

# **IA-AVTALEN OG KONSEKVENSEN FOR VERKSEMDENE SIN PRODUKTIVITET**

**Ein kvalitativ studie om to store konkurranseutsette industriverksemder**

**Bjarte Straume Epland**

**Kandidatnummer 4513**

**Hausten 2013**



**Universitetet  
i Stavanger**

**Masteroppgåve i sosialfag**

**Institutt for sosialfag**

**Det samfunnsvitenskapelige fakultet**

**Universitetet i Stavanger**

**MASTERSTUDIUM I SOSIALFAG**

**MASTEROPPGAVE**

**SEMESTER:** Hausten 2013

**FORFATTER:** Bjarte Straume Epland,  
kandidatnummer 4513

**VEILEDER:** Fyrsteamanuensis Svein Tuastad

**TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:**

**Norsk tittel:**

IA-avtalen og konsekvensen for verksemdene sin produktivitet.  
Ein kvalitativ studie om to store konkurranseutsette industriverksemdar

**Engelsk tittel:**

The IA-agreement And Its Consequences for the Productivity in Business.  
A Qualitative Study of Two Major Competitive Industrial Businesses

**EMNEORD/STIKKORD:**

Inkluderande arbeidsliv, produktivitet, arbeidsdeltaking, tilrettelegging, halvstrukturerte intervju

**ANTALL SIDER:** 100

**ANTALL ORD:** 39533

(- forord, abstrakt, innhaldsliste, bibliografi og vedlegg)

**STAVANGER**      **14.11.13**  
Dato/år

.....  
**Kandidatens underskrift**

(Dette skjemaet brukes som side 2 i masteroppgaven)

**Merk:** For oppgaver som skal båndlegges (etter vedtak fra dekan) skrives dette skjemaet ut med **rødt** papir.

## FORORD

Denne studien har vorte til med god støtte og hjelp frå fleire personar. Fyrst vil eg takke dei to verksemdene og dei ni informantane som sa seg villig til å delta i undersøkinga. Dykkar bidrag har vore sentrale for å belyse eit viktig tema om inkluderande arbeidsliv.

Dernest vil eg takke rettleiaren min, fyrsteamanuensis Svein Tuastad for faglege og konstruktive innspel under heile arbeidsprosessen. Takk også til storebror Gaute S. Epland for gode kritiske tilbakemeldingar.

Arbeidet med studien har vore tidkrevjande, og med familie har det også vore utfordrande for dei rundt meg. Eg vil rette ei stor takk til kona mi Henriette H. Hansen for viktig støtte og ikkje minst for å ha måtte bidra ekstra i å følge opp sonen vår Olve H. Epland. Ei siste takk går til familien elles som har motivert, og hjelpt til på ulikt vis.

Bjarte S. Epland,

Stord, 14.11.13

## ABSTRAKT

Den norske velferdsstaten og den skandinaviske velferdsmodellen har vore ein stor suksess. Likevel er det eit stort spørsmål om den er berekraftig i framtida. At flest mogeleg deltek i arbeidslivet er avgjerande om vi skal ha dei same velferdsgoda i framtida. Til tross for den norske velferdsstaten sin suksess, er det mange menneske i samfunnet som har utfordringar med å delta i arbeidslivet. Som eit politisk grep for å auke arbeidsdeltakinga, kom den fyrste avtalen om eit inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen) i 2001. Avtalen er ein trepartsavtale mellom staten, arbeidsgjevarorganisasjonane og arbeidstakarorganisasjonane, der det er brei semje om at verksemdene si rolle er sentral i arbeidet med å auke yrkesdeltakinga.

Denne masterstudien studerer korleis det påverkar produktiviteten til to store industriverksemdar å arbeide mot måla i IA-avtalen. Studien rettar merksemda mot alle tre delmåla i IA-avtalen og drøftar effekten av verksemdene sitt arbeid med måla. Studien er designa som ein kvalitativ undersøking med halvstrukturerte intervju. Ved hjelp av kvalitative forskingsintervju får studien fram verksemdene sine erfaringar og synspunkt til kva pliktene, føringane og forventningane til tilrettelegging og oppfølging har å seie for produktiviteten til verksemdene. Datainnsamlinga består av ni individuelle intervju med ulike informantar frå to verksemdar og med deira IA-kontakt frå NAV Arbeidslivssenter. Forutan IA-kontakten representerer dei andre informantane rollene leiarar, tillitsvalte og arbeidstakarar med erfaring frå langvarig sjukefråvær.

Studien konkluderer med at IA-avtalen kan både fremje og hemme produktiviteten til verksemdene. Å få fram dei positive resultatane kan vere nyttig ved at fleire verksemdar arbeider betre med å auke yrkesdeltaking. Dei utfordrande sidene, kan synleggjere den sentrale rolla NAV må ha, ved tilfelle der verksemdene ikkje kan leggje til rette produktivt. I tillegg kan desse resultat vere til hjelp med å vidareutvikle tiltak som kan blant anna inkludere fleire personar med nedsett funksjonsevne.

# INNHALDSLISTE

|  |    |
|--|----|
| KAPITTEL 1. INNLEIING .....  | 7  |
| 1.1 TEMAINTRODUKSJON .....   | 7  |
| 1.2 PROBLEMSTILLING OG FORSKINGSSPØRSMÅL .....                                       | 9  |
| 1.3 METODISKE REFLEKSJONAR OG OPPGÅVA SIN STRUKTUR.....                              | 11 |
| KAPITTEL 2. DEN NORSKE VELFERDSSTATEN I HISTORISK OG POLITISK<br>KONTEKST.....       | 12 |
| 2.1 SJUKELØNSORDNINGA I KOMPARATIVT PERSPEKTIV .....                                 | 12 |
| 2.2 DEN NORSKE VELFERDSSTATEN OG SJUKELØNSORDNINGA I EIN<br>HISTORISK KONTEKST ..... | 14 |
| 2.3 DEN NORSKE VELFERDSSTATEN OG SJUKELØNSORDNINGA I DAG.....                        | 16 |
| 2.4 SJUKELØNSORDNINGA SIN PLESS I DEN NORSKE VELFERDSSTATEN.....                     | 17 |
| 2.5 UTFORDRINGAR KNYTT TIL SJUKEFRÅVÆR .....   | 19 |
| 2.6 KVA LIGG BAK DET HØGE SJUKEFRÅVÆRET? .....                                       | 21 |
| 2.6.1 Utforminga av stønadssystemets ytingar .....                                   | 21 |
| 2.6.2 Legens rolle og myter om bruken av trygder.....                                | 22 |
| 2.6.3 Stønadssystemet si samla utforming og påverknad .....                          | 23 |
| 2.7 UTFORDRINGAR KNYTT TIL PERSONAR MED NEDSETT FUNKSJONSEVNE<br>.....               | 24 |
| 2.8 UTFORDRINGAR KNYTT TIL ELDREBØLGJA .....   | 25 |
| 2.9 POLITISK STRID I DAG? .....  | 26 |
| 2.10 SAMANFATTING.....   | 26 |
| KAPITTEL 3. DEN POLITISKE BAKGRUNNEN FOR IA- AVTALEN .....                           | 28 |
| 3.1 SANDMANNUTVALET.....   | 28 |
| 3.2. SENTRALE POLITISKE BIDRAG GJENNOM ÅRA MED IA-AVTALE .....                       | 29 |
| 3.3 SAMANFATTING.....  | 33 |
| KAPITTEL 4. FORSKINGSSTATUS PÅ IA-AVTALEN.....                                       | 34 |
| 4.1 KVA ER IA-AVTALEN? .....   | 34 |
| 4.2 EFFEKTEN AV SJUKEFRÅVÆRSARBEIDET.....  | 37 |
| 4.2.1 Sjukefråværet i sakte og riktig retning.....                                   | 37 |
| 4.2.2 Betydninga av IA-avtalen sitt delmål éin.....                                  | 38 |
| 4.2.3 Samanfating .....  | 43 |

|  |    |
|--|----|
| 4.3 KORLEIS PÅVERKAR DET PRODUKTIVITETEN Å HA MEDARBEIDARAR MED NEDSETT FUNKSJONSEVNE? ..... | 43 |
| 4.3.1 Delte resultat ved arbeidet med å nå måla i delmål to .....                            | 43 |
| 4.3.2 Kva har IA-avtalen sitt delmål to betydd? .....  | 45 |
| 4.3.3 Samanfating .....  | 49 |
| 4.4 KORLEIS PÅVERKAR DET PRODUKTIVITETEN Å LEGGJE TIL RETTE FOR SENIORAR? .....              | 50 |
| 4.4.1 Positiv utvikling, til tross for delt syn på eldre arbeidstakarar.....                 | 50 |
| 4.4.2 Kva har IA-avtalens delmål tre betydd? .....   | 51 |
| 4.4.3 Samanfating .....  | 53 |
| 4.5 SAMANFATTING.....  | 54 |
| KAPITTEL. 5. METODE .....  | 56 |
| 5.1 VITSKAPSTEORETISK UTGANGSPUNKT .....   | 56 |
| 5.1.1 Hermeneutisk tilnærming.....   | 56 |
| 5.1.2 Forforståing.....  | 58 |
| 5.2.1 Kvalitativ metode.....   | 59 |
| 5.2.2 Tidsperspektiv .....   | 60 |
| 5.3 DATAINNSAMLING.....  | 60 |
| 5.3.1 Datakjelder .....  | 60 |
| 5.3.2 Opersjonalisering av variablane.....   | 62 |
| 5.3.3 Gjennomføring av dei halvstruktureerte forskingsintervjua.....                         | 63 |
| 5.4 VAL AV METODAR FOR DATAANALYSE.....  | 63 |
| 5.5. METODEKVALITET .....  | 65 |
| 5.6 ETISKE REFLEKSJONAR .....  | 67 |
| KAPITTEL 6. EFFEKT AV SJUKEFRÅVÆRSARBEIDET .....   | 69 |
| 6.1 IA-ARBEIDET SIN EFFEKT PÅ SJUKEFRÅVÆRET .....  | 69 |
| 6.1.1 Å sjå den enkelte .....  | 70 |
| 6.1.2 Tett dialog .....  | 71 |
| 6.1.3 Gradert sjukemelding og tilrettelegging .....  | 71 |
| 6.1.4 Godt sjukelønsarbeid og redusert sjukefråvær.....                                      | 73 |
| 6.2 BETYDINGA AV LÅGT SJUKEFRÅVÆR.....   | 73 |
| 6.2.1 Økonomisk positivt.....  | 73 |
| 6.2.2 Omdøme og trivsel.....   | 74 |
| 6.2.3 Kva er økonomisk lønsamt?.....   | 75 |

|   |     |
|---|-----|
| 6.2.4 Gradert sjukemelding og produktivitet .....   | 77  |
| 6.3 SAMANFATTANDE KONKLUSJONAR.....   | 79  |
| KAPITTEL 7. NEDSETT FUNKSJONSEVNE OG SENIORAR .....   | 80  |
| 7.1 NEDSETT FUNKSJONSEVNE TIL HINDER FOR GOD PRODUKTIVITET? .....   | 80  |
| 7.1.1 Kvifor legg verksemdene til rette for eigne arbeidarar? .....                                       | 80  |
| 7.1.2 Lita erfaring med å inkludere personar med nedsett funksjonsevne som står utanfor arbeidslivet..... | 83  |
| 7.1.3 Samanfattande konklusjonar .....  | 85  |
| 7.2 LØNSAMT MED SENIORAR? .....   | 86  |
| 7.2.1 Seniorane fremjar produktiviteten .....   | 86  |
| 7.2.2 Lønnsame seniorar .....   | 87  |
| 7.2.3 Produktive seniorar .....   | 88  |
| 7.2.4 Seniortiltak .....  | 89  |
| 7.2.5 Samanfattande konklusjonar .....  | 90  |
| KAPITTEL 8. FIRE SENTRALE TEMA .....  | 91  |
| 8.1 ORGANISERING I PROSJEKT.....  | 91  |
| 8.2 KONJUNKTURAR I ARBEIDSMARKNADEN .....   | 92  |
| 8.3 FLEKSIBILITET.....  | 94  |
| 8.4 KUNNSKAP .....  | 96  |
| 8.5 SAMANFATTANDE KONKLUSJONAR.....   | 98  |
| KAPITTEL 9. AVSLUTNING .....  | 100 |
| 9.1 SAMANFATTING MED HOVUDKONKLUSJONAR .....  | 100 |
| 9.1.1 Hovudfunn og konklusjonar til forskingsspørsmål éin.....  | 101 |
| 9.1.2 Hovudfunn og konklusjonar til forskingsspørsmål to.....   | 102 |
| 9.1.3 Hovudfunn og konklusjon til forskingsspørsmål tre.....  | 102 |
| 9.1.4 Hovudfunn og konklusjonar som omhandlar alle tre forskingsspørsmåla.....                            | 103 |
| 9.2 REFLEKSON KRING FORSKINGSPROSESSEN .....  | 104 |
| 9.3 AVSLUTTANDE REFLEKSJONAR OM YRKESDELTAING .....   | 104 |
| 9.4 FORBETRINGSPOENSIAL FOR VERKSEMDENE.....  | 105 |
| 9.5 VEGAR Å GÅ I VIDARE FORSKING .....  | 106 |
| BIBLIOGRAFI.....  | 107 |
| VEDLEGG .....   | 113 |

## KAPITTEL 1. INNLEIING

En uheldig og utilsiktet bivirkning av 100 % sykelønn er at det er mer lønnsomt å være hjemme enn på jobb, fordi man bl.a. sparer transportkostnadene til og fra jobb. Vi ser at dette får en uheldig effekt og kan virke passiviserende. Det kan også være noe av grunnen til at vi har hele 9,5 % av yrkesaktiv befolkning på uføretrygd. Alt for mange faller ut av arbeidslivet og det starter med sykefravær. Nåværende sykelønnsordning og IA-avtale gir oss dessverre ikke den inkluderingen vi trenger.

Jeg har derfor sendt arbeidsministeren og partene i arbeidslivet et forslag til en ny og lokal ordning, som en mulighet til partene på virksomheten til å bruke økonomiske incentiver i sykefraværarbeidet. Men bare om de selv ønsker det (Skarning 2013).

Det har ikke noen effekt å innføre karensdager i Norge. Da rammer det bare en del som ikke skulle vært rammet. Politisk så er dette fredet i valgkampen og det synes jeg er greit, fordi det er ikke roten til problemet (Gregersen 2013).

### 1.1 TEMAINTRODUKSJON

Velferdsstaten sin sjenerøsitet har vore eit tilbakevendande tema og er i høgste grad aktuelt også i dag. Sitata over er døme på påstandar frå den aktuelle debatten om at sjukefraværet og talet på uføretrygda i Noreg er for høgt, og antyder kva som er dei gode løysingane for å auke arbeidsdeltakinga. Det fyrste sitatet er ei ytring frå advokat Nicolai Skarning som i mange år har arbeida med IA-avtalen. Det andre sitatet er frå professor i sosialpolitikk Rolf Rønning. Ved å kombinere sosial og økonomisk tryggleik med konkurransevne, vekst og innovasjon har den skandinaviske velferdsmodellen vore ein gigantisk suksess. Kombinasjonen er eineståande ved at den er både produktiv og dynamisk (Finansdepartementet 2009, s.328). Men sjølv om ein kan bruke sterke superlativ om den skandinaviske modellen og den norske velferdsstaten, er det mange personar i samfunnet som har utfordringar med å delta i arbeidslivet, anten dei er sjukemelde, uføre eller står utan arbeid. Dette gjev grobotn for kritikk. OECD har vore ein av dei som har vore sterkt kritisk til dei sjenerøse universelle ordningane til den norske velferdsstaten (OECD 2005 og OECD u.å.). Utgangspunktet til OECD er at sjenerøse sjukelønnsordningar bidrar til eit ekskluderande arbeidsliv, der arbeidstakarane blir lokka eller eventuelt pressa til sjuketrygd og seinare uføretrygd. Dei viser då til undersøkingar som vitnar om at Noreg er det landet av dei 34 landa i OECD som har høgst sjukefravær og størst kostnader til personar som ikkje deltek i arbeidslivet (OECD u.å.).



Som eit resultat av aukande sjukefråvær på 1990-talet satt regjeringa Bondevik I. ned eit offentleg utval for å vurdere spørsmål knytt til sjukefråværet og tilgangen til uførepensjon. Utvalet fekk namnet Sandmann-utvalet, og innstillinga deira resulterte i NOU 2000:27, «Sykefravær og uførepensjonering». Tiltaka i innstillinga bygde på forståinga om at det er på den einskilde arbeidsplassen at tiltaka må forankrast for å redusera sjukefråværet. I 2001 vart den fyrste intensjonsavtalen om eit inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen) teikna, der største delen av forslaga i innstillinga til Sandmann-utvalet vart inkluderte. Det som derimot ikkje var inkludert, var forslaget om å eigenbetaling ved sjukefråvær for arbeidstakarane (Sosial og helsedepartementet 2000, s.18-27 og Ose et. al. 2009, s.35). IA-avtalen, som er ein trepartsavtale mellom staten, arbeidsgjevarorganisasjonane og arbeidstakarorganisasjonane, vart i hovudsak laga for å redusere sjukefråværet, samt inkludere grupper som står utanfor arbeidslivet.

Kombinasjonen av ein aldrande befolkning og låg sysselsetting i betydelege befolkningsgruppe kan kome til å utfordre den skandinaviske velferdsmodellen si berekraft i framtida. For samfunnet er det difor svært viktig at det vert lagt til rette for at flest mogelege grupper menneske deltek i arbeidslivet. Denne studien tek også med seg at det er ei allmenn forståing om at det for dei aller fleste menneska er positivt å delta i arbeidslivet.

Tilrettelegging og oppfølging er altså viktig for samfunnet og det einskilde menneske.

Denne studien drøftar korleis det påverkar to industriverksemder å leggje til rette og følgje opp eigne arbeidstakarar, og menneske som står utanfor arbeidslivet. Staten legg føringa og fattar politiske vedtak med hensikt i å styre korleis verksemdene skal leggje til rette og følgje opp arbeidstakarane. Dette gjeld både for verksemder med og utan IA-avtale, men for IA-verksemdene er det endå fleire plikter enn for dei som vert styrte av arbeidsmiljølova og folketrygdlova (Skarning 2011, s.18). Samstundes må verksemdene kontinuerlig arbeide for å drive mest mogeleg effektivt for å vere konkurransedyktige på arbeidsmarknaden. Det på ein arbeidsmarknad som i stor grad har behov for arbeidskraft, men som også stiller aukande effektivitets- og kompetansekrav (Ose et. al. 2012, s.22 og Steen et.al. 2012, s.5). Er dette ei motsetning, eller styrkjer det effektiviteten til verksemdene å arbeide med mål om å hindre utstøytning og inkludere flest mogeleg i arbeidslivet? I utgangspunktet er det nærliggjande å tenkje at det sjølvsgt er positivt for verksemdene at arbeidstakarane er i arbeid og ikkje heime av ulike årsaker. Er det då slik at til meir verksemdene legg til rette og følgjer opp den einskilde arbeidstakar, dess betre jobbnærvær vert det, og dess betre vert produktiviteten til verksemdene? Det handlar i grunn berre om å vere kreativ? Eller er det eit skjeringspunkt der

tilrettelegginga og oppfølginga går utover produktiviteten til verksemdene, som igjen går ut over i kva grad verksemdene er konkurransedyktige? I så fall kva val tek verksemdene då? Vel dei løysingar som dei vurderer gagnar verksemdene, eller tek dei eit sosialt ansvar? Kva har det å seie for tilsetjingsprosessane? Dette er alle aktuelle spørsmål. I kva grad verksemdene meiner eller faktisk ser at det er effektivt for dei å arbeide mot måla i IA-avtalen, vil med stort sannsyn påverke deira innsats for å nå måla, men vil også kunne påverke talet på IA-verksemdar. Tema i studien er difor av høg relevans, og studien kan gje eit bidrag til forskinga slik at arbeidsdeltakinga aukar ved at færre som går frå arbeidsinntekt til trygdeytningar, og fleire frå ulike stønadstypar til arbeidsinntekt.

## 1.2 PROBLEMSTILLING OG FORSKINGSSPØRSMÅL

Med bakgrunn i at det er relativt lite behandla i den eksisterande forskingslitteraturen, og fordi verksemdene har ei sentral rolle i det partsamansette samarbeidet, tek studien verksemdene sitt perspektiv. Studien har sitt datamateriale frå to store industriverksemdar som begge har lang fartstid som IA-verksemdar, og som begge har fått positiv merksemd for å ha utført godt IA-arbeid. Merksemda i studien vil vere retta mot korleis IA-avtalen påverkar desse verksemdene. Følgjande problemstilling er meint å skulle tilfredstille dette utgangspunktet:

*Avtalen om inkluderande arbeidsliv – produktivitetshemmande eller produktivitetfremmande? Ein studie om korleis to store konkurranseutsette industriverksemdar jobbar med IA-avtalen og samstundes kontinuerleg må betra produktiviteten.*

For å svare på denne problemstillinga har eg valt å lage tre forskingsspørsmål, som kvar for seg er knytt til eit av delmåla i IA-avtalen. Det fyrste forskingsspørsmålet er:

*Kva effekt har IA arbeidet til verksemda hatt på sjukefråværet til verksemda, og kva har lågt sjukefråvær å seie for produktiviteten til verksemda?*

For å svare på dette todelte forskingsspørsmålet vil studien fyrst få fram verksemdene sine erfaringar med å førebyggje sjukefråvær og følgje opp og leggje til rette for dei som er sjukemelde for at dei skal kome raskast mogeleg tilbake i arbeid. For å svare på andre del av forskingsspørsmålet, behandlar studien verksemdene sine synspunkt og erfaringar på kva lågt sjukefråvær har å seie for produktiviteten deira. Med det fyrste er det nærliggjande å tenkje at det sjølvsagt er lønsamt for verksemdene å ha lågast mogeleg sjukefråvær, og at reduksjon i

sjukefråværet resulterer i at produktiviteten aukar. Men verksemdene har kostnadar med å leggje til rette . Er det slik at verksemdene til ei kvar tid har alternative produktivitetsfremjande arbeidsoppgåver og tilgjengelege ressursar til å følgje opp arbeidstakarar som treng det?

Studien sitt andre forskingsspørsmål er:

*Korleis påverkar det produktiviteten til verksemdene å ha medarbeidarar med nedsett funksjonsevne, og kva har haldningane til dette spørsmålet å seie for å inkludere denne gruppa?*

Dette forskingsspørsmålet er også eit todelt forskingsspørsmål. For å svare på den fyrste delen av spørsmålet undersøker studien kva verksemdene gjer for denne gruppa. Studien vil fokusere på verksemdene sitt arbeid med å følgje opp og leggje til rette for medarbeidarar som har, eller kan få, nedsett funksjonsevne, og for menneske som står utanfor arbeidslivet. Derneft følgjer ei drøfting av spørsmålet om kva arbeidet deira har å seie for produktiviteten til verksemdene. Ved å få fram verksemdene sine erfaringar og synspunkt, svarer studien på verksemdene sine haldingar til personar med nedsett funksjonsevne, og kva desse haldningane har å seie for verksemdene sitt arbeid med å inkludere menneske frå denne gruppa.

Det tredje og siste forskingsspørsmålet er:

*Korleis påverkar det produktiviteten til verksemdene å leggje til rette for eldre arbeidstakarar?*

Studien freistar svara på dette forskingsspørsmålet etter å ha behandla kva verksemdene gjer for å auke avgangsalderen og kva det har å seie for produktiviteten til verksemdene å leggje til rette for at arbeidstakarane står lengst mogeleg i arbeid. Verksemdene sine erfaringar og synspunkt er også her sentralt. Sentrale spørsmål som studien rettar merksemda mot er i kva grad, korleis og kvifor verksemdene legg til rette for seniorane. Er det slik at seniorane er mindre produktive enn yngre arbeidstakarar, eller finst det fordelar med å ha og tilsetje seniorar? Studien vil omhandle både dei som får sin avgang ved uførheit, og dei som sjølve vel å gå av.

### **1.3 METODISKE REFLEKSJONAR OG OPPGÅVA SIN STRUKTUR**

Studien si problemstilling og tre forskingsspørsmål har vore utgangspunktet for å gjennomføre ei kvalitativ undersøking. For å svare på spørsmåla til studien er det gjennomført ni halvstruktureerte intervju, med ulike informantar frå to industriverksemdar og med deira IA-kontakt frå NAV Arbeidslivssenter. Forutan IA-kontakten representerer dei andre informantane rollene leiarar, tillitsvalte og arbeidstakarar med erfaring frå langvarig sjukefråvær. Ved hjelp av desse kvalitative forskingsintervjua vil studien få fram verksemdene sine erfaringar og synspunkt til kva pliktene, føringane og forventningane til tilrettelegging og oppfølging har å seie for produktiviteten til verksemdene. Empirien til studien er studert opp mot studien sitt kjeldegrunnlag som i hovudsak består av sosialfagleg litteratur, forskingsrapportar og offentlege dokument som NOU-ar og stortingsmeldingar. Kapittel fem greier ut meir inngåande om studien si metodiske tilnærming.

Studien har følgjande struktur: Neste kapittel er eit bakgrunnskapittel som freistar gje eit historisk og politisk innblikk i den norske velferdsstaten. Tredje kapittel studerer den politiske bakgrunnen til IA-avtalen, og får fram sentrale plikter og føringar som er gjeldande etter ulike politiske vedtak. Kapittel fire greier ut om innhaldet i og den eksisterande forskinga på IA-avtalen. Fokuset i kapittelet er på det som er relevant for dei komande analysekapitla. Femte kapittelet greier ut om studien si metodiske tilnærming. Kapittel seks, sju og åtte er studien sine analysekapittel. Her vert empirien presentert og diskutert saman med den eksisterande forskingslitteraturen. Avslutningsvis følgjer ei samanfatning av hovudfunna og konklusjonane til studien.

## **KAPITTEL 2. DEN NORSKE VELFERDSSTATEN I HISTORISK OG POLITISK KONTEKST**

Dette kapitlet ser nærmare på oppbyggnaden av velferdsstaten, og på sjukelønsordninga som ein sentral del av velferdsstaten. Sjukelønsordninga som har vorten utvikla over tid og til slutt vart lovfesta i 1978, har historisk sett vore viktig å utvikle for å skape større tryggleik for arbeidstakarane og mindre forskjellar i samfunnet (Bjørnstad 2006, s.48). At ordninga gjeld alle uavhengig av kva type jobb ein har, har vore sentralt. Velferdsstaten Noreg har fått mykje ros for at den er sjenerøs og har gode forsikringar for menneske med ulike utfordringar. Samstundes er det enkelte som meiner at den norske velferdsmodellen har for sjenerøse ordningar som verkar mot si hensikt. Den historiske og politiske konteksten vil verte drøfta nærare i dette kapitlet.

Kapitlet er disponert slik: først greie kapitlet ut om sjukelønsordninga i komparativt perspektiv, deretter ser kapitlet på det historiske og politiske konteksten fram til i dag. Vidare drøftar kapitlet sjukelønsordningas plass i velferdsstaten. Sjukelønsordninga er forsikringa til dei som er sjukemeldte, og kapitlet ser nærmare på utfordringar ved sjukefråværet. Deretter gjer kapitlet nærare greie for utfordringar med ei anna gruppe som står utanfor arbeidslivet, nemleg personar med nedsett funksjonsevne. Vidare ser kapitlet på eldrebølgjas inntog og kva det har å seie for den velferdsstaten me har i dag. Til slutt drøftar kapitlet den politiske strida i dag.

### **2.1 SJUKELØNSORDNINGA I KOMPARATIVT PERSPEKTIV**

Esping-Andersen har laga ein klassifisering av ulike typar velferdsstatar basert på felles karestika og historisk utvikling. Dei ulike velferdsstatsregimane er: den liberale, den konservative og den sosialdemokratiske (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2011, s.46 og Esping-Andersen 1990, s.26-27). I den vestlege verda kan vi også dele inn i tre idealtypiske velferdsmodellar: den anglosaksiske, den kontinentale og den skandinaviske velferdsmodellen (Arbeidsdepartementet 2010, s.84, Esping-Andersen 1990, s.31). Desse modellane har ulike måtar å løyse utfordringane i samfunnet på, der staten har større eller mindre ansvar for gje hjelp og løyse utfordringane. Dette betyr sjølvsagt også at sjukelønsordningane er forskjellige i dei ulike modellane.

I den anglosaksiske modellen er hovudføremålet å sikre ei minstesikring for kvar einskild borgar, samt å få innbyggjarane i arbeid. Det er fokus på fattigdom og ikkje omfordeling. Marknaden og private forsikringsordningar står sterk i modellen. Sentrale element i velferdsomgrepet er sjølvhjelp og behovsprøving. Ytingane frå staten er anten behovsprøvde og då berre for dei som har størst behov, eller låge universelle overføringar. Nivået på ytingane er relativt låge, på bakgrunn av trua på at det vil motivere til arbeid.

Den kontinentale velferdsmodellen vert også kalla «statussikringsmodellen» ettersom rettane borgaren har, ofte er knytt til klasse, yrke eller status. Føremålet med denne modellen er å sikre inntektsnivået frå tidligare yrkesaktive personar som ikkje lenger kan arbeide. Familien er viktig, og har eit stort forsørgjaransvar. Det vil seie at den i familien som har inntekt, skal forsørgje dei resterande i familien. Staten kjem fyrst inn når familien ikkje lenger klarer å forsørgje seg sjølve. Ytingane frå staten er hovudsakleg avhengig av inntekt. Den kontinentale velferdsstaten er i all hovudsak finansiert av partane i arbeidslivet og ikkje gjennom skattar (Arbeidsdepartementet 2010, s.88, Finansdepartementet 2009, s.271-273 og Esping-Andersen 1990, s. 26-27 og 31).

Den skandinaviske velferdsmodellen er bygd opp på sosialdemokratiske prinsipp og ideologi med fokus på likskap, kollektivet, rettferdig fordeling av ressursar, samt sosial tryggleik gjennom velferdsstatlege ordningar. Modellen er i større grad enn dei to føregåande karakterisert av universelle ordningar og ytingar. Dersom ein vert sjuk nokre dagar, eller sjukmeld for ein lengre periode, dekkjer staten og arbeidsgjevarane heile, eller nesten heile løna i sjukeperioden. Det er nokre skilnader mellom dei ulike landa, men alt i alt yter staten mykje økonomisk støtte ved sjukdom, i forhold til dei andre modellane. Ein grunnpilar i den skandinaviske arbeidslivsmodellen er balansen mellom fleksibilitet i arbeidsmarknaden og sosial tryggleik for arbeidstakaren. Denne grunnpilaren har fått kallenamnet «flexsecurity», som er samansett av orda flexibility og security (Bjørnstad 2006, s.48). Som borgar har ein fleire individuelle rettar enn i dei andre modellane. Innbyggjarane har individuelle rettar ved å vera busett i landet, og ikkje av statsborgarskap, eller arbeid i eit spesielt yrke eller ei spesiell næring. Ein annan forskjell er at familien har eit langt mindre ansvar som velferdsforsørgjar. Ansvar er i større grad lagt til det offentlege. Velferdsytingane i den skandinaviske modellen er kostbare for staten, og for å få finansiert dette nyttar modellen mange generelle skattar. Omfordeling av inntektene er eit viktig verkemiddel for å få gjennomført politikken i modellen. I nyare tid har universalisme truleg vore det viktigaste særpreget i skandinavisk

sosialpolitikk (Arbeidsdepartementet 2010, s. 84- 94, Finansdepartementet 2009, s. 270-272, og Ose et.al. 2006, s.15).

## **2.2 DEN NORSKE VELFERDSSTATEN OG SJUKELØNSORDNINGA I EIN HISTORISK KONTEKST**

Dagens velferdsstat kan seiast å ha sitt opphav i Bismarcks sosialforsikringslover i 1880-åra (Kuhnle og Kildal 2011, s.18). Desse nasjonale sosialforsikringsordningane kan sjåast på som eit brot med fattiglovgjevningen i europeiske land. Ordningane innebar nye prinsipp for løysing av utfordringane med behov for inntekt ved sjukdom, alderdom, arbeidsløyse, ved arbeidsulykker og helsetenester ved medisinsk behandling. I Skandinavia var det allereie før 1900-talet utvikla eit alternativ til velferdsmodellen til Bismarck. Alternativet var utvikla endåtil i ei tid der stemmeretten var avgrensa og sosialdemokratiet enno ikkje hadde inntatt den parlamentariske arena. Ideen om universelle velferdsordningar vart smått antyda og sett i live i Noreg, Danmark og Sverige. Ordningane går ut på at heile befolkninga, eventuelt alle som høyrer til ein spesiell befolkningskategori skal ha dei same ordningane.

Den fyrste sjukeforsikringslova i Noreg frå 1909 hadde teikn til og var delvis ei universell ordning, då den inneheldt ei obligatorisk forsikring for alle arbeidstakarar med inntekt under eit visst nivå. Etter fleire år med drøftingar av universelle ordningar i den norske sosialpolitikken vart det i 1939 lagt fram forslag om universell sjukeforsikring. Ein viktig skilnad mellom Tyskland og dei skandinaviske landa i starten av oppbygginga av velferdsstatane var at det i Tyskland berre var industriarbeidarane som vart omfatta av lovane. Bønder og landarbeidarar vart haldne utanfor og etter 1900-talet vart det innført egne ordningar for funksjonærane. I dei skandinaviske landa omhandla lovane frå starten også bøndene. Klasse og gruppebaserte ordningar stod difor svakare i Skandinavia enn i resten av Europa (Kuhnle og Kildal 2011, s.15- 18 og Esping-Andersen 1990, s.30).

Velferdsstatens store gjennombrøt kom fyrst etter andre verdskrig med briten Sir William Beveridge som den store pådrivaren. I fleire europeiske land var det sosialdemokratiske parti som var i leiinga, og det gjekk føre seg ei læring mellom landa der idear vart spreidd. Beveridge la i 1942 fram ein plan for utbygginga av dei sosiale trygdene i Storbritannia etter krigen. Arbeid og velferd skulle verta meir knytt saman, og alle borgarar skulle vere garantert sosial tryggleik. Uavhengig om ein var i arbeid eller ikkje, skulle staten garantere for inntektssikring og helse- og omsorgstenestar av staten. Trygdeordningane skulle vere basert

på like innbetalingsprinsipp og like ytingar. Dette stod i motsetning til prinsippet om skattefinansiert og behovsprøving som til dømes den norske alderstrygda hadde i perioden 1936 – 1957, og den kontinentale modellen der dei yrkesaktive var sikra inntekt til seg og nærmaste familie. Beveridge vann fram med sitt universalitetsprinsipp i Storbritannia og etter kort tid også i Skandinavia (Kuhnle og Kildal 2011, s.16-17).

I 1945 då krigen var slutt, la dei norske politiske partia med Gerhardsen og Arbeidarpartiet i spissen fram eit felles samarbeidsprogram. Ei viktig endring vart at sosialforsikringa ikkje lenger skulle vere klasse- eller inntektsbasert, den skulle omfatte heile befolkninga, sjølv om tildelinga av ytingar skulle vere avhengig av behovsprøving. I 1946 fekk Noreg universell barnetrygd, i 1956 sjuketrygd, i 1957 alderstrygd og i 1959 arbeidslausheitstrygd.

Krigserfaringane i Noreg og resten av Europa har av mange vorten sett på som ein viktig faktor som kan forklare at utviklinga av velferdsstaten skaut fart etter andre verdskring (Kuhnle og Kildal 2011, s.23–25).

Velferdsstaten har vakse enormt i heile Vest-Europa sidan 1950-talet. Allereie på 1960-talet var det blitt sjølvsagt at staten skulle ha ei viktig rolle med omsyn til å ivareta folk sine behov (Kuhnle og Kildal 2011, s.26). Velferdspolitikken oppnådde etter kvart også likeverdig politisk status med økonomisk- og annan politikk. Mot slutten av 1970-talet stoppa reformaktiviteten noko opp blant anna på grunn av økonomisk krise skapt av auke i oljeprisane og fokus på auka statlege utgifter og byråkrati. Dei sosiale utgiftene derimot stoppa ikkje opp (Cappelen 2011, s.70). På grunn av rask økonomisk utvikling og politisk semje, og kanskje deira påverknad av kvarandre, vaks velferdsstaten i Noreg vidare. I 1978 vart blant anna sjukelønsordninga som me kjenner til i dag med full løn unders sjukdom lovfesta og innført. På 1980-talet var det brei semje om statens rolle i dei store og tunge kjernebehova som alderdom, sjukdom, helse, arbeidsløyse og gode vilkår for barnefamiljar, men debattar kring einskilde konkrete ordningar (Kuhnle og Kildal 2011, s.26–27). Veksten i helserelevante ytingar har på 1990- og 2000-talet ført med seg politisk uro og reformaktivitet. Særleg uførepensjonen har vore gjenstand for merksemd. Blant anna vart sjukdomsavgrepet snevra inn på 1990-talet, slik at sosiale og økonomiske problem ikkje skulle gje rett til sjukepengar og uføreytingar. I 1997, 30 år etter den fyrste lova om folketrygd, vart ei ny lov om folketrygd vedtatt. Tidsavgrensingar for mottak av rehabiliteringspengar var ein anna viktig sak i reformene som kom. Men dei ulike reformene av trygdeordningane på 1990-talet lukkast ikkje i å stoppe veksten i helserelevante trygder.



Reformene på 2000-talet kan sjåast som eit resultat av den avgrensa effekten av reformene på 1990-talet (Hatland og Øverby 2011, s.84). I desse reformene stod samarbeid, koordinering og samanslåing sentralt. Av dei viktigaste reformene var involvering av arbeidslivet sine partar, særleg igjennom IA-avtalen som tredde i kraft i 2001. Vidare var samanslåinga av trygdeetaten og arbeidsmarknadsetaten til NAV i 2006 -2010 ei sentral reform. Avtalebasert samarbeid mellom kommunens sosialteneste og den statlege NAV-etaten, innføringa av kvalifiseringsprogram for langtids sosialklientar, og samanslåing av attføringspengar, rehabiliteringspengar og midlertidig uførestønad til arbeidsavklaringspengar er andre sentrale reformer. Dagpengeordninga og den kommunale sosialhjelpa har vore relativt skjerma gjennom reformtenkingane (Hatland og Øverby 2011, s.84-85).

Insentivtenking og åtferdspåverknad er på veg fram i norsk politikk (Hatland 2011, s.182). Insentivtenkinga står sentralt i alle reformene med sosiale overføringar. Eit godt døme er pensjonsreformen som Stortinget vedtok i 2009. Det har også vorte lagt større vekt på plikter og vilkårssetting i åtferdspåverknaden. Dette gjeld både for sosialhjelpa, men også for sjukemelte og arbeidsuføre.

### **2.3 DEN NORSKE VELFERDSSTATEN OG SJUKELØNSORDNINGA I DAG**

I Noreg forventar borgarane at det er det offentlege sitt ansvar å syte for inntektssikring, helse og omsorg. For personar i Noreg som er i arbeidsdyktig alder, men som ikkje kan skaffe seg tilstrekkeleg inntekt gjennom eige arbeid, har den norske velferdsstaten i dag i hovudsak tre typar ytingar. Den fyrste gruppa er dei som er arbeidsledige og som vanlegvis har rett på dagpengar etter folketrygdlova-, eller vert sysselsett i arbeidsrelaterte tiltak. Den andre gruppa er dei som ein definerer som arbeidsuføre og vanlegvis har rett til helserelaterte ytingar som sjukepengar, arbeidsavklaringspengar og uførepensjon. Den tredje og siste gruppa er dei som har opptent liten eller ingen rett til slike ytingar, og kan søkje om sosialhjelp. Denne utgifta er ei skjønnsyting som skal sikre ei minsteinntekt, samt bestemte utgifter som til dømes bustad. Sosialhjelp er ofte eit supplement til ytingar etter dei to første gruppene, og sjeldan eit alternativ. Som ein ser har borgarane i Noreg sterke rettar frå det offentlege som igjen er med å skape økonomisk tryggleik for den einskilde (Hatland og Øverby 2011, s.72).

Sjukelønsordninga i Noreg er unik i verdssamanheng. Dei andre skandinaviske landa har også sterke offentlege ordningar, men samla sett er dei ikkje like sjenerøse. Det som særpregar den norske sjukelønsordninga er at ein kan vere sjukemeld i eit heilt år og samstundes få full løn

frå fyrste dag. Arbeidsgjevar betalar dei fyrste 16 dagane og deretter betaler staten resten. Staten yter sjukepengar inntil 6 gongar folketrygdas grunnbeløp (G) per år, i dag er ein G 85 245 kroner (NAV u.å.). I Sverige får den sjukemelde 80 prosent løn medan han er sjuk og det er etter ein dags sjukefråvær. Den fyrste dagen ein er sjuk får ikkje arbeidstakaren løn, såkalla «karensdag». Etter eitt år som sjukemeld i Noreg vert stønaden redusert frå staten med 34 prosent og ein går over i anna trygd dersom ein ikkje er klar for å kome tilbake i arbeidslivet (Arbeids- og inkluderingsdepartement 2007, s.155 og 158). Eit anna særtrekk ved den norske ordninga er at den gjeld alle uavhengig av yrke, stilling, kjønn og alder. Den er universell på den måten at den ikkje er behovsprøvd. Er du sjuk så får du sjukepengar uavhengig av kor stor trong du har for inntekta (Kuhnle og Kildal 2011 s.38).

## **2.4 SJUKELØNSORDNINGA SIN Plass I DEN NORSKE VELFERDSSTATEN**

Noreg er prega av at innbyggjarane har ein grunnleggjande tryggleik, rettane er store både for dei som er i arbeid og dei som står utanfor arbeid, og alle har rett på lovbestemte sosiale ytingar på like vilkår. Sjukelønsordninga har vore ein svært viktig del av oppbyggnaden av denne tryggleiken. Sjukelønsordninga har gjeve tryggleik til innbyggjarane ved å sikre inntekta ved sjukdom. Når ein har motteke full løn under sjukdom, har det vore med på å kunne oppretthalde forbruket i samfunnet. Dei andre skandinaviske landa har også dei minste lønnsforskjellande og dei mest omfattande velferdsstatsordningane. Med andre ord har den skandinaviske modellen overordna lukkast med å gje borgarane sosial tryggleik, samstundes som landet har hatt ein økonomisk vekst (Finansdepartementet 2009, s.328). Politikken med universelle ordningar og ytingar har også skapt tryggleik. Dei ulike ordningane med sjukelønsordninga i spissen gjev større moglegheiter til å delta i arbeidslivet. Dei legg til rette for at fleire arbeidsgjevarar tilsetje og inkluderer fleire personar som det er knytt større risiko til sjukefråvær til, enn andre personar (Bjørnstad 2006 s.48).

Sjukelønsordninga og andre universelle ordningar i den norske velferdsstaten har gjeve oppslutnad til politikken. Ordningane har gjeve mindre økonomiske forskjellar i samfunnet, og mindre ulikskap har igjen ført til eit ynskje om ein enno større velferdsstat (Finansdepartementet 2009, s.233-235). Noreg og dei ande landa i den skandinaviske modellen som har offentlege pensjons-, utdannings- og helsefinansieringsordningar, står i dag fram som meir robuste statar enn statane som er bygd på individuelle modellar. Finanskrisene som nyleg har vore, har vist dette. Det igjen aukar også oppslutnaden om det kollektive. Med stort sannsyn vil den norske velferdsstaten halde på sin universelle karrakter, og då også

prinsippet om ein obligatorisk forsikring av alle saman, mot alle sosiale risikoar (Kuhnle og Kildal 2011, s.38). Det er derimot ei viktig hake ved dette, og det er at myndighetene må vere i stand til å betale for velferdsgoda (Finansdepartementet 2009, s.350).

Sjølv om den skandinaviske modellen vert sett på som ein suksess, og den utvilsamt har sjenerøse universelle forsikringsordningar, så er det mange borgarar som strevar med å delta i arbeidslivet. I tillegg lever me lenger enn før, som igjen gjer at det vert fleire pensjonistar i samfunnet med dei kostnadane det fører med seg. Kombinasjonen av ein aldrande befolkning og låg sysselsetting i betydelege befolkningsgrupper kan kome til å utfordre modellens bærekraft i framtida. Modellen er avhengig av høg yrkesdeltaking og ein relativ lik inntektsfordeling for å kunne oppretthalde dei sjenerøse og universelle ordningane (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2011, s.9 og Cappelen 2011, s.100). Kapittelet vil kome tilbake til dette seinare.

Den norske velferdsstaten møter også anna kritikk av ordningane og ytinganes storleik i modellen. Kritikken kjem jamt frå samfunnsforskarar, journalistar, forfattarar, politikarar frå venstre og høgre sida og befolkninga elles. Kritikken omhandlar alle områder, men i følge Kuhnle og Kildal kan ein trekkje fram fire hovudtypar av kritikk: av moralsk, ideologisk, byråkratisk og økonomisk kritikk (Kuhnle og Kildal, 2011 s.29- 33). I stor grad rettar ikkje kritikken seg mot grunntenkinga og innhaldet i velferdsstaten, men meir på korleis tenestane kan gjerast meir effektive og kvalitativt gode.

Den moralske kritikken handlar om at ein stor del av befolkninga meiner at det er ein omfattande trygdemisbruk i Noreg. Både studiar frå 1973 og 2009 viser dette (Kuhnle og Kildal 2011, s.29-30). På denne bakgrunnen har velferdsstaten i mange tiår møtt kritikk for at ordningane er for snille og kostbare. Strengare vilkår til ulike ytingar-, har vorte ein konsekvens av denne kritikken.

Den ideologiske kritikken har i hovudsak vore knytt til korleis tenestane kan gjerast mest effektive og kvalitativt gode, og er ikkje ein kritikk av ideologien til velferdsstaten. Dette kan handle om at ideologien til velferdsstaten er eit ideologisk fellesgods av sosialdemokratiske, sosialistiske, liberale og konservative parti.

Byråkratiet til velferdsstaten er eit anna område som har fått mykje kritikk. Noreg er eit av landa som har flest offentlege tilsette og har vorte kritisert for å ikkje få nok igjen for desse pengane (Kuhnle og Kildal, 2011, s.31). NAV reforma er eit anna døme som med jamne

mellomrom vert utsett for kritikk. Kuhnle og Kildal (2011, s.32) meiner at det er ein fiksjon å tru at me kan leve i eit moderne retts- og velferdssamfunn utan ein betydeleg administrasjon dersom ein ynskjer å ta vare på tilvante krav om rettstryggleik, likebehandling, og rettferdigheit. Vidare er vurderinga at ein universell velferdsstat med ein heilskapleg folketrygd truleg er mindre byråkratisk enn ein velferdsstat som i stor grad nyttar behovsprøvde ordningar, eller sosialt differensierte og delte velferdsordningar.

Sidan 1970 talet har det vore ei utbreidd oppfatning at velferdsstaten har ein skadeleg effekt på økonomien. I følgje Maddison og Moene (referert i Kuhnle og Kildal 2011, s.32 - 33) og Cappelen (2011, s.101) finnes det ikkje tilstrekkeleg bevis på at velferdsstaten har ein veksthemmande effekt, heller tvert i mot. Det kan påvisast at velferdsstaten har påverka den økonomiske vekstevna positivt. Helse og trygdevesenet har fremja omstilling, produktivitet og mobilitet i arbeidslivet. Samstundes har trygdeoverføringane bidrege til å stabilisere kjøpekrafta og dempe konjunktursvingingane i økonomien.

Det er i dag ikkje alle som er like samd i at sjukelønsordninga me har i Noreg er til det beste for å inkludere flest mogeleg i arbeidslivet (Larsen 2013). Dette og andre spørsmål vil bli drøfta i det følgjande der hovudfokus er retta mot ulike utfordringar i den norske velferdsstaten knytt til sjukefråvær og personar med nedsett funksjonsevne, samt dei demografiske utfordringane med at me lever lenger og lenger.

## **2.5 UTFORDRINGAR KNYTT TIL SJUKEFRÅVÆR**

Det er få i Noreg som får trygd fordi dei er arbeidsledige, men det er mange som får trygd fordi dei er arbeidsuføre. Fururberg og Thune (2010, s.13) har kome fram til at helserelevante trygder og arbeidsløysetrygd i 2009 svara til 650 000 «tapte årsverk». Heile 84,5 prosent av dette kjem frå helserelevante trygder. Det svarer til 20 prosent av årsverka i heile befolkninga. Fleire studiar viser at dette er ein særskild situasjon i Noreg, og at han har vara ved over tid (Hatland og Øverbye 2011 s.71). OECD har gjentekne gongar vore kritisk til sjukelønsordninga i Noreg. I 2005 meinte OECD (OECD 2005) den norske sjukelønnsordningar, gjev insentiv til låg arbeidsinnsats. Utgangspunktet deira var at sjenerøse sjukelønnsordningar bidrar til eit ekskluderande arbeidsliv, der arbeidstakarane blir lokka eventuelt pressa til sjukestrygd og seinare uføretrygd. Seinast i sin rapport av mars 2013 konkluderer dei med at Noreg er det landet av dei 34 landa i OECD som har høgst sjukefråvær og størst kostnader til personar som ikkje deltek i arbeidslivet (OECD u.å.). Dei

skriv i sin rapport at sjuklønsordninga er velmeint, og kanskje ei god løysing for personar som er borte nokre dagar, men for personar som er psykisk sjuke er effekten motsett. OECD er kritisk til den politiske motviljen mot å endre den sjenerøse ordninga med å få 100 prosent utbetalt løn når ein er sjukemeld. Deira oppmoding til Noreg for å få ned sjukefråværet- og uføretalet på psykisk sjuke er: å redusere sjukeløna frå 100 til 80 prosent, og i tillegg anten auke lengda på arbeidsgjevarens plikt til å betale sjukepengar, eller at arbeidsgjevaren betalar heile vegen delar av sjukeløna.

Det er brei semje om at den låge arbeidsløysa spelar inn på sjukefråværet. I 2009 var heile 76,5 prosent av befolkninga i Noreg i alderen 15 -64 år i arbeid. Dette skuldast hovudsakleg at talet på heimeverande kvinner er lågt, i tillegg er ein høg grad av middelaldrande personar i arbeid (Hatland og Øverbye 2011, s.72). Kvinnene sitt inntog i arbeidslivet har vore positivt for utviklinga av den norske velferdsstaten, men det har og ført med seg auke i sjukefråværet. Dette skuldast at kvinnene har eit høgare sjukefråværet enn gjennomsnittet, særleg i aldersperioden då dei får flest barn. Studiar visar at opp mot 50 prosent av dei totale kjønnsforskjellane har samanheng med svangerskaps- og fødselsrelatert sjukefråværet. Ein annan variabel er at yrkeslivet i Noreg er i stor grad kjønnsdelt, og kvinner arbeider i større grad enn menn i yrker der det er høgare sjukefråværet (Bjørnstad 2006 s.49-50).

Bruken av dagpengar er følsam for konjunkturar og etterspørsel etter arbeidskraft. Bruken av helserelevante ytingar følgjer eit anna mønster. Medan forbruket av dagpengar går ned når konjunkturane i marknaden er god, går bruken av sjukepengar opp (Bjørnstad 2006, s.51). Den økonomiske litteraturen fokuserer i hovudsak på tre forhold for å forklare konjunkturane i sjukefråværet: disiplineringseffektar, samansetningseffektar/ seleksjon og helseeffektar (Bjørnstad 2006, s. 52, og Hatland og Øverbye 2011, s.72).

Uansett om arbeidstakar verkeleg er sjuk eller ikkje, vert han disiplinert av frykt for at arbeidsgjevar skal oppfatte fråværet som negativt. Den fyrste forklaringa er difor at arbeidsløysa verkar disiplinierende på arbeidstakarar, slik at arbeidstakarane er særleg forsiktige med å sjukmelde seg når det er høg arbeidsløysa, og motsett. Disiplineringseffekten verkar altså sterkast når arbeidsløysa er stor og konsekvensane ved å miste jobben er større enn i tider der det er enklare å finne nytt arbeid.

Ei anna forklaring er seleksjon og oppstår når sysselsettinga si samansetning vert endra av forandringar i aktivitetsnivået i økonomien. Arbeidstakarar med høg sjukdomsrisiko vert sagt opp i nedgangstider, med det resultatet at sjukefråværet går ned for verksemda og at

personane vert ekskluderte frå arbeidslivet. I oppgangstider vert personar med høg sjukefråværsrisiko igjen tilsett, noko som fører til at sjukefråværet i verksemda går opp. Stress er den tredje mogelege forklaringa. Hypotesen er at helsa til kvar einskild arbeidstakar svingar med konjunkturane. Ein tenkjer her at til dømes høgt aktivitetsnivå på arbeidsplassen kan påverka helsa ved å auke fysiske og psykiske belastningar. Tempoet aukar i oppgangstider, og dermed også stressnivået, noko som fører til fleire sjukemeldingar. I nedgangstider vert tempoet lågare og fleire meistrer arbeidskrava (Bjørnstad 2006, s.52, Ose et.al. 2006, s.10-14 og Hatland og Øverbye 2011, s.72-73). Sandmann-utvalet (Sosial- og helsedepartementet 2000) og Ose et.al. (2006, s.10-14) konkluderer med at årsakene til konjunkturørslene i sjukefråværet truleg er samansette og at ingen av hypotesane åleine kan forklare utviklinga.

## **2.6 KVA LIGG BAK DET HØGE SJUKEFRÅVÆRET?**

For dei som mottok langtids helserelevante trygder, er samanhengen med konjunktursvingingane svakare. Desse trygdene, særleg uføreytingane er meir prega av jamn vekst. I følgje Hatland og Øverbye (2011, s.73), verkar det som den generelle sysselsettingspolitikken er eit ineffektivt middel for å påverke veksten i uførepensjon og andre langtids helserelevante trygder. Dei vurderer at den velferdspolitiske utfordringa må avgrensast. Den består ikkje i at få er sysselsett i Noreg, men at dei helserelevante ytingane dominerer for dei som står utanfor arbeidslivet.

### **2.6.1 Utforminga av ytingane i stønadssystemet**

Dette må sjåast i samanheng med at dei fleste helseindikatorar viser at helsetilstanden i Noreg er vorten betre dei siste 20 åra. Dødelegheita har gått nedover, og levealderen har auka. Norske studiar om arbeidsmiljøet sprikar i alle retningar, og gjev ingen indikator på ei allmenn forverring. Ein kan spørje seg kvifor då Noreg har så mange menneske med helserelevante ytingar. Hatland og Øverbye (2011, s.75) meiner at dette skuldast stønadssystemet si samla utforming. For den som ikkje har ein jobb å gå til, er det meir attraktivt og mindre risikofyllt å verta sjukelønsmottakar, enn å få ytingane dagpengar og sosialhjelp. På grunnlag av ein systematisk gjennomgang, er deira konklusjon at for dei som mister arbeidsinntekta si, er overgangen til sjukepengar meir attraktiv enn andre ytingar. Dette skuldast at rettane er sterkare, og pliktene mindre enn ved andre ytingar. Vidare er oppteningstida kortare, personkretsen vidare, stønadsnivået høgare, varigheita lenger og pliktene færre. Viss ein har valet, er det meir fordelaktig å velje helserelevante ytingar enn dagpengar. Hjelparane rundt arbeidstakaren som lege, arbeidskamerater, og personalansvarleg

i verksemda deltek alle i slike val. Dersom dei samla ynskjer eit høgt stønadsnivå, ein klart definert stønadsperiode, lang varigheit og låg risiko for å miste stønadsperioden, er sjukeløn tryggare enn å risikere arbeidsløyse. Konsekvensen av valet kan verta stor, då type ytingar ein startar opp med, legg føringar for den vidare gangen av stønader. Har ein først debutert som sjukelønsmottakar, aukar sannsynet sterkt for ein vidare helserelatert stønadskarriere (Hatland og Øverbye, 2011, s.78).

### **2.6.2 Legen si rolle og myter om bruken av trygder**

Formelt har legen berre ei rådgjevande rolle når det vert fatta vedtak om uførepensjon, men i praksis vert det lagt mykje vekt på vurderinga til legen. Til forskjell frå dei fleste andre europeiske land-, er det i Noreg fastlegen som normalt vurderer funksjonsevna. Dei andre landa har i hovudsak ein eigen trygdelege som tek seg av desse vurderingane. Boer og Brage (referert i Hatland og Øverby 2011, s.81) antek at bruken av uførepensjon i Noreg hadde vore nærmare eit europeisk nivå dersom fastlegen hadde ei mindre sentral rådgjevingsrolle. Fastlegen har som regel kjennskap til søkarens totale situasjon, som også inneberer blant anna hus og heim. Det er klart at indirekte kan det at sosialhjelpa er lite føreseieleg, auke trykket på dei andre ytingane som uførepensjon og sjukelønn.

For å få sjukepengar er det som kjent påkravd om at arbeidstakaren må vere delvis eller heilt arbeidsufør, og at arbeidsuføra skal henge i saman med sjukdom eller skade. Hatland og Øverbye (2011, s.76) skriv derimot at det i praksis ikkje skal så mykje til å verta arbeidsufør. Dei viser til at det er mange som er i jobb som har ulike helseplager, og desse plagene kan gje grunnlag for å verta sjukemeld når dei mister jobben, eller står i fare for å miste den. Når sjukepengane vert lik dagpengane, er det også ein fordel å sjukemelde seg før eller samstundes som ein mister jobben, slik at inntektsgrunnlaget er den gamle løna. Det kan også vere fordelaktig å sjukemelde seg når ein er arbeidsledig då det kan vera geografiske utfordringar med å få jobb annan stad. Eldre arbeidstakarar har også større grunn enn yngre til å velje sjukeløn ved trugsmål om oppseiing, fordi det er lågare sannsyn for at dei finn seg jobb enn yngre arbeidstakarar. Dette gjeld særleg for eldre med låg utdanning.

Media framstiller titt og ofte at det er ein hovudtendens i samfunnet at stadig fleire i yrkesaktiv alder lever av trygder og færre av eiga arbeidsinntekt. Denne framstillinga er missvisande. Furuberg og Thune (2010, s.13-16) viser til at bruken av trygder ved helsesvikt og arbeidsløyse var tilsvarande 555 000 årsverk i 1992. I 2009 var det tilsvarande 650 000 årsverk. I 1992 utgjør desse tapte årsverka 19,8 prosent av folkemengda i alderen 16 – 66 år,

og 20 prosent i 2008. Desse tala viser at det omtrent var like stor del av befolkninga som levde på trygd i 1992 som i 2008. Men for ytinga uføretrygd, har det vore ein stor vekst. I 1972 var 60 prosent av befolkninga i inntektsgjevande arbeid. Dette auka til 70 prosent i 1998, og har lege der ganske stabilt fram til i dag. Dersom ein skal snakke om ein historisk tendens, er det at ein aukande del av befolkninga har eiga inntekt, og fyrst og fremst frå arbeid, deretter frå trygd. Det har truleg ikkje vore nokon periodar tidlegare der så stor del av befolkninga har vore i inntektsgjevande arbeid. Som forsørgingsinstitusjon er det familien som er på retur og ikkje arbeidsmarknaden (Hatland 2011, s.174).

### **2.6.3 Stønadssystemet si samla utforming og påverknad**

Det er ein kjend sak at den dominerande problemforståinga i Noreg er at me har ei låg arbeidsløyse. Summert opp ser ein at dersom fleire av dei som i dag tek i mot helserelevante trygder, hadde vorten definert og statistikkført som arbeidsledige, hadde prosentandelen som er sjukemeld og uføre sett annleis ut. Sjansen for at dei som tek i mot dagpengar kjem tilbake i jobb når etterspørselen etter arbeidskraft aukar, er langt større enn for dei som tek i mot helserelevante ytingar, (Furuberg og Thune 2010, s.13). I følgje ein studie utført av OECD kjem nesten ingen som vert uførepensjonert tilbake til arbeidslivet. Hatland og Øverbye (2011, s.87) konkluderer med at Storting og regjering bør vurdere å gjere dei helserelevante ytingane og dagpengane til meir likeverdige alternativ, dersom dei ønskjer å auke arbeidsdeltakinga for dei som lev under sosiale overføringer.

Eit viktig poeng når ein ser på ei innstramming i sjukelønsordninga, at ein må sjå på ordninga i samheng med andre ordningar. Ein konsekvens av innstramming i sjukelønsordninga kan til dømes vere ei dramatisk auke i sosialhjelpsutgifter eller andre trygdeordningar (Ose et.al. 2010, s.31). Kutt i sjukelønsordningane og andre velferdsprogram kan gje lågare yrkesdeltaking blant kvinner, eldre og personar med nedsett funksjonsevne. Dette kan svekkja den samla arbeidsinnsatsen og verdiskapinga, og auke samfunnskostnader på andre områder, men få ned sjukefråværet og kostnader forbundne med det (Bjørnstad 2006 s.54). Eit sentralt argument mot å stramme inn sjukelønsordninga er at det kan ramme dei arbeidstakarane som er dårlegast løna og som strevar med helseplager (Ose et.al. 2006, s.17). Med bakgrunn i den forskinga som er gjort, er det i følgje Ose et.al. (2010, s.31) ikkje belegg for å seie at nokon bransjar nyttar sjukemelding i staden for å permittere dei tilsette. Vidare er det ikkje belegg for å seie at det er eit stort misbruk av sjukelønsordninga. Det går heller ikkje fram av



forskinga at den norske arbeidsmoralen er dårleg. Forskinga har derimot funne at unge folk har ei annan haldning til stønadsordningar og kan vere storbrukarar i ung alder.

## **2.7 UTFORDRINGAR KNYTT TIL PERSONAR MED NEDSETT FUNKSJONSEVNE**

For mange personar med ei eller fleire funksjonsnedsettingar er det i dag ei utfordring å verta inkludert i arbeidslivet. Korleis arbeidslivet kan legge til rette for denne gruppa er eit sentralt spørsmål. For å møte denne utfordringa er det viktig å forstå ulikskapen mellom å ha ei funksjonsnedsetting og å vera funksjonshemma (Hansen 2009, s.138). Vi kan definere funksjonsnedsetting som tap eller skade av ein kroppsdel, eller i ein av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjonar (Sosial- og helsedepartementet 2001, s.10). Eit menneske vert funksjonshemma fyrst i det funksjonsnedsettinga hindrar vedkomande i å gjere det han/ho sjølv vil, eller samfunnet forventar av vedkomande. I kva grad nærmiljøet og samfunnet er tilrettelagt, påverkar dermed om ein person med funksjonsnedsetting kan definerast som funksjonshemma. Denne måten å skildre funksjonsnedsetting og funksjonshemming på vert kalla den sosiale modellen for funksjonshemming. Sett me denne modellen inn i arbeidslivet, er det utforminga av arbeidsplassen som avgjer i kva for ein grad ein person med funksjonsnedsetting faktisk blir hemma i forhold til oppgåvene som skal løysast. Utfordringa er ofte at arbeidsplassane er tilpassa ein standard arbeidstakar. Ei anna utfordring vi ser i arbeidslivet er at manglande forventning til personar med ei funksjonsnedsetting, kan verta ei funksjonshemming (Hansen 2009, s.139). Dette kan skuldast manglande kunnskap hos arbeidsgjevarar om funksjonsnedsettingar, og om korleis det kan kompensierast for desse.

Arbeidsgjevarane i Noreg har i stor grad behov for arbeidskraft, men dei er også i større eller mindre grad medvitne på sitt arbeidsmarknadsansvar (inkluderingsansvar). Vi kan dele arbeidsgjevaren inn i ulike kategoriar ut frå måten dei tolkar og praktiserer det sosiale arbeidsmarknadsansvaret på (Andreassen og Bergene 2011, s. 322-328). Arbeidsmiljølova er klar på at arbeidsgjevar har ansvar for å leggje til rette for arbeidstakarar med helseproblematikk eller funksjonsnedsettingar. Lova er også klar på arbeidsgjevar og arbeidstakar sine plikter og rettar ved handtering av sjukmeldingar. Dette vert kalla forpliktingsbasert sosialt ansvar. Dei arbeidsgjevarane som strekkjer seg utover sine plikter i avtalar og reglar, og gjerne til ytre samfunnsforhold, har ei moralsk forståing av sosialt ansvar. Den tredje kategorien er strategisk forståing, og kjenneteikna her er at arbeidsgjevaren inkluderer og legg til rette for å halde på medarbeidarar som er vanskeleg å erstatte.

Inkludering for verksemda sin eigen nytte med andre ord. Det er viktig å poengtere at dette sjølvtsagt også kan tene arbeidstakaren og velferdsstaten samstundes. I tillegg til dei tre kategoriane ovanfor er det i nyare tid laga to nye kategoriar. Kategoriane er dei sjølvtilstrekkelege og dei avvisande arbeidsgjevarane. Dei sjølvtilstrekkelege arbeidsgjevarane ynskjer å ta det sosiale ansvaret på eiga kappe, har ikkje bruk for NAV og IA, har fokus på kompetanse, og ser ut til å ha ei utvida strategisk forståing av sosialt ansvar. Dei avvisande arbeidsgjevarane ser på arbeidstakarane som potensielle misbrukarar av rettar og velferdsgodar, samt at dei synest at NAV skal gripe inn for uansvarlege arbeidstakarar og legar som skriv ut sjukmeldingar (Andreassen og Bergene 2011, s.322-328 og Falkum 2012, s.3-4).

## **2.8 UTFORDRINGAR KNYTT TIL ELDREBØLGJA**

Talet på eldre vart meir enn dobla dei siste 50 åra av førre århundre (Hatland og Slagsvold 2011, s.52 og Hatland 2011 s.182). Alle land i Europa står framføre ei demografisk utfordring utan sidestykke i historia, med at det vert fleire eldre personar. Trygdesystemet vert sett under press, då det må vere eit rimeleg forhold mellom dei som arbeidar og dei som ikkje gjer det. Er det ikkje eit rimeleg forhold, vil ikkje velferdsstaten ha pengar til å gjennomføre dei trygdeordningane som er gjeldande i dag.

I 2011 vart den nye pensjonsreforma sett i verk-, etter å ha vorten vedteken i Stortinget i 2009. Reforma går kortfatta ut på at den einskilde arbeidstakar mellom 62 – 75 år vel sjølv kva tid ein vil ta ut pensjonen, og at den aukar dess lenger ein venter. Med den nye reforma må arbeidstakarane arbeide lenger for å oppretthalde same pensjonsnivå som tidlegare. Endringane er eit resultat av at me lever lenger i dag, og at utgiftene til velferdsstaten dermed aukar. Målet med avtalen er at felst mogeleg skal stå lengst mogeleg i arbeid. Avtalen fører med seg at det vil framleis verta inntektsforskjellar mellom pensjonistane.

Dei som har vakse opp i perioden 1960 – 1990 har opplevd velferdsstatens goder, og stiller dermed høgare krav og forventningar til velferdsstaten enn tidlegare generasjonar (Kuhnle og Kildal 2011, s.35 og Kuhnle og Ervik 2011, s.43). Generasjonsspenningane kan verta større, og presset på dei offentlege budsjetta vil auke. Noreg kan kome til å stå føre ei forventningskrise, i staden for ei legitimitetskrise (Kuhnle og Ervik 2011, s.64 og Bay, Finseraas og Hatland 2011, s.144).

## **2.9 POLITISK STRID I DAG?**

Til tross for at velferdsstaten heile vegen i større eller mindre grad har vorten sett på prøve ved vedvarande og nye samfunnsproblem, ei arbeidsløyse på 1990-talet som var større enn nokon gong etter krigen, og behov i alders- og sjukeomsorga som ikkje er fullt dekkja, kan ein med rette seie at den Skandinaviske velferdsmodellen har vore ein enorm suksess. Modellen har i stor grad realisert visjonane om sosial tryggleik, likeverd, ulike sikringar, og høg om ikkje full sysselsetting (Kuhnle og Kildal 2011 s.18, 28 og 38). Som vist ovanfor kombinerer modellen sosial/ økonomisk tryggleik med konkurransevne, vekst og innovasjon.

Kombinasjonen er eineståande ved at den er både produktiv og dynamisk

(Finansdepartementet 2009, s.328). Men sjølv om ein kan bruke store positive ord om den skandinaviske modellen og om den norske velferdsstaten, er det mange personar i samfunnet som har utfordringar knytt til det å delta i arbeidslivet. Så lenge det er personar som av ulike årsaker står utanfor arbeidslivet er det, og vil det vere, diskusjonar i politikken, i forskinga, i arbeidslivet, i familiane, mellom personane på gata, mm. om korleis ein best kan møte dagens og komande utfordringar. Striden går på kor stort ansvar det offentlege skal ha for sosial tryggleik og sosial likskap i samfunnet. Kor stor skal inntektssikringa vere, kor stor omfang av offentlege velferdstenestar skal det vere, og kor store omfordelingar skal det vere, har vore og er temastridige spørsmål. Velferdsstaten inneheld ulike element av omfordelingar frå rik til fattig, frå frisk til sjuk, frå arbeidsføre til arbeidsledige eller arbeidsudyktige, frå yrkesaktive til pensjonistar og barn. Omfordelinga kjem kanskje størst til syne ved alderspensjonsordninga og sosialhjelpsordninga (Kuhnle og Kildal 2011, s.18 og 19).

Mitchell, 1991; Pedersen, 2010; Pontusson, 2005 (referert i Kuhnle og Kildal 2011, s.19) har alle gjort ulike samanlikningar av mål for inntektulikskap før skatt og etter skatt med overføringar. Resultata er at kombinasjonen av skatter og overføringar har ein klart utjamnane effekt. Om dette er avgjerande for den politiske vilja til å endre sjukelønsordninga er uvisst, men per i dag er det berre Venstre av dei politiske partia i Noreg som ynskjer å endre på dagens sjukelønsordning.

## **2.10 SAMANFATTING**

Dette kapittelet har freista å klargjere den historiske bakgrunnen for den norske velferdsstaten og sjukelønsordningas plass i velferdsstaten. Kapittelet har greia ut nokon av dei ulike utfordringane den norske velferdsstaten står ovanfor. Det store spørsmålet for den norske velferdsstaten er om modellen er berekraftig i tida framover. Vi har sett at kombinasjonen av

ein aldrande befolkning og låg sysselsetting i betydelege befolkningsgrupper kan kome til å utfordre modellen si berekraft i framtida. Modellen er avhengig av høg yrkesdeltaking og ein relativ lik inntektsfordeling for å kunne oppretthalde dei sjenerøse og universelle ordningane. Dersom det skal gjerast endringar i ordningane at det er viktig å sjå på stønadssystemets samla utforming. Årsaka er at dei ulike ordningane påverkar kvarandre. Per i dag er det ikkje politisk vilje til å gjere store endringar med sjukelønsordninga, fokus er derimot i stor grad retta mot å leggje til rette for at flest mogeleg kan delta i arbeidslivet. Dei neste kapitla vil drøfte nokre av dei politiske grepa som er utført for å auke yrkesdeltakinga blant personar som er sjukemeldte, uføre og seniorarar, og ein forskingsstatus på IA-avtalen. Som det går fram av kapitla er det lagt mykje ansvar på arbeidsgjevarane for å lukkast i dette arbeidet.

## **KAPITTEL 3. DEN POLITISKE BAKGRUNNEN FOR IA- AVTALEN**

I førre kapittel såg vi at det er avgjerande for berekrafta til den norske velferdsstaten at yrkesdeltakinga aukar om me skal ha dei same velferdsgoda som me har i dag. På politisk nivå har kombinasjonen av høge sjukemeldingsratar og låg yrkesdeltaking i ulike grupper vore ein stadig tilbakevendande uro. Uroa for blant anna den komande eldrebølga har ført til stor politisk aktivitet. Dette kapitlet greier ut om sentrale føringar og plikter som regjering og Storting gjev gjennom NOU-ar og stortingsmeldingar for å auke yrkesdeltakinga. NOU-ane og stortingsmeldingane vert belyst kronologisk.

Kapitlet byrjar med å greie ut om den politiske bakgrunnen for den fyrste IA-avtalen. Derest ser kapitlet nærmare på sentrale stortingsmeldingar og NOU-ar i tida IA-avtalen har eksistert. Hovudpunkta i kapitlet vert samanfatta avsluttingsvis.

### **3.1 SANDMANNUTVALET**

På 1990-talet var det eit aukande sjukefråvær i Noreg. Som eit resultat av denne utviklinga-, varsla regjeringa Bondevik I. gjennom St.prp. nr.1. for 1999 at dei ville setje ned eit offentleg utval for å vurdere spørsmål knytt til sjukefråværet og tilgangen til uførepensjon. Utvalet var breidt samansett og leia av Matz Sandmann. Dei overordna punkta i mandatet til gruppa som skulle leggje fram resultat av arbeidet i ein NOU sommaren 2000, var å greie ut årsakene til auken i sjukefråværet og uførepensjon, kartleggje utviklinga i arbeidsmarknaden, befolkninga og helsetilstanden, samt regelverket og/ praktiseringa av regelverket for sjukepengar, rehabiliteringspengar og uførepensjon. Mandatet gav vidare gruppa i oppgåve å kartleggje den sosiale og samfunnsøkonomiske rolla som folketrygda har, og drøfte behovet for endring i ordningane for å oppretthalde høg yrkesdeltaking og samstundes økonomisk tryggleik med sosial fordeling ved sjukdom og uførleik. Vidare skulle utvalet undersøkje effekten av tiltak som er sett i verk og sjå på ansvarsfordelinga mellom den enkelte, arbeidsgjevar og staten, og til slutt føreslå tiltak som kan redusere sjukefråværet og avgrense uføretilfelle (Sosial og helsedepartementet 2000, s.3-4 og Ose et. al. 2009, s.33).

Sandmann-utvalets innstilling resulterte i NOU 2000:27, «Sykefravær og uførepensjonering». Tiltaka i innstillinga bygde på forståinga om at det er på den enskilde arbeidsplassen at tiltaka må forankrast for å redusera sjukefråværet. Som grunnlag for sjukemelding meinte

Sandmann-utvalet vidare at det skulle gjerast ei funksjonsvurdering. Offentlege tiltak og verkemiddel skulle støttast opp med initiativ på arbeidsstaden til den sjukemeldte. Verksemdene burde i størst mogeleg grad vere i kontakt med ein offentleg instans ved oppfølging av sjukemeldte. Vidare vurderte utvalet det slik at trygdeetaten burde få ei meir aktiv, rettleiande og støttande rolle i forhold til verksemdene, og at arbeidstakar og arbeidsgjevar i større grad burde ansvarleggjerast i form av eigenandel ved sjukemeldingsperioden. Arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonane med LO i spissen gjekk ikkje med på eigenandel ved sjukdom. IA-avtalen vart difor laga mellom regjeringa og partane i arbeidslivet utan endring i sjukelønsordninga (Sosial og helsedepartementet 2000, s.18-27, og Ose et. al. 2009, s.33-34). Tiltaka i innstillinga til utvalet vart i hovudsak innhaldet i den fyrste intensjonsavtalen om eit inkluderande arbeidsliv som vart teikna 03.10.2001 (Ose et. al. 2009, s.35).

Spørsmålet om eigenandel for arbeidstakarane ved sjukemelding har også etter at IA-avtalen vart teikna, vore eit tilbakevendande tema i den politiske debatten. Blant anna fekk tidlegare arbeidsminister Bjarne Håkon Hanssen (AP) fekk massiv kritikk frå LO leiar Gerd Liv Valla då han i 2006 ynska endringar i IA-avtalen. Etter tre periodar og tolv år med IA-avtalen har denne ballen vorten lagt død av LO (Skarning 2013b).

### **3.2. SENTRALE POLITISKE BIDRAG GJENNOM ÅRA MED IA-AVTALE**

Stortingsmelding 9 (2006 - 2007), «Arbeid, velferd og inkludering», er ei sentral stortingsmelding med omsyn til problemstillinga i studien. Innleiingsvis i meldinga går det fram at regjeringa Stoltenberg II sine verdiar om at alle uansett bakgrunn skal ha like moglegheiter, rettar og plikter til å delta i samfunnet og i arbeidslivet. Alle skal ha moglegheit til å nytte sine evner i eit lønna arbeidsliv (Arbeids- og inkluderingsdepartement 2007, s. 13). Meldinga framhevar at det i Noreg samanlikna med andre land er mange sysselsette og få arbeidsledige. Utsikta i 2006 var også positiv, med ein godt fungerande økonomi, god omstillingsevne og høg produktivitet. Det var likevel skuggesider som meldinga belyste. Det var at Noreg ikkje godt nok har klart å skape eit arbeidsliv der det er plass til alle med nedsett arbeidsevne.

Regjeringas hovudmål med meldinga var å leggje fram forslag til strategiar og tiltak for å inkludere fleire i arbeidslivet. Saman med endringa i organiseringa av arbeids- og velferdsforvaltninga (NAV) var forslaga i meldinga meint å skulle utgjere ein omfattande

reform av politikken på arbeids- og velferdsområdet (Arbeids- og velferdsdepartementet 2007, s. 15-16). Tilnærminga til den einskilde brukar vert snudd frå avgrensingar til moglegheiter. Hovudgrepa i meldinga er at velferdskontraktar skulle brukast for å konkretisere gjensidige forventningar, krav og forpliktingar mellom forvaltning og brukar; fleire arbeidsretta tiltak og tenestar blir etablert særleg for personar med nedsett funksjonsevne og innvandrarar (meir bruk av lønstilskot); og tiltak og tenester skulle verta tilpassa dei behova, situasjonen og ressursar til den enkelte, i staden for kva økonomiske ytingar han eller ho hadde rett på. Det neste hovudgrepet i meldinga var å lage ei ny tidsavgrensa inntektssikring i folketrygda som ei erstatning for rehabiliteringspengar, attføringspengar og tidsavgrensa uførestønad. Stønaden skulle ha større fokus på aktive tiltak og oppfølging. Til slutt presenterer meldinga eit nytt kvalifiseringsprogram for personar med vesentleg nedsett arbeids- og inntektsevne. Målet med grepa og tiltaka i meldinga var å få fleire av menneska som står utanfor arbeidslivet inn i arbeidslivet. Meldinga understreker at det er viktig både for det einskilde mennesket og for samfunnet som heilskap at flest mogeleg deltek i arbeidslivet. Gevinsten er derimot avhengig av kor mange fleire som kjem i arbeid. Meldinga legg fram ulike reknestykke som viser at relativt moderate ambisjonar om ei auka yrkesdeltaking gjev store gevinstar for samfunnet. Det vert også understreka at moglegheita for å lukkast er avhengig av oppfølging av den einskilde, men og utviklinga i arbeidslivet generelt. Det er større moglegheit for å inkludere nye grupper i arbeidslivet i tider der det er etterspørsel etter arbeidskraft. Regjeringa hadde som sin ambisjon i meldinga at endringane dei la opp til, skulle gje store effektar og bidra til hjelp til sjølvhjelp, eit meir inkluderande samfunn, vekst i levestandaren og berekraftige offentlege finansar (Arbeids- og velferdsdepartementet 2007, s. 19-22).

Den fyrste stortingsmeldinga om arbeidsforhold, arbeidsmiljø og tryggleik i norsk arbeidsliv var Stortingmelding 29 (2010-2011) «Felles ansvar for et godt og anstendig arbeidsliv» kom i 2010. Med meldinga vart det opna opp for ei drøfting i Stortinget av grunnleggjande forhold og utfordringar i det norske arbeidslivet. Meldinga viser til at arbeidsforholda i Noreg er gode for dei fleste, og jamt over betre enn i andre land. Dei siste åra har mange opplevd ei forbetring av arbeidsmiljøet og arbeidsvilkåra. Meldinga viser dernest at det er utfordringar for både det einskilde mennesket og for samfunnet, der i blant at delar av arbeidslivet er prega av høgt langtidsjukefråvær og utstøying. Meldinga understrekar at dagens lovverk i hovudsak er godt nok for å verne arbeidstakarane, samt sikre dei samfunnsmessige omsyna, og vil difor ikkje gå inn for strengare lovreguleringar av arbeidslivet. Det vert vist til at meir lovregulering

også kan gjere næringslivet mindre fleksibelt og konkurransedyktig. Utfordringa er å sørge for at intensjonane i lovverket og IA-avtalen vert følgd opp på den einsskildede arbeidsplass. Ansvar er felles, og det vert vist til at trepartssamarbeidet mellom arbeidstakarane, arbeidsgjevarane og staten fungerer i hovudsak godt. Det kjem fram av meldinga at regjeringa Stoltenberg II vil leggje til rette for at Noreg har ansvarlege og sterke organisasjonar i arbeidslivet då det vert vurdert som ein sentral faktor i den norske arbeids- og velferdsstaten (Arbeidsdepartementet 2011a, s.15-20).

Som dei førre stortingsmeldingane ser NOU 2010:5 «Aktiv deltakelse, likeverd og inkludering - Et helhetlig hjelpemiddeltilbud» på utfordringane i Noreg med å inkludere personar med nedsett funksjonsevne i arbeidslivet. NOU-en understrekar at det er viktig at det ligg føre eit heilskapleg hjelpemiddeltilbod for personar med nedsett funksjonsevne. Det er ei stor utfordring å auke sysselsettinga blant personar med nedsett funksjonsevne. Ei slik auke har vore eit politisk mål i ein lengre periode, og har resultert i eit eige delmål i IA-avtalen, utan at det har ført til ønska resultat. Sysselsettingsandelen for denne gruppa har vore stabil på om lag 45 prosent i mange år. Til samanlikning har andelen for heile befolkninga i alderen 16-66 år vore nærare 80 prosent. Det er altså eit sysselsettingspotensiale blant personar med nedsett funksjonsevner, og det er eit udekkja behov for hjelpemiddel og tilrettelegging knytt til arbeidet (Arbeidsdepartementet 2010a, s.106).

NOU-en viser vidare til at arbeidsplassen er vektlagt som den viktigaste arenaen for å førebyggja utstøyting og få fleire med nedsett funksjonsevne i arbeid. Arbeidsgjevarane har eit lovpålagt ansvar for å leggja til rette individuelt for personar med nedsett funksjonsevne. Det er difor viktig at offentlege verkemiddel vert utforma slik at dei støttar opp arbeidsgjevars ansvar for eit meir inkluderande arbeidsliv, samt at arbeidsgjevar ikkje får meirutgifter og eller vesentleg meirarbeid ved tilsetting av personar med nedsett funksjonsevne. Utvalet bak NOU-en meiner vidare at hovudmålet om aktiv deltaking, likeverd og å inkludere fleire i arbeid, utdanning og daglegliv, ikkje kan nåast utan at eit hjelpemiddelsystem der brukarens behov, sikring av tilgang til riktig hjelpemiddel, og naudsynt tilrettelegging til rett tid står sentralt (Arbeidsdepartementet 2010a, s.210 og 247).

Arbeidsgjevar og arbeidstakar er hovudaktørane når det gjeld å få arbeidstakar tilbake til arbeid ved sjukefråvær. For å kunne setje i verk vellukka tilretteleggingstiltak er god dialog mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar, tidleg innsats og oppfølging sentrale føresetnader. Dette kan førebyggja langtidssjukefråværet og uføretilfelle. I nokre tilfelle vil det også vere



behov for bistand frå NAV. I stortingsproposisjon 89 L (2010–2011), «Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven mv. (raskere oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom)», vert det lagt fram forslag til endringar i reglane om pliktene til arbeidsgjevar og NAV i sjukefråværsoppfølginga. For å nå målet om å redusere sjukefråværet og inkludere fleire i arbeidslivet, føreslår Arbeidsdepartementet blant anna å skyve fram fristane for arbeidsgjevar si oppfølging gjennom planar og dialogmøter i fyrste del av sjukefråværsløpet. Vidare vert det føreslått einskilte endringar i reglane om sjukemeldar si plikt til å delta i lovbestemte dialogmøter i regi av arbeidsgjevar, og at sjukmeldar tidleg får oppfølgingsplanen til den sjukmeldt frå arbeidsgjevar. Endringane er føreslått med bakgrunn i at sjukmeldar har ei sentral og nokon gongar avgjerande rolle i tilbakeføringsarbeidet ved sjukefråvær. For å gjere best mogeleg vurderingar er det viktig med god informasjonsflyt. For å støtte opp under dialog og positive insitament, og for å understreke viktigheita av at dei lovpålagte pliktene vert følgd opp, vurderte departementet at det er naudsynt med føremålstenlege sanksjonsmidlar (Arbeidsdepartementet 2011b, s.6-7). I Stortinget sitt møte 6. juni 2011 blei det gjort vedtak om å endre arbeidsmiljølova og folketrygdlova i samsvar med dei endringane proposisjonen la fram. Endringane trådde i kraft 01.07.11 (Stortinget 2011).

NOU 2012:6, «Arbeidsrettende tiltak», er ein annan sentral NOU knytt til inkluderande arbeidsliv. Den presenterer tre ulike modellar for det framtidige arbeidet med personar med nedsett arbeidsevne. Forfattarane er delt i synet på kva for ein modell som best vil hjelpe personar med nedsett arbeidsevne til å delta i arbeidslivet. Kort samanfatta vil den fyrste modellen vidareutvikle dagens system. Den viktigaste strukturelle endringa er overgangen frå aktivitetsretta til individretta tiltak. Dette skjer ved at dei fire tiltaka avklaring, arbeidspraksis i skjerma verksemd, arbeid med bistand, og kvalifisering i arbeidsmarknadsverksemd, erstattast av arbeidsinkluderande tiltak og eit kvalifiserande tiltak. Å nytte ordinært arbeidsliv er sentralt, men ikkje alltid frå starten av. I modell to ser ein ordinært arbeidsliv som det viktigaste målet og verkemiddelet. Her skal det i større grad leggjast til rette for trening i ordinære verksemd. Ein skal ha eit fleksibelt og individuelt oppfølgingstilbod som skal redusere opplevd arbeidsgjevarrisiko. Modell tre legg opp til ei tiltakssamanslåing av dei tre tiltaka arbeidspraksis i skjerma verksemd, kvalifisering og delvis arbeid med bistand. Desse tiltaka inngår i eit nytt tiltak med namn opplæring og praksis. Vidare føreslår modell tre at det vert oppretta eit tiltak kalla arbeidspraksis med støtte, som er basert på tidleg utplassering i ordinære verksemd. Modell tre legg opp til konkurranse mellom desse to tiltaka då dette

skal stimulere til betre kvalitet og utvikling. Som ein ser av modellane er dei samde om at dei ordinære verksemdene er sentrale arenaer for arbeidsretta tiltak (Arbeidsdepartementet 2012a, s.282- 284).

### **3.3 SAMANFATTING**

Dette kapitlet har sett nærmare på dei sentrale NOU-ane og stortingsmeldingane i etableringa av IA-avtalen og i perioden frå 2001 og fram til i dag. Ambisjonen med kapitlet har i hovudsak vore å få fram sentrale politiske føringar og tiltak som har vorte utført og sett i live for å auke yrkesdeltakinga i perioden IA-avtalen har eksistert. Endringane i arbeidsmiljølova og folketrygda i 2011 er døme på sentrale tiltak.

Ut frå dei offentlege dokumenta som er presentert i kapitlet, kan det sjåast ut som det er ein trend at det er lagt meir føringar og ansvar over på arbeidsgjevarane for å auke arbeidsdeltakinga. Som det går fram av kapitlet vert arbeidsplassen vektlagt som den viktigaste arenaen for å førebyggje utstøying og få fleire med nedsett funksjonsevne i arbeid. Arbeidsgjevarane må innordne seg lovpålagte reglar for å leggje til rette, men også sterke forventningar frå dei andre partane. Vi har vidare sett at det er sentralt at arbeidsgjevarane vert støtta opp av offentlege for at dei skal kunne arbeide for å nå måla i IA-avtalen utan å få meirutgifter og eller vesentleg meirarbeid.

Gjennom NOU-ar og stortingsmeldingar har kapitlet vist at det politiske livet synest det er viktig både for det einskilde menneske og for samfunnet at flest mogeleg deltek i arbeidslivet. Relativt moderate ambisjonar om ei auka yrkesdeltaking gjev store gevinstar for samfunnet. Vi har sett at moglegheita for å lukkast er avhengig av oppfølging av den einskilde, men og utviklinga i arbeidslivet generelt. Gode tider gjer det altså enklare å leggje til rette for arbeidstakarar. Kapitlet er sentralt som eit bakteppa saman med kappittel to, når studien i framhaldet vil gå nærare inn på innhaldet i IA-avtalen og effekten av dei ulike delmåla. For dernest å analysere kva informantane i datagrunnlaget vurderer om IA-arbeid og produktivitet.

## **KAPITTEL 4. FORSKINGSSTATUS PÅ IA-AVTALEN**

I dei to førre kapitla har studien sett nærmare på bakgrunnen til IA-avtalen. Dette kapitlet greier ut om innhaldet i og effekten av IA-avtalen. Ambisjonen med kapitlet er å få fram den eksisterande forskinga på avtalen, for å seinare kunne samanlikne denne forskinga med datagrunnlaget til studien. Dette medfører at kapitlet legg vekt på arbeidsgjevaren si rolle i partssamarbeidet. I samsvar med studien si problemstilling og tre forskingsspørsmål vil merksemda vere særleg retta mot arbeidsgjevaren sine plikter til å leggje til rette for og følgje opp arbeidstakarane, og kva tilrettelegginga og oppfølginga har å seie for produktiviteten til verksemdene.

Kapitlet byrjar med å gjere greie for i IA-avtalen, før studien sine tre forskingsspørsmål vert drøfta opp mot effekten av dei tre delmåla i IA-avtalen. Hovudpunkta i kapitlet vert samanfatta avslutningsvis.

### **4.1 KVA ER IA-AVTALEN?**

IA-avtalen frå 2001 har vorte fornya to gongar, i 2006 og 2010. Den fyrste avtalen varte til 2005, medan den andre varte ut 2009. Dagens avtale vart teikna 01.03.10 og varer ut 2013 (Ose et.al. 2009, s.48 og Ose et.al 2013, s.9 og 29). Talet på verksemder og arbeidstakarar som er ein del av IA-avtalen, har auka jamt sidan 2001. I dag er nesten 60 prosent av arbeidstakarane i Noreg tilsett i verksemder med IA-avtale. Dei store verksemdene er i størst grad representerte. I alt er 26 prosent av verksemdene i Noreg ei IA verksemd (Ose et.al. 2013, s. 29).

Måla i IA-avtalen har med små justeringar i hovudsak vore dei same gjennom dei ulike periodane. Det overordna målet i dagens IA-avtale er følgjande:

Å førebyggja og redusera sjukefråværet, styrka jobbnærværet og betra arbeidsmiljøet, samt hindre utstøytning og fråfall frå arbeidslivet (Arbeidsdepartementet 2010b).

Dei tre delmåla på nasjonalt nivå frå dei tidlegare IA-avtalane vart vidareført. For å nå måla vektlegg den nye avtalen i større grad enn dei førre det systematiske førebyggjande helse-, miljø- og tryggleiksarbeidet i verksemdene. Dei tre delmåla er:

1. Reduksjon i sjukefråværet med 20 pst. i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette inneber at sjukefråværet på nasjonalt nivå ikkje skal overstige 5,6 prosent.
2. Økt sysselsetting av personar med redusert funksjonsevne. Dei konkrete måla frå tidlegare tilleggsavtalar blir vidareført.
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år blir forlenga med seks månader. Med dette meinast ein auke samanlikna med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Partsamarbeidet i IA-avtalen skal bidra til at forpliktingane i avtalen verft oppfylte og opptrer på tre ulike nivå (Ose et.al. 2013, s.51). Det overordna nivået er samarbeidet mellom partane i arbeidslivet og myndigheitene gjennom Arbeids- pensjonspolitisk råd, i Faggruppa for IA-avtalen og i Oppfølgingsgruppa for IA-avtalen. På regionalt nivå samarbeider partane gjennom regionale IA-råd. Samarbeidet ved dei ulike IA-verksemdene, vert omtala som det lokale IA-samarbeidet.

Alle verksemdene som er med i IA-arbeidet, skriv under ein samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter, saman med ein representant for dei tilsette (oftast tillitsvalt). Ved underteikning tiltrer partane IA-avtalens mål. For verksemdene er IA-avtalen sentral for oppfølging av sjukemeldte, samt for omplassering og åtgangen til oppseiing (Skarning 2011, s.18). IA-avtalen er som tidlegare skrive ein intensjonsavtale, og det vil seie at den ikkje er rettsleg forpliktande. Avtalen er derimot politisk forpliktande. Det vil seie at partane ikkje kan tvangsfullbyrdast ved rettsapparatets hjelp, men brot på avtalen vil til dømes kunne skade samarbeidet mellom partane. Samarbeidsavtalen har visse rettslege verknader. Den synleggjer verksemda sine forpliktingar. Det skal til dømes haldast to IA-møter per år, og verksemda skal sørge for at leiarar, verneombod og tillitsvalte har naudsynt kompetanse på IA- og HMT-arbeidet. Verksemda skal vidare leggje til rette for tilsette med spesielle behov, føre sjukefråværsstatistikk, samt følgje pliktene som følgjer folketrygdlova og arbeidsmiljølova. Store delar av dei avtalefesta forpliktingane til verksemdene er plikter som er lovfesta i arbeidsmiljølova § 4-6. Dette er plikter som omhandlar tilrettelegging og oppfølgingsansvar, og som gjeld anten verksemda er IA-verksemd eller ikkje. Nokon av pliktene i IA-avtalen går derimot lenger enn kva som står i lova, som til dømes plikter til arbeidsgjevarane og arbeidstakarane om å ha konkrete mål og tiltak for sjukefråværsarbeidet (Skarning 2011, s.18). Dei utvida pliktene har også sett sine spor i domstolane sin praksis. I følgje Skarning (2005, s.25) er det påvist at det i domstolane sin praksis vert stilt strengare krav til verksemdar med IA-avtale. Dette kan sjølvstundt vere på godt og vondt for verksemdene, alt etter i kva grad

verksemdene har utført sine plikter. På den andre sida kunne IA-avtalen gått lenger i å presisere at den einskilde arbeidstakar bør vere fleksibel og ta imot nye arbeidsoppgåver, eventuelt også akseptere omplassering. Arbeidstakaren har ei plikt til å vere fleksibel for å sikre eit mest mogeleg inkluderande arbeidsliv, men dette kjem ikkje godt nok fram i IA-avtalen, i følgje Skarning (2011, s.26).

Av samarbeidsavtalen går det fram at arbeidstakaren sine plikter stort sett følgjer av lojalitetsplikta arbeidstakar har overfor arbeidsgjevarens interesser. NAV sine forpliktingar er å ha ein kontaktperson til rådighet for verksemda, samt sørge for at verksemda får gode råd og rettleiing i IA-arbeidet. Vidare skal NAV yte tilretteleggingstilskot som utprøving, tilrettelegging, opplæring eller arbeidstrening. NAV har vidare mange forpliktingar knytt til sjukefråværsarbeide (Skarning 2011, s.19- 23).

Hovudargumentet til verksemdene for å inngå IA-avtale er at dei vil redusere eit høgt sjukefråvær, og hovudargumentet for å ikkje inngå IA-avtale er at dei tilsette ikkje spør etter IA-avtale og at verksemdene har lågt sjukefråvær. Vidare er verkemidla er eit sentralt motiv for å inngå avtale, særleg når det gjeld verksemdar i privat sektor (Ose et.al. 2013, s.315 og Ose et.al. 2009, s.5).

I 2009 var det 48 verkemiddel tilgjengelege for verksemdene i IA-relatert arbeid. Fire av desse er reservert IA-verksemdar: tilretteleggingstilskot, ekstra eigenmeldingsdagar, honorar til bedriftshelsetenesta og kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter. Tilretteleggingstilskotet er det verkemidlet som er mest nytta av verksemdene. Evalueringa av IA-avtalen i 2009 konkluderte med at det var naudsynt å gjennomgå og forenkle verkemidelpakken (Ose et.al. 2009, s.17-19). For mange, særleg dei store verksemdene, har det interne samarbeidet i verksemdene auka gjennom IA-avtalen. IA-verksemdene har mest samarbeid med NAV Arbeidslivssenter, NAV lokalt og bedriftshelsetenesta. IA-verksemdene har bidrege til at også samarbeidet mellom hovudavtalepartane har auka (Ose et.al. 2009, s.5). Partsamarbeidet som i seg sjølv er eit verkemiddel, er det viktigaste verkemidlet i IA-avtalen, medan NAV Arbeidslivssenter er det nest viktigaste. På grunn av manglande datagrunnlag i den eksisterande forskinga, er effekten av dei andre verkemidla uviss (Ose et.al. 2013, s.315 og 329).

Det er semje om at det er i den enkelte verksemda det viktigaste arbeidet vert gjort for å nå måla i dagens IA-avtale (Ose et-al 2009, s.6). Det finst derimot ikkje nokon allmenn definisjon på kva som er ei god IA-verksemd (Lie, 2005, s.1-2). Verksemdene sine eigne

kriterium for eit vellukka IA-arbeid er derimot på mange måtar samanfallande med kriteria for eit godt HMT-arbeid. På dette området hevdar Ose et.al (2009, s.9-10) at eit systematisk HMT-arbeid med fokus på kompetanse hos dei involverte vil kunne redusere sjukefråværet. Verksemdene har i hovudsak fokus på sjukefråværet og å ta vare på eigne medarbeidarar. Det å arbeide for å auke pensjonsaldringa og å inkludere fleire personar med nedsett funksjonsevne verkar å vere lågt prioritert. Verksemdene er opptatt av å iverksetje gode prosessar for å kunne handtere sjukefråværet og medarbeidarane sine rehabiliteringsbehov betre. Fleire av desse tiltaka er av førebyggjande karakter (Lie, 2005, s.1-2). Funn i studien til Trygstad og Bråten (2011, s.117) viser at arbeidstakarar i verksemdar med IA-avtale opplyser i større grad at verksemda deira legg til rette for langtidssjukemeldte, personar med nedsett funksjonsevne, seniorar over 55 år og gravide, enn det arbeidstakarar i verksemdar utan IA-avtale gjer.

IA-avtalen kan sjåast på som svært ambisiøs då personar med funksjonsnedsettingar og eldre har høgare sjukefråvær enn gjennomsnittet (Bjørnstad 2006, s.54). Med auka yrkesdeltaking for desse gruppene-, vil ein med andre ord kunne forvente ei auke i sjukefråværet. At også andelen eldre aukar i avtaleperioden, gjev endå større utfordringar med å nå måla i avtalen.

## **4.2 EFFEKTEN AV SJUKEFRÅVÆRSARBEIDET**

### **4.2.1 Sjukefråværet i sakte og riktig retning**

Delmål ein i IA-avtalen er ein reduksjon i sjukefråværet med 20 prosent samanlikna med 2. kvartal i 2001. Det vil seie at sjukefråværet ikkje skal overstige 5,6 prosent. Tal frå NAV og SSB viser at det totale sjukefråværet i 2.kvartal 2013 var på 6,5 prosent, noko som gjev ei reduksjon i sjukefråværet på 9,5 prosent sidan IA-avtalen vart innført i 2. kvartal 2001 (Ytterborg 2013, s.1). Det er med andre ord langt igjen til å nå målet om ein reduksjon på 20 prosent. Det som derimot er meir positivt, er at det legemeldte sjukefråværet var nede i 5,1 prosent i 2. kvartal 2013 (Ytterborg 2013, s.2). Det er rekordlåg måling og godt under målet om 5,6 prosent. Dermed er det det eigenmeldte sjukefråværet som trekkjer opp fråværet. Tettare oppfølging av dei sjukemelde vert trekt fram som ein sentral årsak til reduksjonen. Ein annan årsak for at sjukefråværet har gått ned er at IA-avtalen har fått hjelp av ein stram arbeidsmarknad, der verksemdene har måtta ta vare på dei tilsette fordi det har vore vanskeleg å rekruttere nye arbeidarar. IA-verksemdene har i stor grad følgd opp sin del av avtalen, men IA-innsatsen kan verte redusert når etterspørselen etter arbeidskraft går ned (Ose et al. 2009, s.5 og 11).

Det er og har vore sett i verk mange ulike tiltak for å hindre utstøying frå arbeidslivet sidan den fyrste IA-avtalen i 2001. Eitt av dei viktigaste tiltaka dei seinaste åra har vore gradert sjukemelding. Gradert sjukemelding er at personar vert delvis sjukmelde i staden for fullt sjukmelde, og har vorte ein hovudstrategi i IA-arbeidet. Ei av årsakene til det sterke fokuset på gradert sjukemelding er at sjansane for å felle heilt ut av arbeidslivet minkar gjennom å oppretthalde kontakten med arbeidsstaden. Ved auka bruk av gradert sjukemelding etter endringane i sjukemeldingsreglane i 2004 vart sjukefråværet redusert med 20 prosent. Ein tolkar den auka bruken av gradert sjukemelding som ei reform i sjukemeldingspraksisen ved at legane skulle gå over frå aktiv og full sjukemelding til gradert sjukemelding (Ose et.al. 2012, s.5).

Eit samansett ekspertutval for sjukefråvær føreslo like før IA-avtalen vart fornya og vidareført i 2010, å auka bruken av gradert sjukemelding. Ved «Protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen» i 2010 vart partane samde om at arbeidsevne og aktivitet skulle vektleggjast. Bakgrunnen var for å ta i mot gradert sjukmelding så langt som råd. Eit tiltak som ikkje er gjennomført, men heller ikkje avvist, er at sjukemeldingar som hovudregel skal vere graderte etter åtte veker, sjølv med store tilretteleggningstiltak og endringar i arbeidsoppgåver hos arbeidsgjevaren. Etter åtte veker vert folketrygda sin refusjon avgrensa til maksimalt 80 prosent. Arbeidsgjevar får dermed ein eigenandel på 20 prosent der gradert sjukmelding ikkje kan gjennomførast (Ose et. al. 2012, s.3, 5 og 7 og Mykletun et. al. 2010, s. 9).

#### **4.2.2 Betydninga av IA-avtalen sitt delmål éin**

I følgje Ose et. al. (2012, s.6) er det viktig å definera kva effekt ein snakkar om når ein snakkar om reduksjon i sjukefråværet, og deler effektane inn i følgjande kategoriar: Forventningar om redusert sjukefråvær gjennom reduksjon i talet på sjukefråværstilfelle, reduksjon i lengda på sjukefråværstilfella, reduksjon i talet på arbeidstakarar som har sjukefråvær i arbeidslivet, reduksjon i sjukefråværet som har andre årsakar enn sjukdom, reduksjon i langtidsfråværet som kan føre til fråfall i arbeidslivet, og reduksjon i folketrygdas utgifter knytt til sjukefråvær.

IA-avtalen har fleire positive sider, med særleg den tidlege og aktive oppfølginga av sjukemeldte som den viktigaste. Denne dokumenterbare positive effekten har ført til innskjerping i lovverket som gjeld alle verksemder og arbeidstakarar (Ose et.al. 2009, s.22, Skarning 2011, s.25). Foss og Skyberg (2006, s.74) er samd i dette. Dei ser at

sjukemeldingstilfella har auka blant personar som arbeider i IA-verksemder, men at talet på sjukedagar og gjennomsnittleg lengde på fráværet er redusert. Dette kan også sjåast i samanheng med at det legemeldte sjukefráværet er rekordlågt og at eigenmeldingsfráværet er det som trekkjer det totale fráværet opp. Talet på uførepensjonar har i same perioden vore stabil. Samla sett kan dette mønsteret ha samanheng med at verksemda har lukkast i å skape eit inkluderande arbeidsmiljø. Dersom måla i IA-avtalen vert nådd, vil ikkje talet på sjukefrávær synke, men auke. Fráværsprosenten er difor lite eigna for å vurdere avtalen sine målsettingar og resultat (Foss og Skyberg 2006, s.75).

I følge Ose et. al. (2012, s.19) kan hovudutfordringa med omsyn til sjukmeldingar vere at ulike aktørar (arbeidstakar, arbeidsgjevar, NAV og lege) innehar ulik informasjon. Det blir arbeidd med å auke involveringa frå alle aktørar, slik at informasjonen skal verte meir samsvarande. Det er her byråkratiet veks fram med sterke kontrollfunksjonar, og økonomiske sanksjonar, men det er også truleg her mogelegheitene skapast (Ose et.al. 2012, s.19). At dei ulike partane på lokalt nivå brukar IA-avtalen slik han legg opp til, kan vere eit sentralt hjelpemiddel for god og viktig kommunikasjon mellom aktørane. Her har arbeidsgjevar ei sentral rolle, men også sjukemeldar og arbeidstakar samt NAV når dei vert involvert.

Gradert sjukemelding har i over 20 år vore eit tiltak for at arbeidstakaren skal kunna vere delvis på jobb og delvis sjukemeldt. Tanken bak gradert sjukemelding er at heil eller delvis jobbdeltaking for mange sjukemelde er helsefremjande. Det sosiale livet på jobb er ein viktig faktor for kvifor jobb er helsefremjande, og oppmodinga er at sjukmeldarar bør få flest mogelege over på gradert sjukemelding i staden for full sjukemelding (Ørsal 2010, s.7). Også her er sjukmeldar og arbeidsgjevar sentrale, men arbeidsgjevarane kan fyrst leggje til rette, eller finne alternativt arbeid når arbeidstakarane kjem på jobb. Ved å berre kome på jobb i ein liten prosent tvingar det arbeidsgjevar til å finne løysingar. Gradert sjukemelding handlar i stor grad om leggje til rette for meningsfullt arbeid, men det er sjølvstendig avgjerande at sjukmeldar nyttar seg av gradert sjukemelding. Kommunikasjonen mellom arbeidsgjevar, sjukmeldar og arbeidstakar vert på ny sentral.

Den eksisterande forskinga viser at gradering truleg ikkje har bidrege til ein reduksjon i talet på fráværstilfelle (Ose et.al. 2012, s.5). Forskinga peikar mot ein dimensjon i sjukefráværet som auka gradering sannsynlegvis ikkje kan endre. Når det gjeld effekten av gradert sjukemelding på sjukefráværslengda, er forskingsresultata noko motstridande. Gradert sjukemelding ser ut til å vere mest utbreidd i dei næringane og for dei tilsette der sjukefráværet



er lågast. Det verkar å vere positive haldningar til gradert sjukemelding, noko som er viktig når ein på ny oppmodar til å bruke gradert sjukemelding som hovudregel. Privat sektor ligg betydeleg lågare i graderingsandel enn stat, kommune og fylke. At auka bruk av gradert sjukemelding har bidrege til å redusere sjukefråværsraten, har empirisk støtte. At bidraget skjer gjennom redusert sjukepengedagsverk per sjukefråværstilfelle, får mest støtte (Ose et.al. 2012, s.5).

Sannsynet for å få gradert sjukemelding aukar med utdanning. Dei som har gradert sjukemelding er i størst grad personar med høg utdanning, og dei er gjerne i leiarstillingar, i akademiske eller høgskuleyrke. Dette er yrkesgrupper der medarbeidarane i svært liten grad fell utanfor arbeidslivet etter langtidsfråvær. Yrker med ingen eller låg grad av krav til utdanning, har låg grad av gradert sjukemelding. Forskjellane skuldast i stor grad mogelegheitene til å få til effektiv tilrettelegging. Det er næringsulikskapar for korleis verksemdene nyttar seg av tilrettelegging for gradering. Ei sentral årsak er at det er ulike utfordringar med å leggje til rette for ein tilsett ut frå kva type jobb- og helseproblem personen har. Ei anna mogeleg forklaring er at verksemdene vektlegg å leggje til rette for gruppene med leiarstillingar, akademikarar, eller høgskuleyrker fordi dei blir sett på som spesielt verdifulle. Graderingsandelen er lågast innanfor privat sektor, og då særleg innanfor olje og gass-, hotell og restaurant-, og transport og industribransjen (Ose et. al. 2012, s.5 og 10).

Ei utfordring med å leggje til rette for gradert sjukemelding er at mange verksemdar ikkje har produktive arbeidsoppgåver som dei sjukemeldte kan setjast til å gjere. Årsaka er at på ein effektiv arbeidsplass blir dei produktive oppgåvene som finst, allereie ivaretekne av andre tilsette. I tillegg spelar kompetansen til den sjukemeldte, helseproblemet og jobben som skal utførast, inn. Når ein legg til rette for nokon, fører det ofte til auka belastning for andre. Den som treng delvis sjukemelding har ofte oppgåver som han ikkje klarer å utføre i sjukemeldingsperioden. Oppgåvene kan løysast ved å leige inn ein vikar eller ved å fordele dei på dei andre tilsette. For å ikkje oppnå noko tap nokon stad må det leigast inn ein vikar som er fullt produktiv, og som utfører alle oppgåvene den delvis sjukmelde ikkje kan gjere, samstundes som den sjukmelde har fullt produktive oppgåver. Tapa kjem når det ikkje er nok produktive oppgåver, og ein må leige inn vikarar i tillegg til å betale løn for uproduktivt arbeid, samt når tilrettelegginga går ut over dei andre tilsette og kan resultere i sjukemeldingar for dei. Mange arbeidsgjevarar melder om store problem med å finne vikarar som kan gå rett

inn og arbeide i sjukemeldingsdelen. Resultatet er at det i stor grad blir dei andre tilsette som då må dele på oppgåvene (Ose et.al. 2012, s.6-7).

Mange arbeidsgjevarar er dyktige til å leggje til rette, og då fungerer det godt å ha tilsette som er gradert sjukemeldte. Dei fleste arbeidsgjevarane opplyser likevel om at det er ei grense for kor mange som kan ha gradert sjukemelding eller tilrettelagt arbeid samstundes. Når arbeidsgjevarane ikkje kan leggje til rette effektivt for ei gradert sjukemelding, samstundes som det er sterke forventningar til at alle arbeidsgjevarar skal leggje til rette for gradert sjukemelding, betyr det at arbeidsgjevarane får auka utgifter. Resultatet av tilrettelegging og gradering blir då ein kostnadsoverføring frå folketrygda til arbeidslivet som truleg ikkje var planlagt. Nedgang i folketrygda sine utgifter kjem som ein følge av redusert produktivitet og lønsemd på arbeidsstadane (Ose et. al. 2012, s.7, og Ose et.al. 2013, s.25). Nokon arbeidsgjevarar opplever at auka gradering og strenge krav til tilrettelegging er ei snikinnføring av arbeidsgjevarbetaling for sjukefråværet. Den økonomiske konsekvensen av tilretteleggingsplikta for arbeidsgjevarane er det førebels ikkje oversikt over, men ein kan anta at kostnadane stig i takt med at frivillige løysingar går ned. Fleksibiliteten går ned jo fleire sanksjonar som vert nytta, og resultatet kan verta ineffektive løysingar som ikkje er forsvarlege eller berekraftige over tid. Døme er at det vert lagt til rette slik at det går ut over drifta til verksemda. At tilsette som står for mykje av fråværet og i stor grad har behov for tilrettelegging, blir ein så stor byrde for arbeidsgjevarane at kostnaden med å behalde dei overgår nytten, er ein opplagt risiko i (Ose et.al. 2012, s.7 ). Det står fram som usikkert om dei store samfunnsøkonomiske kostnadane som kjem som eit resultat av mindre frivillige løysingar, er vurdert når kontrollar og sanksjonar er sett inn med den styrken dei har i dag (Ose et. al. 2012, s.7).

Målet om eit inkluderande arbeidsliv kan ta fokuset vekk frå verksemdenes behov for å drive økonomisk forsvarleg. Plikta til å leggje til rette og omstille medfører for einskilde verksemdar ei lita effektiv organisering (Skarning 2011, s.26). Spørsmålet om arbeidsgjevarar som opplever auka kostnadar ved sjukefråvær, vil setje inn mykje ressursar på å førebygge nye sjukefråvær eller bli kvitt dei som har over gjennomsnittleg sjukefråvær (ekskludere) og bli meir restriktive på kven dei tilsett, er framleis ikkje svart på. Studien understrekar likevel at dei har eit godt grunnlag frå intervju med arbeidsgjevarar, tilsette, legar, NAV-tilsette og tilsette frå bedriftshelsetenesta til å komme med følgjande påstand: «Det er naivt å tro at økonomiske insentiver kun virker positivt ved at arbeidsgivere da vil sette inn store ressurser

på forebygging dersom arbeidsgiverne skal betale mer av sykefraværet» (Ose et. al. 2012, s.7).

Som vist i førre delkapittel har ekspertutvalet på sjukefråvær føreslått ei arbeidsgjevarbetaling ved mangel på manglande tilrettelegging for gradert sjukemeldingar. I følgje Ose et. al. (2012, s.7) vil ei slik arbeidsgjevarbetaling ramme svært skeivt. Grunngevnaden er at ekspertutvalet ikkje lar seg påverke av utgiftene arbeidsgjevar får knytt til auka tilrettelegging, samt at det må vere basert på ei tru på at det er eit økonomisk potensial for alle arbeidsgjevarar å kunne leggje til rette for alle som har behov for tilrettelegging. Legg dei ikkje til rette, må dei etter forslaget dekkje 20 prosent av sjukepengane. Vidare er studien klar på at næringar som i dag har låg graderingsandel og slit med å leggje til rette effektivt, samt dei næringane som har nådd grensa for tilrettelegging, vil verte råka av dette forslaget. I større eller mindre grad vil det gje redusert lønsemd for nokre næringar, mellom anna olje- og gassutvinning. Samstundes understrekar studien at det ikkje er sikkert at arbeidsgjevarane vil kunne førebyggje meir av sjukefråværet (Ose et. al. 2012, s.7 og 8). Studien finn ikkje belegg for at arbeidsgjevarane har stor uvilje mot tilrettelegging, eller at det er noko som kan forklare variasjonen i graderingsandelen mellom næringane. Dermed vil forsøk på å auke arbeidsgjevarfinansieringa kunne få større negative konsekvensar som til dømes ekskludering, enn positive konsekvensar som auka innsats på forebygging (Ose et.al. 2012, s.22).

Då hovudutfordringa knytt til arbeidsmarknaden i følgje Ose et. al. (2012, s.22) er mangel på arbeidskraft, meiner dei at det er grunn til å ta debatten om det er riktig å ha stort fokus sjukefråvær. Målet for myndigheitene og partane i arbeidslivet burde heller vore å skape og oppretthalde gode, trygge og lønsame arbeidsplassar, enn å ha eit overdrive stort fokus på eit sjukefråvær som truleg i liten grad skuldast dårlege haldningar hos arbeidstakarar og arbeidsgjevarar. Vidare konkluderer studien med at tiltaka må verte betre fundert enn det dei er i dag, og at det må vere betre samsvar mellom det ein ynskjer å oppnå med tiltaket og konsekvensen tiltaket får. Til dømes er gradering lettast å få til og mest nytta i leiaryrker og akademiske yrker. Om målet er å redusere talet som fell ut av arbeidslivet, er det ikkje i desse yrka faren for fråfall er størst.

### **4.2.3 Samanfating**

Etter ein treg start på IA-avtalens delmål ein, har dei førre delkapitla vist at sjukefråværet dei siste åra vorte redusert. Dette kan skuldast ulike faktorar, mellom anna godt IA-arbeid og ein arbeidsmarknad der verksemdene har hatt stor trong for arbeidskraft, og dermed har hatt fokus på å halde på eigne tilsette. På den eine sida kan IA-avtalen ha ført til auka bruk av eigenmeldingar og sjukefråværstilfelle. På den andre sida har pliktene om å tidleg følgje opp arbeidstakaren ved sjukmelding ført til ei positiv nedgang for det legemeldte sjukefråværet. Når vi veit at sjansane for å ikkje kome tilbake til arbeidsstaden aukar til lenger ein er vekke frå arbeidet, er det positivt at det er det legemeldte sjukefråværet som minkar og ikkje det kortare fråvær, som eigenmeldingsfråværet. Eit anna viktige tema er betydninga av god kommunikasjonen mellom partane i oppfølginga og tilrettelegginga av arbeidstakaren. Vi har også sett at forskinga viser at dei fleste verksemdene er klar på at det er ei grense for kor mykje verksemda kan leggje til rette for arbeidstakarane slik det er i dag.

Tiltaket gradert sjukemelding skal nyttast som hovudregel med sjukemeldingar. Som det er belyst har tiltaket både positive og utfordrande sider med seg. På den eine sida har gradert sjukemelding gjeve empirisk positiv effekt på sjukefråværet. På den andre sida har dei førre delkapitla også vist at det kan vere utfordringar for arbeidsgjevarane med å leggje til rette for graderte sjukemeldingar. Utfordringane kan utløyse at arbeidsgjevarane får auka utgifter, og resultatet vert ei kostnadsoverføring frå folketrygda til arbeidsgjevarane som kan gå ut over produktiviteten til verksemdene. Kostnadane ved å leggje til rette kan med andre ord verta større enn nytten med å ha arbeidstakaren. Dette sentralt fordi det får fram at regelverket og pliktene som verksemdene må innordne seg, kan i visse tilfelle slå negativt ut for drifta til verksemdene.

## **4.3 KORLEIS PÅVERKAR DET PRODUKTIVITETEN Å HA MEDARBEIDARAR MED NEDSETT FUNKSJONSEVNE?**

### **4.3.1 Delte resultat ved arbeidet med å nå måla i delmål to**

15 prosent av befolkninga i alderen 15-66 år oppgav i 2. kvartal 2012 at dei har nedsett funksjonsevne (Bø og Håland 2012, s.9-14). Dette utgjør 521 000 personar. 78 prosent av dei med nedsett funksjonsevne oppgav at funksjonsnedsettinga kan medverke til å avgrense kva type arbeidsoppgåver dei kan utføre. 43,6 prosent av personane med nedsett funksjonsevne var ein del av arbeidsstyrken (inntektsgjevande arbeid og arbeidsledig), mot 77,3 prosent av

befolkninga totalt. Tal frå ei tilsvarande undersøking i 2002 viser at sysselsetjingsprosenten for personar med nedsett funksjonsevne har gått ned med om lag fem prosent, mot to prosent for heile befolkninga. Det må også tilføyast at det i 2002 var to prosent fleire som oppgav at dei hadde ei nedsett funksjonsevne. Blant personar i arbeid med nedsett funksjonsevne er fordelinga på næringsgrupper bort i mot lik fordelinga som gjeld alle sysselsette totalt sett. 58 prosent av arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne hadde i 2012 fått tilpassingar i form av endringar i arbeidsoppgåvene eller arbeidstida eller i form av fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen. Dette er ei auke på 15 prosent frå 2002, og kan ha samanheng med IA-avtalen. 22 prosent av dei som ikkje hadde fått arbeidssituasjonen tilpassa funksjonsnedsettinga, svarte i 2012 at det var behov for ei slik tilpassing. 15 prosent av dei som hadde fått noko lagt til rette hadde bruk for endå meir tilrettelegging. Dette er ein nedgang på ti prosent frå 2009.

Som vi ser av tala ovanfor, har utviklinga vore delt positiv i perioden med IA-avtale. Det har vore ei betring for menneska som er i jobb, men ikkje for dei som står utanfor arbeidslivet. Dette er i samsvar med ein av konklusjonane i evalueringa av IA-avtalen i 2009, der delmål to delvis var oppfylt på nasjonalt nivå (Ose et. al. 2009, s.12). Det hadde vore arbeid godt for at eigne arbeidstakarar ikkje skulle falle ut av arbeid om dei ein dag fekk nedsett funksjonsevne, og ikkje like godt for å inkludere dei som stod utanfor arbeidslivet. Verksemdene har i stor grad system og tiltak for å behalde tilsette dersom dei får éi eller fleire funksjonsnedsettingar, men svært få hadde utvikla tiltak for å tilsette nye menneske med nedsett funksjonsevne (Falkum, Bogen og Molan 2003, og Falkum 2004, referert i Falkum 2012, s.3). I 2. kvartal av 2011 hadde 42 % av personane med éi funksjonsnedsetting ei viss tilknytning til arbeidslivet, men alle desse hadde ikkje ein ordinær jobb eller jobb som hovudaktivitet. Sidan 2005 har sysselsettinga i Noreg auka med nærare 300 000 personar. I den same perioden har det ikkje vore ei auke i personar med funksjonsnedsetting, og det i ein periode der utdanningsnivå hos denne gruppa auka. Andre grupper i samfunnet, samt arbeidsinnvandring, har i hovudsak dekkja opp den auka sysselsettinga (Steen et. al. 2012, s.5).

Arbeidsgjevarar har få erfaringar med å tilsette personar med nedsett funksjonsevne (Falkum 2012, VI-VII). Ingen av verksemdene som var med i studien til Falkum (2012), hadde hatt søkjarar som hadde opplyst at dei hadde éi eller fleire funksjonsnedsettingar. Sjølv om gruppa med menneske med synlege funksjonsnedsettingar er relativ lita, er gruppa likevel så pass stor at det er påfallande at arbeidsgjevarane ikkje har fått søkjarar av eige initiativ frå denne gruppa. Dei få som hadde tilsett personar med nedsett funksjonsevne, hadde anten oppsøkt/funne dei sjølv eller tilsett dei etter tiltak gjennom NAV. Mange av verksemdene

hadde hatt personar med nedsett funksjonsevne på tiltak som arbeidsutprøving og arbeidstrening gjennom NAV, men hadde ikkje tilsett dei etterpå.

Mange arbeidsgjevarar vil til tross for god tilrettelegging og oppfølging av individ og verksemd, vurdere at det vil vere nokon personar med nedsett funksjonsevne som har lågare arbeidsevne og produktivitet enn andre tilsette (Arbeidsdepartementet 2012b, s.13).

Regjeringa la difor hausten 2011 fram planen «Jobbstrategi for personar med nedsett funksjonsevne». Planen starta 01.01.12. Målgruppa var unge personar med nedsett funksjonsevne på veg inn i arbeidslivet. Planen set søkjelys på fire barrierar i arbeidslivet, der produktivetsbarrieren er ein av dei. Dei tre andre er diskrimineringsbarrieren, kostnadsbarrieren, og informasjons- og haldningsbarrieren. Tiltak for å redusere produktivetsbarrieren er å dekkje arbeidsgjevar sine lønskostnader gjennom bruk av eksisterande lønstilskotsordningar, og tiltak innanfor utdanningsområdet (Arbeidsdepartementet 2012b, s.15 og 22).

#### **4.3.2 Kva har IA-avtalen sitt delmål to betydd?**

IA-avtalen har fungert for dårleg i forhold til å inkludere personar med nedsett funksjonsevne i arbeidsmarknaden. Små verksemdar vurderer at dei ikkje kan ha ansvar for dei som står utanfor arbeidslivet, og større, gjerne statlege verksemdar opplever at dei er betre eigna til å inkludere dei som står utanfor samfunnet (Ose et. al. 2009, s.5).

I følgje Hansen (2009, s. 133) er det på grunnlag av den føreliggjande litteraturen vanskeleg å trekkje eintydige konklusjonar om kva som verkar og kva som ikkje verkar i arbeidet med å auke deltakinga i arbeidslivet for dei som treng særskild tilrettelegging. Noko som igjen gjer at det er ei utfordring å utforma konkrete IA-strategiar.

Som nemnt i førre delkapittel, er det andre funksjonsfriske og auka arbeidsinnvandring som i hovudsak har stått for den auka sysselsettinga. Personar med éi eller fleire funksjonsnedsettingar ser ut til å ikkje vere tilstrekkeleg attraktive på arbeidsmarknaden eller av ulike årsaker å ikkje vere aktive arbeidssøkjjarar. I arbeidsmarknaden i Noreg, til skilnad frå resten av Europa, er det eit stort behov for arbeidskraft. I så måte er det ingen andre land der forholda ligg betre til rette for å få fleire personar med funksjonsnedsetting i arbeid enn i Noreg. Det er likevel trekk ved den norske arbeidsmarknaden som kan vere ekstra utfordrande for personar med funksjonsnedsettingar. Det kan vere aukande effektivitets- og kompetansekrav i arbeidsmarknaden. Ei anna årsak kan vere at personar opplever det så

vanskeleg å finne jobb, og at den økonomiske avkastinga av jobben er så låg at det ikkje er attraktivt nok i forhold til dei økonomiske ytingane frå NAV (Steen et.al. 2012, s. 5).

Omgrepa fleksibilitet og funksjonshemming er sentrale og spanande omgrep i forhold til IA-arbeid (Hansen 2009, s. 133-134). Begge omgrepa er relasjonelle, og fleksibilitet skildrar ein situasjon i forhold til noko som er stabilt. Ser ein funksjonshemming eller det å ha ei nedsett funksjonsevne som det stabile elementet som ein skal vere fleksibel i forhold til, kan fleksibilitet vere eit spanande omgrep å nytte i forhold til IA-arbeid. Dette står i motsetning til den vanlege måten å skildre funksjonshemming på, der funksjonshemming vert beskrive som ei redusert moglegheit til å møte dei krava som vert stilt vedkommande (Hansen 2009, s.134).

Skal IA-avtalen skal ha suksess, er det behov for å fokusera på fleksibilitet i arbeidslivet (Hansen 2009, s.134). Fleksibiliteten må vere relasjonell. Det som skal vere fleksibelt, må med andre ord sjåast i samanheng med kva som må vere stabilt. Fleksibilitet, som tek utgangspunkt i at personen med nedsett funksjonsevne treng stabilitet, og at rammene rundt han må vere fleksible slik at han kan nyttiggjera seg eigne ressursar, skapar best grunnlag for å inkludere fleire personar med nedsett funksjonsevne (Hansen 2009, s.134). Dette er sentralt for arbeidsgjevarane si utøving av tilrettelegging og oppfølging.

Med bakgrunn i dei store forskjellane på funksjonshemmingar og dermed også behovet for tilrettelegging er det viktig å tenkje individuelt og leggje til rette for kvar einskild sine utfordringar og behov om ein skal klare å leggje til rette for fleire personar med nedsett funksjonsevne i arbeidslivet (Hansen 2009, s.139). Å få fleire personar med nedsett funksjonsevne i arbeidslivet krev aksept og støtte hos kollegane. Det handlar altså om kulturen til verksemda. Verksemdene kan ikkje gje alle like arbeidsvilkår, og kulturen i verksemda må akseptere at særskilde behov krev særskilde rettar. Synet ein har på ei funksjonsonsnedsetting er sentralt. Med ei ressursorientert tenking har ein i større grad fokus på ressursane til personar med funksjonsnedsettingar. Ei slik tilnærming er konstruktiv også i arbeidet med å inkludere funksjonshemma i arbeidslivet. Å i større grad få fram dei erfaringane og kunnskapen personar med nedsett funksjonsevne sit på, kan vere ein ressurs for arbeidslivet. Tradisjonelt har medisinen hatt fokus på korleis denne gruppa skal få hjelp til å meistre det same som funksjonsfriske, og tiltaka har vore knytt til å førebu personane best mogeleg på arbeidslivet, ved i hovudsak å ha fokus på betre utdanning, transporttenestar og arbeidstrening. Dette skulle gjere vedkommande betre kvalifisert og meir ettertrakta. I dag er fokuset i større grad på korleis arbeidsplassane skal leggjast til rette og førebu seg på at

personar med funksjonsnedsettingar skal oppleve arbeid og arbeidsplassane som attraktive (Hansen 2009, s.141-143).

Trekk ved både arbeidstakaren og arbeidsplassen er avgjerande for å inkludere personar med nedsett funksjonsevne. Å leggje til rette for nokon kan bidra til ei auke i sjukemeldingar for andre. Arbeidsutprøving er både ei utprøving av arbeidssøkjaren si funksjonsevne i arbeid og av arbeidsplassen si evne til å sysselsetje personar med nedsett funksjonsevne.

Arbeidsgjevarane ynskjer heller at personar er interesserte og søker sjølv, enn at dei skal få hjelp av andre, som til dømes NAV. Tiltaka arbeidstrening, arbeidsutprøving eller IA-plassar gjennom NAV har hatt dårleg effekt for å få fleire personar med nedsett funksjonsevne i arbeid. Det å søkje om arbeid gjennom NAV verkar negativt inn på sjansane for å få jobb. Ei undersøking av Legard og Terjesen frå 2010 viste at unge funksjonshemma var medvitne på å unngå NAV på veg inn i arbeidslivet (Falkum 2012, s.13 og 15).

Arbeidsgjevarane sine forventningar til korleis personar med nedsett funksjonsevne vil passe inn i arbeidsmiljøet, kan påverke risikovurderingane og dermed også tilsetjingane.

Grunngjevingane kan knytast til individtrekk som alder, kjønn, erfaring, utdanning, arbeidskapasitet, etnisitet osv. Samhandlinga mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar påverkar også avgjerslene. Grunngjevingane kan også forståast som systemtrekk som til dømes at verksemda har behov for kompetanse og arbeidskapasitet, tilgang til arbeidskraft, lønnskrav, pensjonsordningar, og inkluderingsstøttande tiltak. Det er systemtrekk om verksemda har ein IA-avtale eller ikkje. Ved tilsetjingar vil kategoriane slå ut på ulik måte i arbeidsgjevaren si risikovurdering, og det varierer frå sak til sak korleis forholdet mellom individ og system, og det rasjonelle og normative vert balansert. Arbeidsgjevarane tilset til slutt i all hovudsak dei søkerane dei trur best tilfredsstillar krava deira (Falkum 2012, s.5 og 9).

Verksemdene prioriterer i all hovudsak å gjere det best mogeleg økonomisk og organisatorisk for verksemda, heller enn å inkludere personar med nedsett funksjonsevne (Falkum 2012, 16). At det viktigaste tilsetjingskriteriet for dei fleste verksemdene var at søkeren må ha ein eller annan form for spesiell kompetanse, er eit anna fellestrekk. Dette gjeld også dei verksemdene som tidlegare rekrutterte ufaglært arbeidskraft. Effektivitetskrav og nye former for arbeidsorganisering bidrar til at det er færre jobbar som er lette å tilpasse til personar med nedsett funksjonsevne. Til dømes gjer jobbotasjon dårlegare vilkår for å inkludere fleire funksjonshemma i arbeidslivet. At arbeid som lagerfunksjonar, transport, rekneskap og liknande arbeid i aukande grad vert lagt ut på anbod, har gjort at mange verksemdar har



mindre fleksibilitet til å skreddarsy arbeidsoppgåver til personar med spesielle føresetnader. For å kunne inkludere personar med spesielle føresetnader må ein kunne tilpasse arbeidsorganisasjonen til den ein skilde. I staden for å tilpasse menneske til jobbkrava må ein tilpasse jobbkrava til den ein skilde sine føresetnader og funksjonsevne. Altså motsett logikk i forhold til den effektivitetsorienterte fleksibiliteten. I følge Falkum (2012, s.17) er det ein føresetnad for å ivareta verksemda sitt sosiale ansvar at arbeidsorganisasjonen kan tilpasse arbeidstakaren sin føresetnad for å utføre arbeidet. Dette vert kalla ein inkluderingsorientert fleksibilitet.

Ved risikovurderingane knytt til å inkludere personar med ei funksjonsnedsetting vurderte fleire av arbeidsgjevrane fyrst og fremst at det var ein fare for å svekkje verksemda si evne til å løyse produksjonsoppgåvene. Usikkerheita om søkjaren klarer å løyse arbeidsoppgåvene samt vere stabil i arbeidet, gjer at arbeidsgjevaren tek ein større økonomisk risiko ved tilsetjinga. Særleg er det i dei kompetansekravjande produksjonsoppgåvene at det er vanskeleg å leggje til rette for personar som får nedsett funksjonsevne (Falkum 2012, s.17 og 19).

For nokon av arbeidsgjevarane er arbeidsgjevaransvaret den største risikoen og hindringa for personar som treng tilrettelegging og tilpassingar. Dette gjeld i dei sakene der verksemda ikkje lukkast med å inkludere vedkomande og må avslutte i jobben. Dette kan få negative økonomiske følgjer, dårleg samvit for dei det gjeld og moglege problem for arbeidsorganiseringa og arbeidsmiljøet. Ei løysing på dette er at NAV overtek arbeidsgjevaransvaret når verksemda ikkje lukkast med å inkludere arbeidstakaren. Dersom dette vil føre til at fleire med ei eller fleire funksjonsnedsettingar vert tilsett med vanlege vilkår, vil det vere positivt for arbeidstakar, arbeidsgjevar og NAV. Forskinga viser at idealet til fleire arbeidsgjevarar er at verksemdene sjølv tilsett personar med funksjonsnedsettingar på vanleg vis og på vanlege vilkår, men at NAV overtek arbeidsgjevaransvaret når verksemda ikkje lukkast med å inkludere den aktuelle personen (Falkum, 2012, VI-VII).

Ved tilfelle der verksemdene ikkje lukkast i IA-arbeidet sitt med å integrere arbeidstakaren, endar dette stundom opp i ei oppseiingssak. Motsetningsforholdet vil kunne svekke verksemda, då verksemda lett vert møtt med at den kunne ha gjort meir for arbeidstakaren. Dersom det viser seg at ein arbeidstakar ikkje kan gjere eit arbeid på økonomisk fornuftig måte på noverande arbeidsstad etter ei tids utprøving, meiner Skarning (2011, s.26) at det hadde vore ønskjeleg at NAV fekk ei større plikt til å tilby plass for arbeidstakar med nedsett

arbeidsevne i arbeidsmarknadsverksemd. Med ei raskare avklaring om vedkomande skal fortsetje i verksemda etter verneperioden eller gå over i ei arbeidsmarknadsverksemd, kan fleire kome til å underteikne Samarbeidsavtalen og dermed jobba for dei nasjonale måla i IA-avtalen. Skarning meiner altså at noko av ansvaret som i dag ligg på arbeidsgjevaren, bør leggjast over til NAV.

### **4.3.3 Samanfating**

Samanfatta ser ein at IA-avtalen har fungert og fungerer dårleg for dei som står utanfor arbeidslivet, men bra, og stadig betre for dei som står innanfor arbeidslivet. Verksemdene har i stor grad system og tiltak for å behalde tilsette dersom dei får éi eller fleire funksjonsnedsettingar, men svært få har utvikla tiltak for å tilsette nye menneske med nedsett funksjonsevne.

På lang sikt er det å halde personar i arbeid kanskje det viktigaste, men det er også sentralt å auke yrkesdeltakinga for dei som står utanfor arbeidslivet. Delkapittelet har saman med tidlegare kapittel fått fram at arbeidsmarknaden i Noreg har eit stort behov for arbeidskraft, og at forholda i så måte ligg til rette for å inkludere fleire personar med nedsett funksjonsevne. Verksemdene har fått eit stort ansvar i inkluderingsarbeidet, noko vi har sett dei har teke for eigne arbeidarar, men i mindre grad for dei som står utanfor arbeidslivet. Vi har sett at verksemdene i større grad enn tidlegare er meir profesjonaliserte, og dermed har mindre lette jobbar igjen. Dette gjer det meir utfordrande med å leggje til rette for nyttige arbeidsoppgåver.

Vi har sett at fleksibilitet som tek utgangspunkt i at personen med nedsett funksjonsevne treng stabilitet, og at rammene rundt han må vere fleksible slik at han kan nyttiggjera seg eigne ressursar, skapar best mogeleg grunnlag for å inkludere fleire personar med nedsett funksjonsevne. Å tilpasse individet er altså sentralt, men det er ikkje gitt at arbeidslivet er slik, til dømes når verksemdene ikkje har produktive oppgåver vedkomande kan gjere.

Vi har også sett at verksemdene prioriterer i all hovudsak å gjere det best mogeleg økonomisk og organisatorisk for verksemda, heller enn å inkludere personar med nedsett funksjonsevne. Dette er naturleg, men konsekvensen kan vere at personar med nedsett funksjonsevne fortsette i stor grad å stå utanfor arbeidslivet. I samsvar med studien si problemstilling og forskingsspørsmåla vil dette verte analysert nærare i analysekapittela.

## **4.4 KORLEIS PÅVERKAR DET PRODUKTIVITETEN Å LEGGJE TIL RETTE FOR SENIORAR?**

### **4.4.1 Positiv utvikling, til tross for delt syn på eldre arbeidstakarar**

Eldre i mange kulturar blir oppfatta som ressursar for samfunnet med den livserfaringa og livsvisdomen dei set på. I motsetting til denne oppfatninga vert det i dagens samfunn hevda frå fleire at eldre arbeidstakarar har vanskar med å følgje med på ny kunnskap, følgje med på nye krav til ny teknolog, og nye former for leing og arbeidsorganisering (Falkum 2012, s.22). Høgare pensjonsalder vert motarbeida av arbeidstakar sine egne ynskjer om å slutte i jobb før fylte 67 år, som er dagens pensjonsalder, samt arbeidsgjevarane sine ynskjer om å tilsetje unge arbeidstakarar med ny kunnskap. Arbeidsgjevarane har eit felles fokus på å tilsetje arbeidstakarar med kunnskap og kompetanse som trengs for å produsere varene eller tenesta verksemda tilbyr. Det er stor skilnad på korleis verksemdene stiller seg til eldre arbeidstakarar. Dette til tross for at dei fleste informantane i studien til Falkum (2012, s.26) uttrykkjer at alder ikkje har noko å sei for verken tilsettingar, eller arbeidsorganisasjonen. Fyrst og fremst er det av omsyn til verksemda sin organisasjon og effektivitet som er avgjerande for dei store skilnadane som er i praksis. Det var på den eine sida verksemdar som medvite rekrutterte eldre medarbeidar, då dei meinte at eldre medarbeidarar er meir lojale til arbeidsstaden, er meir tilpassingsdyktige til nye arbeidstidsordningar, og i større grad enn dei yngre gjev verksemda fleksibilitet i arbeidsorganiseringa. Strategiane ser ut til å vere i tradisjonelle verksemdar med enkel produksjon av varer og/eller tenester (Falkum, 2012, s.VII og 22).

På den andre sida var det verksemdar som hadde ein strategi om å ha flest mogeleg unge tilsette fordi dei meinte det var mest lønsamt. Nokon verksemdar grunn gav dette med at unge arbeidstakarar har betre læringsevne og utdanning som trengs for å handtere ny teknologi og avanserte arbeidsreiskap. Eldre arbeidstakarar vert i desse verksemdene rekna som eit problem for å oppretthalde effektiviteten og produktiviteten. Det vart i desse verksemdene antatt at det å inkludere eldre, svekkjer fleksibiliteten i arbeidsorganisasjonen, og dermed ein motpol til dei verksemdene som hadde ein strategi om å tilsetje elder arbeidstakarar. Mange av arbeidsgjevarane i undersøkinga informerte at det var ein slags sosial risiko ved å inkludere eldre og personar med nedsett funksjonsevne. Risikoen var knytt til arbeidsmiljøet, og korleis arbeidstakarane vil godta å måtte utføre oppgåver som den eldre eller personen med

funksjonsnedsetting ikkje kan utføre. Det vil på lengre sikt vere negativt for arbeidsmiljøet å ha det slik (Falkum 2012, s. 29).

Før den andre perioden av IA-avtalen var over, hadde pensjonsalderen auka med eit halvt år og det nasjonale delmål tre var innfridd (Ose et.al 2009, s.5). Som det går fram av dagens IA-avtale er målet i delmål tre å auke pensjonsalderen med eit nytt halvt år jf. 2009 nivået. I perioden frå 2009 til 2012 har det vore ein auke på 0,3 årsverk. Auken frå dei tidlegare periodane fortsette altså, men det ser ikkje ut som det aukar raskt nok til at delmål tre vert oppfylt i denne perioden (Ose et.al. 2013, s.24).

#### **4.4.2 Kva har IA-avtalens delmål tre betydd?**

Årsakene til tidleg pensjon er samansette og skuldast forhold både på og utanfor arbeidsplassen. Arbeidstakaren vert styrt av både tiltrekkings- og utstøyttingsmekanismer når vedkommande sjølv vel å avslutte sitt yrkesaktive liv. Årsakene er altså påverka av eit samspel mellom arbeidstakaren, arbeidsstaden og miljøet. Tilgjengeleg forskning seier lite om kva seniortiltak som passar best for ulike kategoriar arbeidstakarar. Forskinga seier også lite om kor stor betydning forholda på arbeidsstaden har for avgjersla om tidleg pensjon (Midtsundstad og Bogen 2011, s.65 og Hansen 2009, s.134-135). Til tross for at eksisterande forskning er noko mangelfull, finst det viktige funn som dette delkapittelet i vil sjå nærmare på.

Ved inngåing av dagens IA-avtale forpliktar verksemdene seg til å ha eit livsfaseperspektiv som skal inngå i personalpolitikken og det systematiske førebyggjande arbeidet til verksemda. Tidlegare var det større fokus på omgrepet seniorpolitikk. I 2001 oppgav ein femtedel av verksemdene at dei hadde ein seniorpolitikk. I 2006 oppgav ein fjerdedel, og i 2011 oppgav halvparten av verksemdene det same. I 2012 oppgav 60 prosent av leiarane at verksemda hadde ein livsfaseperspektiv som inngjekk i personalpolitikken. Veksten er sterkast etter at IA-verksemdene i 2006 vart forplikta til å utarbeide ein seniorpolitikk. Nesten alle i offentleg sektor opplyser om at dei har seniorpolitikk, medan berre 27 prosent i privat sektor opplyser om det same (Midtsundstad og Bogen 2011, s.87-88 og Ose et.al. 2013, s.24). Det er vanskeleg å identifisere om auken i pensjonsalder skuldast forhold på arbeidsmarknaden eller IA-avtalens fokus på seniorar, men det er vert å merke seg at den sterkaste veksten var etter forpliktinga i 2006. Forskinga viser vidare at i dei verksemdene der det er flest seniorar, er det mest utbredt med livsfasepolitikk og fokus på seniorar. Verksemdar med IA-avtale har i større grad enn verksemdene utan IA-avtale fokus på seniorpolitikk, og arbeider i større grad for å halde på og auke talet på eldre arbeidstakar. Dette kan sjåast i samanheng med talet på

seniorar i verksemda (Ose et.al. 2009, s.5 og 15-16). Som me såg i kapittel 2, vart pensjonsreforma innført i 2011. Innføringa av pensjonsreforma gjer det umogeleg å vite om dagens auke i pensjonsalder skuldast godt IA-arbeid eller andre politiske tiltak som pensjonsreforma (Ose et.al. 2013, s.24).

Å setje aktivitetsmål for korleis verksemda kan stimulere eldre arbeidstakarar til å forlenga yrkeskarrieren, er den andre forpliktinga IA-verksemdene har. Knapt halvparten av leiarane i verksemdene oppgav i 2012 at dette var på plass, medan ein fjerdedel av dei tillitsvalte sa det same, og halvparten av dei tillitsvalte svara at dei ikkje visste. Dette tilseier at det ikkje er eit tema som står høgt på dagsorden i møte med leiinga. Forskinga viser vidare at delen som svarar nei, faktisk har gått opp, og delen som svarar veit ikkje er som tidlegare høg. Dette kan vitne om at budskapet i avgrensa grad når ut til dei tilsette (Ose et.al. 2013, s.24-25).

Det er få studiar som klart dokumenterer effekt av seniortiltak i arbeidsplassregi. Dei studiane som til no verkar å påverka mestrings- og arbeidstilfredsheita, og dermed ynskje om å stå lenger i arbeid er: redusert arbeidstid, reduksjon av arbeidsbelastningar, betring av arbeidsmiljøet, god leiarstil, god bedriftshelseteneste, moglegheit til rehabilitering og helsefremjande tiltak, samt kompetanseauke (Midtsundstad og Bogen, 2011, s.34).

Det er også langt frå ein samanhengen mellom på den eine sida eldre arbeidstakarar sine arbeidstilbod og pensjonsåtferd, og på den andre sida seniortiltak som bonusar, tilrettelegging og tilpassing av arbeidsoppgåver, og subsidierte arbeidstidsreduksjonar. Til ein viss grad ser det ut som effekten av tiltaka varierer ut frå bransje, arbeidsorganisasjon og kva type arbeidskraft ein ser på. Arbeidskraftmangel er ein faktor som truleg har påverka og vil påverka verksemdene sitt fokus på seniorar og seniorpolitikk. Dette gjeld særleg verksemdar som treng tilsette på kort sikt (Midtsundstad og Bogen 2011, s.89). Analysane frå studien til Midtsundstad et.al (2013) viser at tiltaka i den perioden dei undersøkte hadde samla sett liten effekt. Tiltak som er retta mot å leggja til rette for at personar med helseproblematikk og nedsett arbeidsevne skal kunne fortsetje i arbeid, har ført til reduksjon i legemeldt sjukefråvær i offentleg administrasjon, samt at tiltaka har ført til reduksjon i uførepensjon for gruppa mellom 50 – 61 år. Det fyrste funnet viser at tiltaka kan ha effekt, men ikkje for alle. Det siste funnet er eit svært viktig funn då det viser at tiltak som verksemda sett inn, bidrar til å utsetje avgangen i arbeidslivet for personar over 50 år og dermed også å nå måla i IA-avtalen (Midtsundstad et. al. 2013, s.13). Tiltaka har liten effekt på sjukefråværet blant seniorar flest. Til dømes har seniortiltaka som vart tilbode i 2005, ikkje hatt noko å seie for

uførepensjoneringa eller AFP-uttak ved fylte 62 år. Då studiane er pionerstudiar, kan det ikkje trekkjast endelege konklusjonar av desse funna (Midtsundstad et. al . 2013, s.19 og 21).

Evaluering av tiltaka som er sett i stand, er viktig og avgjerande for at verksemda kan vite kva effekt tiltaka har. Forskinga viser at seniortiltaka i for liten grad vert evaluerte internt i verksemdene. Under éin prosent av verksemdene evaluerer tiltaka dei set inn i verksemda. Verksemdene kan dermed ikkje seie kva for tiltak som fungerer, eller om tiltaka i det heile har effekt ved eventuell reduksjon av tidleg pensjon. Seniortiltaka er difor lite treffsikre.

Verksemdene har i hovudsak valt ein felles seniorpolitikk der alle får tilbod om dei same goda. Fleire av desse tiltaka står fram meir som godar for arbeidstakarar som likevel hadde stått i arbeid, enn som effektive tiltak for å redusere tidleg pensjon. Behovet for tilrettelegging og tilpassa arbeid verkar å vere større enn det verksemdene klarer å dekkje. Mangel på anna og lettare arbeid, samt låg grunnbemanning og vanskar med å skaffe vikarar ved fråvær, er hovudårsakane som peikar seg ut (Midtsundstad og Bogen 2011, s.10). Truleg konkurrerer seniorane og dei sjukemeldte ofte om dei same tilretteleggingsoppgåvene, som igjen gjer at leiarane må prioritere kven dei ska leggje til rette for. I denne siste avtaleperioden har det vore eit stort fokus på sjukefråværet med innføring av strengt kontroll og sanksjonsregime av oppfølginga av den sjukemelde. Med bakgrunn i dette sterke fokuset er det rimeleg å tru at det kan ha gått ut over vilja til arbeidsgjevaren til å leggje til rette for at seniorane skal stå lenger i arbeid. Som vist også tidlegare i kapitlet vil dei aller fleste arbeidsgjevarane sei at det er ei grense for kor mange tilsette dei kan leggje til rette for (Ose et.al. 2013, s.25 og 28).

#### **4.4.3 Samanfating**

Samanfatta viser denne forskingsstatusen av delmål tre i IA-avtalen at pensjonsalderen har kontinuerleg auka sidan 2001, men noko seinare i denne IA-perioden. Delkapitlet har også sett at det er ein klar samanheng mellom kor stort fokus og aktivt verksemda arbeidar med seniorpolitikk, og talet på seniorar i verksemda. Dette er naturleg då ei verksemd med lågt tal på seniorar, truleg har større fokus på andre delar av IA-avtalen. Vi har sett at det er stor forskjell på korleis verksemdene stiller seg til eldre arbeidstakarar. I hovudsak er det av hensyn til verksemda sin organisasjon og effektivitet som er avgjerande for dei store skilnadane som er i praksis. På den eine sida vert seniorane sett på som store som ressursar for verksemda, og på den andre sida at dei vert eit problem for å oppretthalde effektiviteten og produktiviteten.

I dei to førre delkapitla har vi sett at arbeidsgjevar har ei sentral rolle i arbeidet med å auke pensjonsalderen, og at den eksisterande forskinga viser at årsakene til auken i dette delmålet er samansette av forhold i og utanfor arbeidsstaden. Vi har vidare sett at det finnes ulike tiltak for leggje til rette for seniorane, men at det er usikkert kva effekt dei har. Verksemdene evaluerer i for liten grad tiltaka som dei sett i gong, noko som gjer at dei ikkje veit kva tiltak som gjev effekt. Avslutningsvis såg vi at arbeidsgjevarane sitt store fokus på delmål ein i denne IA-perioden, kan ha bidrege til det manglande fokuset på å leggje til rette for å auke pensjonsalderen, og resultert i den svake auken på pensjonsalderen.

#### **4.5 SAMANFATTING**

Dette kappittelet har freista å greie ut om IA-avtalen og den eksisterande forskinga på kva effekt IA-avtalen har hatt, frå den starta i 2001 og fram til i dag. Ambisjonen til kappittelet har fram for alt vore å belyse denne forskinga for å studere den opp mot empirien i kapittel seks, sju og åtte. Dette har medført at kappittelet har hatt fokus på relevant forskning knytt til studien si problemstilling og forskingsspørsmål.

I følgje IA-avtalen skal delmåla sjåast i samanheng. Den eksisterande forskinga viser at for dei aller fleste verksemdene er ei grense for kor mange arbeidstakarar som kan få tilrettelagte arbeidsoppgåver, og at verksemdene kjem til eit punkt der arbeidsgjevar ikkje lenger kan leggje til rette effektivt. Arbeidsgjevaren får auka utgifter, medan forventningane om å leggje til rette framleis er store. Resultatet vert ein kostnadsoverføring frå folketrygda til arbeidslivet som neppe var planlagt, og nedgangen i folketrygdas utgifter kjem som ein følgje av redusert produktivitet og lønsemd på arbeidsstadane. Vi har også sett at forskinga viser at verksemdene i stor grad må ta eit val om kven som skal få tilrettelagte arbeidsoppgåver, i og med at dei opplever at det er ei grense for kor mange dei kan leggje til rette for samstundes. Dette vil verta studert nærare i kapittel åtte.

Forskinga viser at det er førebels ikkje oversikt over den økonomiske konsekvensen for tilretteleggingsplikta for arbeidsgjevarane, men ein kan anta at kostnadane stig i takt med at frivillige løysingar går ned. Vi såg i kapittel tre at det politisk kan vere ein trend at det vert lagt meir plikter og føringar til arbeidstakarane. Vi har i dette kappittelet sett at fleksibiliteten truleg går ned, dess fleire sanksjonar som vert nytta, og resultatet kan verta ineffektive løysingar som ikkje er forsvarlege eller berekraftige over tid. Til dømes ved at det vert lagt til rette slik at det går ut over drifta til verksemda.

Det følgende kapitlet vil klargjere metoden i studien, før dei påfølgjande kapitla analyserer datagrunnlaget som er henta inn, og studerer det opp mot dei tre teorikapitla om den norske velferdsstaten og IA-avtalen.



## **KAPITTEL. 5. METODE**

Dette kapitlet gjer greie for studien sin metodiske tilnærming. I følgje Kvale (2002, s.20) betyr metode eit vegval som fører til målet. Kapitlet freistar å få fram dei ulike vala som er teke undervegs i forskingsprosessen, og som fører til studien sine konklusjonar.

Kapitlet er disponert slik: Fyrst legg kapitlet kort fram studien si vitskapsteoretiske utgangspunkt, som legg føringar for dei metodiske vala i forskinga. Dernest greier kapitlet kort ut om hermeneutikken og forforståinga mi, etterfølgd av forskingsdesign, studien si datainnsamling og dataanalyse. Avslutningsvis greier kapitlet ut om metodekvalitet og etiske refleksjonar.

### **5.1 VITSKAPSTEORETISK UTGANGSPUNKT**

Vitskapsteorien er opptatt av å forklare korleis menneske forstår verda og korleis vi tileignar oss kunnskap (Gilje og Grimen 2007, s.17, Thornquist (2003, s.7) og Chalmers 1999, s.21). Sentrale grunnleggjande omgrep er ontologi og epistemologi. Ontologi er førestillingar om korleis verda ser ut, også omtala som læra om det verande. Ontologiske spørsmål handlar om kva som finnes i verda, og kva som er tingenes eigenskapar. Epistemologi på den andre sida er erkjenningssteori eller erkjenningslære. Epistemologiske spørsmål er korleis og i kor stor grad kan me skaffe oss kunnskap om verda, og er dermed meir direkte relevant for vitskapelege undersøkingar. Det er brei semje om at det har vorten ei dreining i vitskapsteorien frå positivismen, som tek utgangspunkt i at vitskapelege metodar gjer det mogeleg å avdekkje ei objektiv verkelegheit, til i større grad å studere korleis menneske tolkar og lagar sin eigen verkelegeheit. Forskaren kan berre oppnå ein delvis og subjektiv forståing av sosiale fenomen. Dette gjev eit epistemologisk utgangspunkt som seier at det er umogleg å tenkje seg ein objektiv kunnskap om samfunnet (Thornquist 2003, s.8, Kvale 2002, s.26, og Busch 2013, 50-51), og leiar oss vidare til hermeneutikken.

#### **5.1.1 Hermeneutisk tilnærming**

Hermeneutikk representerer det same som ein fortolkningsbasert tilnærming. Her finnes det ikkje ei objektiv verkelegheit, men berre subjektive meningar om verkelegheita. Målet er å oppnå ei gyldig forståing av meininga i teksten. For å forstå ein unik situasjon fokuserer hermeneutikken på heilskapen, og for å forstå heilskapen fokuserer hermeneutikken på

delane. Tolking av intervjuetekstar kan sjåast på som ein dialog mellom forskar og tekst, der forskar fokuserer på den meininga teksten formidlar (Thornquist 2003, s.15, 139 og 142, Kvale 2002, s.40, Thagaard 2002, s.37).

Eg legg til grunn ein hermeneutisk tilnærming i studien. Utgangspunktet er at gjennom fortolking av utsegn fokuserer studien på eit djupare meiningsinnhald enn fyrst oppfatta. I forskingsprosessen er det fleire forhold som skal tolkast og forståast, som både den eksisterande forskinga samt undersøkinga i studien.

Det er ei målsetjing i kvalitativ forskning å oppnå forståing for dei personane som vert studert, frå informaten sitt eige perspektiv (Kvale 2002, s.37). Difor har fortolking ein sentral plass. I følgje Thagaard (2002, s.37) dannar hermeneutikken eit vitskapsteoretisk fundament for den sterke vekta på forståing og fortolking i kvalitativ forskning. Det finnes ikkje ein eigentleg sanning, men fenomena kan tolkast på fleire nivå. Hermeneutikken byggjar på prinsippet om at meining berre kan forståast i lys av den samanhengen det vi studerer er ein del av. Ein hermeneutisk tilnærming har for forskingsprosessen medført ei tolkande lytting til det mangfaldet av betydingar som inngår i informantane sine utsegner.

I følgje Thargaard (2002, s. 39-40) er dobbel hermeneutikk når forskaren tolkar ein verkelegheit som allereie er tolka av dei som deltek i den same verkelegheita. Det er sannsynleg at det ontologiske fundamentet blir utfordra av det forhold at det eg set igjen med frå gjennomgangen av teorien i studien er tolkingar av tolkingar. Difor vert også studien prega av hermeneutikk. I følgje Kvale (2002, s.81) kan hermeneutikken seiast å vere dobbelrelevant for intervjuforskning. For det fyrste kan hermeneutikken hjelpe forskaren i å belyse dialogen som skapar datamaterialet som seinare skal tolkast. I møte med informanten har forskaren ein forforståing, og informantane har ein forforståing. Interesser, verdiar, ønskjer, og innstilling omgjev informantane og meg som forskar si forståing av fenomenet.

Med bakgrunn i den hermeneutiske tilnærminga, har eg valt ein dreining mot ei induktiv tilnærming for å svare på studien si problemstilling. Ein induktiv tilnærming vil seie at det teoretiske perspektivet vert utvikla på grunnlag av analyse av dataa. Teoriutviklinga skjer ved at det eksisterande datamaterialet vert supplert med nye undersøkingar for å framheve mønster og samanhengar. Eg har gått inn i forskingsprosessen med mål om eit størst mogeleg ope sinn, og har vore medviten på å ha minst mogelege forventingar om svaret på problemstillinga (Thagaard 2002, s.169 og 173-174, og Busch 2013, s.51-52).

### **5.1.2 Forforståing**

I følge Gadamer (referert i Thornquist 2003, s.163) forstår vi i kraft av fordommar som aldri berre er individuelle og private fordi vi er historiske vesen. Han hevdar vidare at menneske må akseptere at forståing aldri er umiddelbar fri for føresetnadar. Fortolkingane me gjer av oss sjølv og omgjevnaden er betinga av ein rekkje forhold som aldri kan greiast ut om på ein uttømmende måte. Thornquist (2003, s.198) støttar dette og er klar på at vi aldri kan fullt og heilt greie ut for vår forforståing.

Det er viktig å erkjenne og setje ord på forforståinga mi, då den kan ha ein viss grad innflytelse på heile forskingsprosessen. Forforståinga mi vil med andre ord med stort sannsyn påverke studien. Dette gjeld særleg analysen av datamaterialet til studien.

Mi forforståing i forhold til produktiviteten og IA-avtalen er knytt til den litteraturen og forskinga eg har studert. Eg må også leggje til grunn at eg har med meg erfaringar frå livet eg har levd, som kan påverke forforståinga. Dette er til saman studien sitt bakteppe og grunnlag for ny forståing og kunnskap om tema.

## **5.2 FORSKINGSDESIGN**

Studien har eit intensivt design. Til forskjell frå ekstensive design, går intensive design meir i djupna og samlar data får eit fåtal kjelder (Busch 2013, s.52). Problemstillinga og forskingsspørsmåla er det som i hovudsak har styrt valet om eit intensivt design, og tolking av dataa står sentralt i å svare på problemstillinga. I tråd med eit intensivt design undersøker eg eit komplekst problem med mange variablar, der det i forskingsprosessen vart vurdert vanskeleg å finne samanliknbare produktivitetstal. Dersom det hadde latt seg gjere å finne samanliknbare produktivitetstal, kunne det vore interessant for studien sin problemstilling, og igjen fått innverknad på metodevala. Problemstillinga og forskingsspørsmåla kunne då ha vore meir avgrensa, og gjeve rom for å velje eit ekstensivt design.

Eg brukte innleiingsvis i forskingsprosessen mykje tid på å utarbeide forskingsspørsmåla mine. Etter analysen av datamaterialet, vart forskingsspørsmåla på ny endra for at studien i størst mogleg grad skulle svare på forskingsspørsmåla. Thagaard (2002, s.47) støtter eit slikt val, og er klar på at forskaren i løpet av prosjektet må vurdere om dataa er relevante for å svare på problemstillinga, og om analysen kan føre til interessante konklusjonar. Derne

trekkjer Thagaard (2002, s.47) fram at fleksibilitet og openheit for endringar i forskingsprosessen er særleg viktig i kvalitative studiar.

### 5.2.1 Kvalitativ metode

Det intensive designet leiar vidare til mitt val om å samle inn kvalitative data. Formålet med kvalitative studiar er å oppnå forståing av fenomen med bakgrunn i fyldige data om personar og situasjonar i deira sosiale verkelegheit. Det er ei målsetting å forstå verkelegheita slik det oppfattast av dei personane som forskaren studerer (Thagaard 2002, s.11-12 og 15). Intervju og observasjon er dei to mest brukte metodane i kvalitativ forskning. Eg har valt ein intervjuundersøking som metode i studien. I følge Thagaard (2002, s.12) eignar intervjuundersøkingar seg særleg godt til å gje informasjon om personar si oppleving, synspunkt og sjølvforståing. Dei som vert intervjuja kan fortelje om korleis dei forstår sine erfaringar.

Ved hjelp av kvalitativ forskingsintervju vil eg få fram vurderingane til verksemdene om kva pliktene, føringane og forventningane til tilrettelegging og oppfølging har å seie for produktiviteten til verksemdene. Kvale (2002, s.17 og 28) beskriv eit kvalitativt forskingsintervju som ein produksjonsstad for kunnskap og eit intervju som ein utveksling av synspunkt mellom to personar som pratar om eit tema som opptar dei begge. For å svare på problemstillinga og forskingsspørsmåla valte eg intervjuforma *halvstrukturert intervju*. Kvale (2002, s.21) definerer eit halvstrukturert intervju som eit intervju som har som mål å innhente skildringar av livsverda til personen som vert intervjuja, med tanke på å fortolke dei skildra fenomena. Å få fram verda til informantane er altså det sentrale. Intervjuet er ein samtale mellom informanten og intervjuar med ein viss struktur og hensikt. Det er verdt å trekkje fram at eit forskingsintervju ikkje er ein samtale mellom likeverdige partar, då det er forskaren som definerer og kontrollere situasjonen. Intervjuaren vert gjeven av intervjuaren som kritisk følgjer opp svara til informanten (Kvale 2002, s.21).

Eit fellestrekk for alle kvalitative tilnærmingar er at dataa som forskaren analyserer, ligg føre i form av tekst. Teksten kan skildre personane sine handlingar, utsegn, intensjonar eller perspektiv. Forma på teksten er avhengig av metoden forskaren har (Thagaard 2002, s.13). Då eg har nytta forskingsintervju, er teksten i studien utskrift av intervjuja som er tekne opp på band. Utskrifta etter å ha transkribert intervjuja er likevel ikkje klippefaste data i ein intervjuundersøking. Utskrifta er kunstige konstruksjonar av kommunikasjon frå munnleg til skriftleg form (Kvale 2002, s.47 og 102). Det er med andre ord viktig å poengtere at det har

vore eit hjelpemiddel for meg å ha transkribert intervjuet, men transkribertinga kan ikkje åleine vere det solide, empiriske materialet i studien.

### **5.2.2 Tidsperspektiv**

Anna viktig skilje i forskingsdesign er om studien vert gjennomført på eit bestemt tidspunkt, eller om den vert gjennomført over to eller fleire tidspunkt. I denne studien er dataa samla inn ein gong per informant over ein seks vekers lang periode, og inngår soleis i ein tverrsnittundersøking (Busch 2013, s.54 og Thagaard 2002, s.46). Årsaka til at intervjua vart spreidd over seks veker skuldast at det var utfordrande å kome i kontakt med einskilde informantar og deretter finne tid for gjennomføring av intervjua. For å kompensere for at studien ikkje analyserer endringar over tid ved å intervju dei same informantane to gongar over ein tidsperiode, vart spørsmåla i intervjua stilt på ein måte der informantane måtte reflektere over ulike prosessar dei og verksemda har vore igjennom.

## **5.3 DATAINNSAMLING**

I alt ni individuelle intervju er utført i studien. Det var eit medviten val å ha individuelle intervju. Årsaka var hovudsakeleg at eg ynska å få fram ulike sentrale roller i IA-arbeidet. Til dømes kunne bruken av fokusgruppeintervju ført til at nokon av informantane/rollene hadde drukna av andre. På den andre sida er fokusgruppeintervju ein gode måte å innhente mykje data frå fleire informantar samstundes. Delkapittelet vil i framhaldet greie ut om datakjeldene, operasjonisering av variablane og gjennomføringa mi av intervjua.

### **5.3.1 Datakjelder**

I følgje Thagaard (2002, s.53) baserer kvalitative studiar på *strategiske utval*. Dette er noko som også gjeld denne studien. Å bruke eit strategisk utval inneber at eg har valt ut informantar som har eigenskapar eller kvalifikasjonar som er strategiske for å svare på problemstillinga til studien: Informantane er særleg eigna for å belyse fenomenet. Eg har valt å intervju ni personar i denne studien. I prosessen med å finne og velje ut informantar har tilgangen til informantar som er villige til å vere med i undersøkinga, vore sentralt. Thagaard (2002, s.53 - 54) kallar dette for tilgjengelegheitsutvalet.

I starten av prosjektet hadde eg som utgangspunkt å intervju fire informantar fordelt på to store industriverksemdar. Det er ulike årsaker til at eg kontakta dei to aktuelle verksemdene i studien. Ein årsak er at dei begge hadde fått ulik positiv omtale i media for godt IA-arbeid, og

ein anna årsak er at verksemdene står fram i lokalsamfunnet som suksessfulle verksemdar. Av dei fire informantane ynska eg å intervjuje to leiarar og to hovudtillitsvalte. Leiarane ynska eg i forhold til at han er sentral knytt til blant anna forankringa og utføringa av IA-arbeidet. Hovudtillitsvalt ynska eg for å få fram den parten av IA-arbeidet, og for at han kan ha innsikt i arbeidstakarane si oppleving av deira og verksemda sitt arbeid med å nå eigne og nasjonale IA.-mål. Etter nye refleksjonar vurderte eg at eg også burde intervjuje to arbeidstakar som er i målgruppa til ein av dei tre delmåla i IA-avtalen for å få ei tilfredstillande dekning av temaa som inngår i problemstillinga og forskingsspørsmåla. Då eg ikkje hadde inngåande kjennskap til verksemdene, kontakta eg verksemdene per e-post og fekk til eit møte med kvar verksemd. Gjennom møtet fekk eg meir kjennskap til verksemdene og eg oppmoda dei til å finne sentrale informantar som hadde naudsynte føresetnader til å formidle innsikt i forskingsspørsmåla. Ynskje mitt i møte med verksemdene var å finne informantar som inneheldt rollene leiar, hovudtillitsvalt og arbeidstakar med erfaring med oppfølging eller tilrettelegging knytt til ein av dei tre delmåla. Dialogen med den eine verksemda, heretter kalla verksemd A, vart raskt god og gjennom møte og epostar vart me samde om sentrale roller og informantar som verksemda skulle finne. Med bakgrunn i organisasjonsstrukturen til verksemda, konkluderte me med at det var nyttig å intervjuje personar som arbeidar både i basis og i prosjekt. Forenkla sagt er verksemd A organisert i basis og prosjekt. Basis er eigar av arbeidstakarane og leiger arbeidstakarane ut til dei ulike prosjekta. Prosjekta er dei som produserer tenester for verksemda, og dermed dei som er sett til å tene pengar.

Eg fekk eit omfattande forslag til sentrale roller i IA-arbeidet til verksemda, og konkluderte med å intervjuje ein leiar i prosjekt, HR-direktør, HR-rådgjevar som har lang erfaring med seniorarbeid, sosialtillitsvalt, ein funksjonær som er har lang erfaring med eiga sjukefråvær, ein operatør med lang erfaring med eiga sjukefråvær og IA-kontakten til verksemda frå NAV Arbeidslivssenter. Eg fekk gjennomført alle desse intervjuja utan om ein leiar i prosjekt. Eg vurderer at det svekkjer studien noko, av den grunn at det no er ei skeivfordeling mellom informantane i basis og prosjekt. Verksemda nytta etter oppmoding frå meg sosialtillitsvalt til å kome i kontakt med arbeidarar i målgruppa til IA avtalen. Han vidaresendte eit infoskriv (vedlegg to) på e-post til aktuelle personar og oppmoda dei om å ta kontakt med meg. Verksemda hadde dermed ikkje kjennskap til kven eg intervjuja av arbeidstakarane. Sosialtillitsvalt fekk kjennskap då dei aktuelle informantane informert han om at dei ville delta i undersøkinga.

Proessen med å finne informantar i den andre verksemda, heretter kalla verksemd B, var meir utfordrande. Fyrst av alt oppnådde eg ikkje kontakt med personen eg hadde fått utnemnt som kontaktperson. Etter omsider å ha kome i kontakt, fann verksemda tre informantar som eg kunne intervju. Informantane var: HR-direktør i serviceavdelinga, driftsleiar i serviceavdelinga og hovudtillitsvalt. IA-kontakten deira ved NAV Arbeidslivssenter er den same som verksemd A har. Intervjuet med han omhandla difor begge verksemdene. Då IA-kontakten ikkje er tilsett i ein av verksemdene og eg i studien tek verksemdene sitt perspektiv, har eg reflektert mykje om eg fyrst skulle intervju kontakten, for deretter om eg skulle bruke dataa frå intervjuet. Eg valte å intervju kontakten som eit pilotintervju, og for å få meir kunnskap om IA-arbeid. Seinare i prosessen valte eg også å nytte data frå intervjuet i analysen, då eg vurderer at han har god innsikt og kjennskap til verksemdene, og at det ikkje er negativt for studien at han har eit anna perspektiv.

At verksemdene var sentrale i prosessen med å velje ut informantane til intervju, var viktig for å i det heile å kome i kontakt med informantar som hadde innsikt i temaa. At dei hadde ei så aktiv rolle kan også vere utfordrande for truverdigheita til funna, då verksemdene kan ha valt informantar som dei var trygge på ville setje verksemda i positivt lys, og snakke opp IA-arbeidet til verksemda. Alt i alt vurderer eg at informantane eg har intervju har dei naudsynte føresetnader for å formidle innsikt i forskingsspørsmåla, og at eg gjennom intervju har fått ei tilfredsstillande dekking av tema som inngår i problemstillinga.

### **5.3.2 Opersjonalisering av variablane**

Som instrument knytt til datainnsamlinga nytta eg ein *intervjuguide* (vedlegg tre), som eg laga før eg starta opp med intervju. Ein intervjuguide inneheld i følgje Kvale (2002, s.76) emne som skal takast opp i intervjuet, samt kva for ein rekkjefølgje dei skal ha. Intervjuguiden som eg laga inneheld tema som skulle dekkast knytt til studien sine forskingsspørsmål. Eg laga også nokre forslag til spørsmål som eg hadde i bakhand. Kvale (2002, s.76) støttar denne framgangsmåten, og viser at til forskjell frå andre intervju med nøyaktige spørsmålsformuleringar, inneheld intervjuguiden i halvstrukturerte intervju ei grov skisse over emne, samt forslag til spørsmål. Intervjuguiden er sett opp med nokre felles tema fyrst, for deretter tema til dei ulike delmål og forskingsspørsmåla.

I utarbeidinga av intervjuguiden hadde eg fyrst og fremst fokus på å finne tema som ville omhandle forskingsspørsmåla. Eg hadde lite fokus på den dynamiske dimensjonen som Kvale (2002, s.77) omtalar som å ta omsyn til menneskelege forhold som oppstår. Sjølv om eg ikkje

hadde hovudfokus på dette då eg laga temaa i intervjuguiden, brukte eg mykje tid på å førebu meg på korleis eg kunne skape ein positiv interaksjon med informantene, med å leggje til rette for at informantene fortalde mest mogelege om sine synspunkt og erfaringar.

### **5.3.3 Gjennomføring av dei halvstrukturerte forskingsintervjua**

Kvart intervju starta med ein gjennomgang av informasjonsskrivet og underteikning av samtykke for dei som ikkje allereie hadde gjort det. Intervjuguiden blei ikkje presentert til informantane på førehand. Dette var eit medviten val for å oppnå størst mogeleg grad av spontanitet. Alt i alt vurderer eg at intervjua som varte mellom 50 – 85 minutt, vart gjennomført på ein god måte. Det vart i hovudsak ein god interaksjon mellom informantene og meg, og informantane svara i stor grad på temaa i intervjuguiden. Men i nokre tilfelle vurderte eg at eg i for stor grad følgde informantene, og var ikkje god nok på å følgje opp temaa. I ettertid ser eg at eg burde hatt styrt desse noko betre. Det er sentralt i halvstrukturerte intervju å følgje informantene og vere open for det uventa, og eg vurderer at eg gjerne hadde for stort fokus på dette i enkelte sekvensar (Kvale 2002, s.72). Eg opplevde det som utfordrande å om eg skulle avbryte informantene då han svara meir og meir på sida av temaa, eller om eg skulle følgje han vidare. I følgje Kvale (2002, s.77), kan desse sekvensane ha gjort spørsmålsformuleringane mine meir spontane, som igjen aukar sannsynet for å få spontane, levande og uventa svar. Slike svar fører dernest til større utfordringar med å strukturere og analysere svara, noko eg har fått erfare. Det resulterte også i nokon tilfelle til at informantane ikkje svara på temaa.

I alle intervjua nytta eg ein bandopptakar. Eg opplevde at det fungerte godt og at den ikkje var til eit forstyrrende element i intervjua verksen for informantene eller for meg.

## **5.4 VAL AV METODAR FOR DATAANALYSE**

I samsvar med den kvalitative forskinga sitt fortolkande perspektiv, skal analysen føre fram til ein heilskapsforståing av meiningsinnhaldet til dataa (Thagaard 2002,s.131). Datamaterialet vert ikkje studert samstundes, men for å få ei heilskapleg forståing treng ein å studere dei enkelte utsnitt i forhold til heilskapen dei er ein del av (Boyle 1994, referert i Thagaard 2002, s.131). Det er eit hovudskille i kvalitativ analyse som går mellom studiar som fokuserer på betydinga av korleis informantar uttrykker seg, og studiar av *innhaldet i teksten* (Thagaard 2002, s.110). Analysen av datamaterialet i denne studien, fokuserer på det siste alternativet og då innhaldet i teksten.



Fyrst var planen at eg skulle presentere materialet ved tematiserte tilnærmingar, som er presentasjon av materialet der temaa er i fokus. Samanlikning av informasjon frå alle informantane om kvart tema er sentralt, og kan gje ein djuptgåande forståing av kvart einskilde tema (Thagaard 2002, s.153). Denne planen var gjeldande då eg såg for meg å intervju seks informantar frå to verksemdar, og der informantane skulle inneha rollene leiar, hovudtillitsvalt, og ein tilsett som er i ein av målgruppene til IA-avtalen. Då eg kom i kontakt med verksemdene forstod eg at det vart vanskeleg å gjennomføre det slik, då verksemdene er ulikt organisert. Eg fekk heller ikkje gjennomført intervju med informantar som har heilt tilnærma like roller. Med bakgrunn i denne prosessen, valte eg ei *personsentrert tilnærming* i presentasjonen av materialet. Ei personsentrert tilnærming fokuserer på meiningsinnhaldet i tekstane frå det innsamla datamaterialet, og vi har personane i tankane når vi utfører analysen. Presentasjonsforma framhevar kvar av yrkesgruppene sitt særpreg, og gjev samstundes eit grunnlag for samanlikningar mellom yrkesgrupper (Thagaard 2002, s.131-132). Dette passar godt ilag med fordelinga mi blant rollene til dei ulike informantane.

Etter å ha transkribert intervjuet og byrja med analysearbeidet, såg eg at eg i nokre tilfelle mangla svar på enkelte tema, frå enkelte informantar. Valet mitt om å presentere materialet ved ei personsentrert tilnærming vart då styrkja. Ved tematiserte tilnærmingar er hovudpoenget å samanlikne informasjon frå informantane, og det er dermed viktig at informasjonen frå dei ulike informantane er samanliknbare. Kategoriane som skal analyserast, bør innehalde utfyllande informasjon frå alle informantane. Personsentrerte tilnærmingar stiller ikkje tilsvarende krav til samanliknbarheit, og kan derfor basere seg på større ulikskap i den informasjonen informantane gjev (Thagaard 2002,s.154).

Med over 160 sider med transkribert tekst har det vore ein svært omfattande transkriberingsjobb, med påfølgjande analysejobb. På den eine sida vurderer eg at det hadde styrkja studien med enno fleire informantar. Storleiken på verksemdene er ein sentral årsak til det. På den andre sida vurderer eg at kanskje har hatt eit for stort materiale ut frå dei rammene eg har hatt for å analysere og bearbeide dataa. Med å hatt færre intervju, hadde eg kunna arbeida enno meir med kvar enkelt intervju.

I praksis gjennomførte eg det Kvale (2002, s.135) kallar ein ad hoc analyse, og som han vurderer er den hyppigaste forma for analysering. I analysearbeidet mitt har eg nytta ulike tilnærmingmåtar og teknikkar i fritt samspel. Analysearbeidet startar allereie under intervjuet. Eg var medviten i intervjuet på å bruke mykje oppsummeringar av det informantane fortalde.

Dette gav informantane kjennskap til korleis eg forstod det dei fortalde, og til å kome med eventuelle korrigeringar. Men det gjorde også at eg korta ned det informantane fortalde til ei meiningsfortetting (Kvale 2002, 122). Etter å ha transkribert intervjuet leste eg igjennom intervjuet i sin heilskap, for deretter å lese det på nytt og byrja å markere ut og skrive notater i marginen. Det neste eg gjorde var å byrje å samanfatte meiningsinnhaldet og kategorisere kvart einskild intervju. Kategorisering av datamaterialet inneber at informasjon om det same temaet samlast i ein kategori (Thagaard 2002, s.134). Når eg hadde gjort dette med alle intervjuet, såg eg på samanhengen mellom intervjuet med å telje kor mange utsegn som indikerer ulike haldningar til eit fenomen, og for å sjå på felles kategoriar.

## **5.5. METODEKVALITET**

*Rehabilitet* gjeld forskingsfunna sin konsistens og inngår i intervjustadiet, transkripsjonsstadiet og analysestadiet (Kvale 2002, s.164). Thagaard (2002, s.21 og 178) omtalar rehabilitet som truverdigheit, og viser til at det handlar om at forskinga vert utført på ein tillitsvekkande måte. Relasjonen til informanten kan influere på den informasjonen forskaren får (Thagaard 2002, s.179). I stor grad opplever eg at relasjonen til informantane vart prega av openheit der dei hadde spontane utsegn som aukar sannsynet for truverdigheit. Men det var også sekvensar i einskild intervju der eg opplevde at informantane brukte lengre tid på å tenkje seg om kva dei skulle svare, og at eg då stundom fekk avgrensa og overflattisk informasjon. Eg har i liten grad nytta desse utsegna i studien. Intervjuaren er sjølv forskingsinstrumentet ved eit intervju (Kvale 2002, s.91). Med å ha god kjennskap til IA-avtalen og noko kjennskap til verksemdene, i tillegg til at eg vurderer at eg er god på samtalemessige dugleikar, vurderer eg intervjuet som godt eigna til å få svar på spørsmåla eg hadde.

Kvale (2002, s.102) er oppteken av transkripsjonen sin pålitelegheit.

Transkriberingsprosessen er noko eg har teke på alvor og som eg vurderer er påliteleg med bakgrunn i det ærlege arbeidet som er gjort. Eg har brukt mykje tid til å lytta til opptaka, både i korte sekvensar og samanhengande. Dette aukar sannsynet for at meiningsinnhaldet er bevart i prosessen mellom intervju og transkriberinga.

*Validitet* er definert som sannheit og riktigheit; ein valid slutning er basert på korrekte premisser. Validitetsdrøftingar inngår i alle fasane av undersøkinga, og vert som ein tryggleikskontroll (Kvale 2002, s.165). Thagaard (2002, s.21 og 179) omtalar validitet som

bekreftbarhet, og det handlar om at forskaren held seg kritisk til egne tolkingar og resultatata i studien kan stadfestast av annan forskning.

Tidlegare i kapittelet såg vi at eg i nokre intervju hadde utfordringar med å vite om eg skulle avbryte informanten når eg hørte han svara på sida av tema. Vi har også sett at det er sentralt i metoden halvstrukturerte intervju å vere open og følgje informanten, men dette at gav meg utfordringar. Dersom eg i større grad hadde vore aktiv og fått informantane inn på temaa igjen, kan det hende at eg hadde fått andre svar enn det eg fekk. Ved nokre høve under intervju og då eg transkriberte intervju, opplevde eg også at det stundom låg noko meir bak svara, men at eg ikkje spurte nok, eller tilstrekkeleg presist til å få fram om det eventuelt var noko meir informanten tenkte på, men ikkje fortalde. Utøvinga og val av metode påverkar altså validiteten til resultatata i større eller mindre grad. For å sikre størst mogeleg validitet i intervjusituasjonen, stilte eg spørsmål som omhandlar problemstillinga og forskingsspørsmåla mine. For å vere mest mogeleg trygg på at informantane forstod spørsmåla, definerte eg innhaldet i omgrepa som vart nytta og formulert om spørsmåla ved behov. Ved hjelp av intervjuguiden hadde eg fokus på om spørsmåla og formuleringane mine var i tråd med hensikta. Under intervju laga eg meg også nokon notat, der eg noterte ned tema/ omgrep som var viktig å utforske meir, men også stundom spesielle forhold som kroppsspråk og avbrot. Etter dei fleste intervju gjorde eg meg så raskt som råd nokre refleksjonar frå intervju, som eg tenkte kunne vere sentralt å ta med inn i analysen. At eg ikkje fekk gjennomført det ved alle intervju, kan ha påverka resultatet av analysen. Alle intervju vart teken opp på lydband for å sikre i størst mogeleg grad innhaldet i intervju, og på den måten leggje eit best mogeleg grunnlag for analysearbeidet.

I følge Kvale (2002, s.103) er det meir komplisert å vurdere transkripsjonen sin validitet, enn det er å vurdere rehabiliteten. For å oppnå størst mogeleg validitet i arbeidet med å transkribere intervju har eg lagt vekt på ein grundig gjennomgang av opptaka. Eg har skrive ordrett det informantane har fortald, og lagt inn pausar og i visse tilfelle tonefall. Eg kan likevel ikkje lukke ute at det er informasjon eg ikkje har fått med i arbeidet.

Summert opp har eg hatt fokus på validiteten gjennom heile forskingsprosessen, og i så måte også alle sju stadia til Kvale (2002, s.165). Frå starten av hadde eg fokus på relevant og teori til forskingsspørsmåla. Eg har deretter planlagt intervju og gjennomført intervju etter gyldig og etter mi vurdering eit godt forskingsdesign. Transkriberinga, og analysen har vorten utført

med høg grad av nøyaktigheit. Under heile forskingsprosessen har eg også hatt regelmessig kontakt med rettleiaren min som best mogeleg har kunne kvalitetssikre arbeidet.

I kvalitativ forskning gjev fortolkinga grunnlag for *generalisering*, og ikkje skildringar av mønstre i dataa. Generalisering inneberer at ein kan rekonstruere den teoretiske forståinga i eit prosjekt inn i ein vidare samanheng. På den måten bidrar undersøkinga til ein meir teoretisk forståing (Thagaard 2002, s.184). Gjennom ein hermeneutisk tolking er funna i studien løfta opp på eit teoretisk refleksjonsnivå. Ved at studien har følgd ulike metodikkar ved gjennomføringa av kvalitative halvstrukturete intervju, og analysearbeid, vurderer eg at studien sine funn kan vere ei tilvekst til eksisterande forskning.

Eit viktig forhold som kan ha påverka rehabiliteten, validiteten og generaliseringa til studien er at eg veit kven nokon av informantane er, og at nokre av informantane veit, og nokon truleg veit kven eg og nokre av mine familiemedlem er. Dette er noko eg har vore medviten på frå starten av prosjektet. Blant anna har eg medviten ikkje opplyst om mitt forhold til familiemedlem som informantane kan ha kjennskap til. Eg opplever ikkje at forholdet mitt til informantane har påverka verken på rehabiliteten, validiteten, eller generaliseringa, men eg kan likevel ikkje sei med sikkerhet at det er tilfelle.

## **5.6 ETISKE REFLEKSJONAR**

Forskingsetiske spørsmål er regulert av personopplysningslova (Busch 2013, s.62). I forkant av intervju kontakta eg Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD) for å høyre om prosjektet var meldepliktig. Det var raskt avklart at prosjektet måtte meldast inn til NSD. Det vart gjort og prosjektet fekk positiv tilbakemelding på søknaden (vedlegg ein). Eg hadde i denne perioden ein lærerik dialog med NSD på blant anna korleis eg skulle gå fram med å hente inn data, og for å sikre anonymiteten til informantane. Informantane i studien har alle fått og lese eit informasjonsskriv som eg laga (vedlegg to), samt samtykka til å delta i undersøkinga før intervju starta. Etter å ha vurdert at det ville styrkje studien å få fram i publikasjonen kva rolle dei ulike informantane har, kontakta eg NSD på ny for å avklare korleis eg skulle gå fram om det skulle la seg gjere. Etter dialogen med NSD sendte eg ut eit nytt samtykkeskjema (vedlegg fire) der det går fram at eg kan bruke rolla til informantane i publikasjonen. At informantane fekk førespurnad, og samtykka til å stå fram med si rolle i verksemdene, gjer at deira anonymitet er svekkja. Dei informantane som har kjennskap til kven andre informantar er, vil ha mogelegheit til å identifisere andre sine utsegn. Anonymitet

er ei større utfordring når informantane representerer same verksemd, difor har det vore viktig å fått samtykke frå dei ulike informantane der det går fram at kva som kan publiserast (Thagaard 2002, s.199-200).

Fleirtalet av informantane i studien snakkar i stor grad på vegne av verksemda, men informantane som har erfaring med langvarig sjukefråvær, snakkar hovudsakleg om si eiga erfaring. Det er openbart at desse to intervjuar vart annleis på den måten at det kom fram meir sensitive opplysningar knytt til informantane sin situasjon. Måten eg kom i kontakt med informantane på og måten eg gjennomførte intervjuar på, stilte difor andre etiske dilemma og tilnærmingar enn det gjorde for dei resterande intervjuar. Framgangsmåten er tidlegare skildra i kapittelet, og tilnærminga med at informantane sjølv kontakta meg gjennom sosialtillitsvalt, vurderer eg som særleg god. Sjølve intervjuar kravde i større grad sensitivitet frå mi side og gjorde at eg blant anna var meir medviten på det non-verbale språket til informantane.

## KAPITTEL 6. EFFEKT AV SJUKEFRÅVÆRSARBEIDET

Dette og dei to påfølgjande kapitla diskuterer funna frå datamaterialet til studien. Kapitla vil presentera og fortolka sentrale utsegn frå informantane, og drøfte utsegna opp mot eksisterande teori. Dette kapitlet studerer studien sitt fyrste forskingsspørsmål, *kva effekt har IA-arbeidet til verksemda hatt på sjukefråværet til verksemda, og kva har lågt sjukefråvær å seie for produktiviteten til verksemda?*

Kapitlet er delt inn i to. Fyrste del studerer kva effekt IA-arbeidet til verksemdene har hatt på sjukefråværet; den neste kva lågt sjukefråvær har å seie for produktiviteten til verksemdene. Kapitlet drøftar både det førebyggjande arbeidet for å hindre sjukefråvær og arbeidet for å inkludere arbeidstakarane som har vorte sjukmelde og skal tilbake i arbeidet igjen. Kapitlet avsluttar med ei samanfatting av hovudpunkt.

### 6.1 IA-ARBEIDET SIN EFFEKT PÅ SJUKEFRÅVÆRET

I kapittel såg vi at det er viktig å vere medviten på kva effekt vi snakkar om når vi snakkar om reduksjon i sjukefråværet. Verksemd A og B har i følgje IA-kontakten og hovudtillitsvalt i verksemd B eit sjukefråvær som er godt under landsgjennomsnittet og målet i IA-avtalen om at totalfråværet ikkje skal overstige 5,6 prosent. Verksemd B har lågast sjukefråvær og har eit totalfråvær som ligg vekselvis under og over fire prosent. Verksemd A sitt totale sjukefråvær ligg litt høgare, men likevel under fem prosent. IA-kontakten er klar på at dette er bra, spesielt med tanke på at begge er industriverksemdar. Verksemdene informerer om at talet på uførepensjonar har vore relativt stabil, men fordelinga mellom det legemeldte- og eigenmeldte sjukefråværet kjem ikkje klart fram av studien. At talet på uføre er stabilt er i samsvar med studien til Foss og Skyberg (2006, s.75). Det er ei gjennomgåande oppleving blant informantane er at det er ulike årsaker til at sjukefråværet svingar. Det kan likevel slåast fast at ein viktig faktor er kva grad verksemdene har fokus på sjukefråværsarbeidet. Funn i studien får fram at det er tre sentrale tema knytt til denne delen av IA-arbeidet til verksemdene. Dei ulike temaa vil verta drøfta fortløpande og er følgjande: *å sjå den enkelte, dialog og gradert sjukemelding.*

### 6.1.1 Å sjå den enkelte

Sju av ni informantar i studien trekkjer fram at det å sjå den enkelte arbeidar og ta signala arbeidstakaren gjev, er sentralt for å førebyggje sjukefråvær. Informantane hevdar at leiarane, men også arbeidskollegaer elles, er sentrale i dette arbeidet. IA-kontakten vurderer at det viktigaste verksemdene gjer i sjukefråværsarbeidet, er å sjå den enkelte arbeidstakaren, gje han mogelegheit til å vise at han kan noko, og ta fatt i arbeidstakaren når han strevar. Han trekkjer difor fram leiaren som svært viktig. Sosialtillitsvalt i verksemd A fortel at han vurderer at verksemda har ein god kultur for å sjå den enkelte arbeidstakar, og at desse små og kvardaglege grepa er viktige.

Fire av dei sju informantane som legg vekt på viktigheita av å sjå den enkelte arbeidstakar, framhevar at informasjon er ein viktig faktor i dette arbeidet. HR-direktør i verksemd A fortel at verksemda i samarbeid med NAV set i verk førebyggjande tiltak i form av ulike kampanjar og samlingar for leiarane. Dette gjer verksemda for at leiarane blant anna skal verte meir medvitne på å ta ulike signal. Informanten trekkjer fram at mange av leirane til dømes må verte flinkare til å seie nei og stopp til overtid for einskilde arbeidstakarar, fordi det vil kunne redusere sjansane for at arbeidstakaren ein dag vert utbrent og sjukemeld. På samlingane kan det også vere fokus på oppfølgingsrutinar, dialogmøta og økonomiske moglegheiter som ligg i avtalen. Hovudtillitsvalt i verksemd B fortel at også verksemd B har hatt ulike kampanjar med fokus på å sjå og ta vare på kollegaane, men til forskjell frå verksemd A har dette vore retta mot alle tilsette i verksemda.

Begge informantane som har hatt eit lengre sjukefråvær, er klare på at dei skulle ønska dei hadde fått meir informasjon om IA-arbeidet til verksemda. Den eine informanten trekkjer fram at han særleg kunne ønska seg meir informasjon om signal og symptom på overbelastning, som igjen kan føre til at personar «møter veggen» og dermed også sjukefråvær. Han meiner meir informasjon og eit høgare fokus på å ta signal og lytte til det som vert sagt, vil kunne vere eit godt førebyggjande tiltak. Informanten er klar på at han arbeidde altfor mykje, og at han og verksemda burde ha sett og dernest stoppa all overtida. Fortellingane til desse fire informantane tydar på at dei alle er samde om at informasjon og fokus på det å sjå signala til medarbeidarane er eit viktig førebyggjande tiltak. Likevel er det klart at begge informantane med bakgrunn i lengre sjukefråvær i verksemd A opplever at den gjevne informasjonen ikkje er tilstrekkeleg. Med bakgrunn i at det er ei gjennomgåande haldning blant informantane at det er avgjerande å ha fokus på å sjå den enkelte arbeidstakar,

er éin konklusjon at i kva grad verksemdene klarar å sjå den enkelte, kan påverke sjukefråværet til verksemdene.

### **6.1.2 Tett dialog**

Fleirtalet av informantane trekkjer fram at tidleg og tett dialog med arbeidstakaren er viktig for å redusere sjukefråværet. HR-rådgjevaren ved verksemd A fortel at det er viktig at partane kjem tidleg i dialog og ser på kva løysingar som kan gjerast for arbeidstakaren. I tillegg til å finne arbeidsoppgåver som vedkomande skal gjere er dette suksessfaktorar for å lukkast. Og når ein lukkast med dette, er det bra for samfunnet, arbeidsgjevar og arbeidstakaren sjølv. Driftsleiaren i verksemd B fortel at effekten av sjukefråværsarbeidet til verksemda har gått litt opp og ned, og at dei har sett positive verknader av å gjere faktiske tiltak som kravde mykje oppfølging frå leiarane. Informanten fortel at når dei får til å kome tidleg i dialog med arbeidstakaren, klarer dei tidleg å gjere naudsynete grep som kan forhindre vidare fråvær. Hovudtillitsvalt fortel at verksemd B har gjort nokon grep ved å lage rammer som skal sikre raskare og tettare dialog ved sjukefråvær, og viser til at grepa har ført til ønska effekt med lågare korttidsfråvær.

Erfaringane til informantane om at tidleg og aktiv oppfølging av personar som står i fare for eller som har starta eit sjukefråvær, har hatt dokumenterbar positiv effekt. Dette samsvarar med andre studiar. Som vist i kapittel fire har denne effekten ført til innskjerping i lovverket (Ose et.al. 2009, s.22, Skarning 2011, s.25).

### **6.1.3 Gradert sjukemelding og tilrettelegging**

Sosialtillitsvalt i verksemd A fortel om korleis verksemda legg til rette for at arbeidstakarane kan meistre jobben sin og slik førebyggje sjukefråvær. Han fortel i intervjuet at fleire i verksemda har akkurat dei arbeidsoppgåvene dei har av ein god grunn. Verksemda har lagt til rette trygge rammer for desse arbeidstakarane, og dei fungerer då blant dei gjevne føresetnadane dei har. Dette er gjerne personar med psykiske lidingar, som er ein del av eit miljø der dei har kollega og leiarskap som dei er trygge på.

Det informanten seier, kan forståast som at verksemda ser at det er positivt for arbeidstakarane og verksemda å leggje til rette for desse arbeidstakarane, og at nettopp den oppfølginga og tilrettelegginga som verksemda utfører, gjer at vedkomande klarer å stå i og utføre arbeidet. Verksemda ser og utnyttar i desse tilfella potensialet til arbeidstakarane. I dette tilfellet inneber det at dei også reduserer sjukefråværet ved leggje til rette for den



enkelte. Verksemd A har generelt høgare sjukefråvær blant operatørane enn blant funksjonærane. Dette handlar i følgje sosialtillitsvalt om at operatørane er meir fysisk aktive og meir ute enn funksjonærane. Driftsleiaren i verksemd B fortel i intervjuet at også den verksemda har høgst fråvær blant operatørane, og at dei same argumenta om meir fysisk aktivitet og utearbeid spelar inn. Informanten legg derimot også til at haldninga til å gå på arbeid spelar inn. Informanten er klar på at det er eit for stort viljestyrt sjukefråvær blant operatørane. Hovudtillitsvalt i same verksemd fortel at verksemda har funksjonæravdelingar som har høgare sjukefråvær enn blant avdelingar på operatør-sida. Han viser til at dette står i motsetning til teorien som seier at sjukefråværet er høgst blant operatørane på grunn av at dei har meir fysisk krevjande arbeid. Svara frå desse informantane viser at dei har til dels ulik informasjon og/eller syn på kvar sjukefråværet er høgst i verksemda. Til dømes såg vi i kapittel fire at forskinga som føreligg viser at det er lite truleg at sjukefråværet skuldast dårlege haldningar hjå arbeidstakarane (Ose et. al. 2012, s.22).

Ei gjennomgåande oppleving blant informantane i studien er at bruken av gradert sjukemelding vert nytta meir blant funksjonærane enn blant operatørane. Dette er i samsvar med teorien som ligg føre om bruken av gradert sjukemelding. Som vi såg i kapittel fire, seier den at sannsynet for å få gradert sjukemelding aukar med utdanning, og at forskjellane skuldast i stor grad moglegheitene til å få til effektiv tilrettelegging med bakgrunn i kva type jobb- og helseproblem vedkomande har (Ose et. al. 2012, s.5 og 10).

Sosialtillitsvalt i verksemd A fortel at han opplever at bruken av gradert sjukemelding kjem an på kva arbeidsoppgåver du har. Han opplever også at det ikkje berre er jubel frå verksemda si side når det gjeld gradert sjukemelding, ettersom ordninga inneber meirarbeid for leiaren. HR-direktøren i verksemd B er i utgangspunktet positiv til gradert sjukemelding, men trekkjer fram at det kan vere ei utfordring å få verksemdskulturen til å tilpassa seg dei som er gradert sjukemelde. Det at det er ein kultur for å vere positive og vise forståing for å vedkomande sin situasjon er viktig, i følgje informanten. Han fortel også at operatørane har fysiske plager som kanskje gjer gradert sjukemelding mindre aktuelt.

Saman med argumenta om meir fysisk aktive jobbar og utearbeid kan det tenkast at bruken av gradert sjukemelding også er ein faktor som spelar inn der det er eit høgare sjukefråvær blant operatørane enn blant funksjonærane. Med stort sannsyn hadde ein stor prosentdel av personane som er gradert sjukemelde, vore fullt sjukmelde dersom tiltaket ikkje hadde funnest og verksemda ikkje hadde lagt til rette for bruken av tiltaket. Ordninga gjev moglegheit for

at arbeidstakarar kan delta i arbeidslivet etter evne, og effekten av å nytte tiltaket gjer at sjukefråværet vert redusert. Som vist i kapittel fire er det empirisk støtte for at gradert sjukemelding bidrar til å redusere sjukefråværsraten, og størst støtte er det for at bidraget skjer gjennom redusert sjukepengedagsverk per sjukefråværstilfelle (Ose, et.al. 2012, s.5).

#### **6.1.4 Godt sjukelønsarbeid og redusert sjukefråvær**

Vi har no sett på ulike dømer på korleis godt IA-arbeid faktisk reduserer eller kan redusere sjukefråværet til verksemdene. I det følgjande dømme skal vi sjå at studien også viser korleis godt IA-arbeid kan auke talet på sjukefråværet. Sosialtillitsvalt i verksemd A hevdar at nokon av avdelingane som har høgst sjukefråvær, også er av dei avdelingane som både har størst forventningar til å ta inn og som faktisk tek inn flest personar som treng tilrettelagte arbeidsoppgåver. Ikkje nok med at desse avdelingane i større grad enn andre må leggje til rette for ulike personar, i tillegg får dei også eit høgare sjukefråvær med på kjøpet. I neste omgang får dei refs for at dei har høgt sjukefråvær, noko som skaper frustrasjon, i følgje informanten. Dette kan vere eit dømme på at verksemda ser på sjukefråværet som ein sjølvstendig del, og ikkje ein del av det totale IA-arbeidet til verksemda. Det er vidare eit godt dømme på motsetningane i IA-avtalen: På den eine sida skal ein arbeide med å leggje til rette for å hindre utstøying frå arbeidslivet. På den andre sida, skal ein leggje til rette arbeid for personar med større sannsyn for å verta sjukmeldte. Informanten si vurdering støttar opp under Foss og Skyberg (2006, s.75) sine konklusjonar om at dersom måla i IA-avtalen vert nådd, vil ikkje talet på sjukefråvær synke, men auke. Fråværsprosenten er difor lite eigna for å vurdere avtalen sine målsettingar og resultat.

### **6.2 BETYDINGA AV LÅGT SJUKEFRÅVÆR**

Det kjem tydeleg fram av intervjuet at det er brei semje om at det hovudsakleg er positivt for produktiviteten til verksemda å ha eit lågt sjukefråvær. Funn i studien får fram tre sentrale tema som i framhaldet skal drøftast opp mot andre del av det fyrste forskingsspørsmålet: *Kva har lågt sjukefråvær å seie for produktiviteten?* Dei tre temaa er følgjande: *økonomisk lønsemd, omdømmebygging og gradert sjukemelding.*

#### **6.2.1 Økonomisk positivt**

Den gjennomgåande haldninga til informantane i studien er at det er økonomisk positivt for verksemda å ha eit lågast mogeleg sjukefråvær. Informantane argumenterer på ulikt vis for

korleis det er positivt for dei ulike partane at verksemda legg til rette for og følgjer opp arbeidstakarane for å redusere sjukefråværet.

HR-direktøren i verksemd A er klar på at det er lønsamt for verksemda å leggje til rette for å redusere sjukefråværet. Ved å redusere sjukefråværet med éin prosent sparer verksemda fleire titals millionar kvart år. Han viser til at når eit fråvær kostar ca. 3000 kroner dagen, og når verksemda har den storleiken som den har, då går det fort mykje pengar tapt når ein viss prosent er vekke. Han hevdar at dette døme viser at det er lett å forstå at det er lønsamt å arbeide med sjukefråværet. Informanten får støtte av IA-kontakten som viser til dei same tala.

Hovudtillitsvalt i verksemd B er også klar på at det er økonomisk positivt for verksemda å leggje til rette for å få ned sjukefråværet. Han viser til at verksemda årleg vil spare over fire millionar med å få ned sjukefråværet med éin prosent. Han viser til at verksemda kan setje i verk mange tilretteleggjande tiltak for fire millionar kroner. Ein annan faktor er at det ikkje vert sett inn ein vikar i fråværet, og det betyr at arbeidet ikkje vert produsert og innteninga stoppar opp ved at verksemda ikkje kan fakturere kunden. Informanten vurderer at verksemda kan leggje til rette ekstremt mykje, samstundes som verksemda tener pengar. Informanten får støtte av operatøren med erfaring frå langvarig sjukefråvær. Han legg også vekt på at mange personar i denne næringa har ein spisskompetanse og er nøkkelpersonar i gjevne arbeidsoppgåver. Med bakgrunn i rolla dei utøver er det nesten umogeleg å setje inn nokon andre i mange av oppgåvene til verksemda. Difor rammer det verksemda når nokon er vekke. Dette er i samsvar med studien til Ose et.al (2012, s.6-7). Der går det fram at mange arbeidsgjevarar melder om store problem med å finne vikarar som kan gå rett inn og arbeide i sjukemeldingsperioden. Resultatet blir at det i stor grad blir dei andre tilsette som då må dele på oppgåvene.

### **6.2.2 Omdøme og trivsel**

HR-direktøren i verksemd B skilde seg ut når han snakka om temaet. Han var svært tydeleg på at verksemda legg til rette for arbeidstakarane fyrst og fremst for arbeidstakarane sin eigen del, og at verksemda som sådan skal ha ein effektiv og god organisasjon som ein følgje av det. Han viser til at verksemda har ein sjukelønsgaranti som inneheld at dei tilsette får 100 prosent i løn uansett kor mykje dei tener. Verksemda har mange personar som tenar over seks G-grensa, så det kostar verksemda mykje å ha folk sjuke. Overordna gjer verksemda dette i følgje informanten for å vere ein god og attraktiv arbeidsplass som skaper økonomisk tryggleik hos dei tilsette, og for at verksemda skal tiltrekkje seg nye arbeidarar. Dette vil igjen

medføre at verksemda får lågare kostnader, samstundes som dei kan konkurrere om dei beste arbeidstakarane. Informanten fortel at summen verksemda gjer av IA-arbeid ilag med dei tilsette, gjer at fråværet vert lågare og verksemda får mindre kostnader ved til dømes minder forsikringskostnader.

IA-kontakten er delvis samd med førre informant. Han er samd i at eit lågt sjukefråvær er viktig for omdømmet til verksemda. Han er derimot ikkje samd i at verksemdene fyrst og fremst legg til rette for å vere snille med arbeidstakarane. Han er klar på at verksemdene legg til rette og følgjer opp arbeidstakarane fordi det kostar verksemdene veldig mykje pengar å ha personar sjukmeldte. Ved lågt sjukefråvær sparer verksemdene desse pengane. IA-kontakten framheld vidare at på grunn av det låge sjukefråværet aukar også trivselen, produktiviteten og HMT-krava som verksemdene vert stilt når dei skal inngå nye jobbkontraktar. Han er tydeleg på at alt heng saman med alt. Dersom verksemda er god, får den nye jobbar, og den har friske folk. Informanten hevdar at det smittar veldig når nokon er sjuke og andre ser at det er nokon som legg til rette for den som er sjuk. Då vil folk prøve. Dersom ein har gode leiarar på alle plan, har ein lågt sjukefråvær, høg produktivitet og ein tenar pengar, meiner IA-kontakten. Med dårlege leiarar oppstår derimot ofte konflikhtar, som ein ikkje klarer å handterer. Ein får sjukemeldingar og ein klarer ikkje å produsere. IA-kontakten er dessutan klar på at verksemdene vil tene meir pengar enn dei tapar med å vere gode på å leggje til rette, men understreker at dei ikkje kan tene pengar på alt.

### **6.2.3 Kva er økonomisk lønsamt?**

Utsegnene frå informantane syner at det er brei semje om at det er bra for produktiviteten til verksemdene og for den enkelte arbeidstakar å følgje godt opp og leggje til rette for å ha eit lågast mogeleg sjukefråvær. Det er ei gjennomgåande haldning at førebygging er lønsamt, og at det handlar om å leggje best mogeleg til rette for arbeidstakarane. Denne haldninga er interessant å setje opp mot studien til Skarning (2011, s.26), der det vert konkludert med at målet om eit inkluderande arbeidsliv kan ta vekk fokuset frå verksemda sitt behov for å drive økonomisk forsvarleg. Plikta og føringane om å leggje til rette kan medføre ei lita effektiv organisering. Den dag i dag ligg det også føre forslag om ei arbeidsgjevarbetaling ved mangel på manglande tilrettelegging for gradert sjukemeldingar (Ose et.al. 2012, s.7). Som vist i kapittel fire er spørsmålet om arbeidsgjevarar som opplever auka kostnader, hadde sett inn mykje ressursar på førebyggjer nye sjukefråvær-, eller å kvitte seg med dei som har over gjennomsnittet, er det ikkje empiriske svar på. Ose et.al (2012, s.7) vågar seg likevel på ein

kommentar om at økonomiske insentiv ikkje berre vil føre til positive ringverknader ved at arbeidsgjevaren førebygge meir, dersom arbeidsgjevarane skal betale meir av sjukefråværet. Studien til Ose et.al. (2012, s.7) finn ikkje belegg for at arbeidsgjevarane har stor uvilje mot å leggje til rette. Min studie kan støtte opp om studien til Ose et.al. Informantane mine har ei positiv haldning til å førebygge sjukefråværet. Dei neste to analysekapitla vil gå nærare inn på korleis informantane vurderer utfordringa med tilrettelegging. Dei opplever at det er ei grense for kor mange dei kan leggje til rette for.

Omdømme er eit anna tema som er behandla i studien for å svare på kva lågt sjukefråvær har å seie for produktiviteten. Som det er kome fram av teksten ovanfor, meiner fleire av informantane at ting heng saman, eller som eine informanten sa, «alt heng saman med alt». Sosialtillitsvalt i verksemd A er også samd i utsegna og hevdar at omdømme er sentralt for heilskapen til verksemda. Det er viktig for dei som er tilsett i verksemda, og det er viktig for personar som står utanfor verksemda og som eventuelt vil inn i verksemda. Informanten viser til at verksemda er i ein situasjon der dei treng folk, og eit godt omdømme gjer det enklare i tilsetjingsarbeidet. Han legg til at det er utfordrande å få tak i gode folk i enklele stillingar.

HR-direktøren i verksemd B er klar på at verksemda ynskjer å stå fram som ei profesjonell verksemd der det er sjølvstøtt at verksemda følgjer lover, reglar og plikter. Han er vidare klar på at det har kosta og kostar verksemda dyrt å etterleve dette, men at det er positivt for arbeidskulturen og omdømme til verksemda. Det gjer og verksemda til ein attraktiv arbeidsplass når dei i neste omgang skal tilsetje personar. HR-rådgjevaren i verksemd A uttaler at eit godt omdømme er ein stor fordel ved rekruttering. Funksjonæren som har erfaring med langvarig sjukefråvær, fortel at ei sjukemelding har negativt forteikn, og at høgt sjukefråvær gjev negativt omdømme for verksmeda. Han meiner at det alltid bør vere eit motto for verksemda å halde sjukefråværet nede ved å arbeide førebyggjande. Sosialtillitsvalt i verksemd A fortel at han opplever at verksemda bruker meir ressursar på å leggje til rette for arbeidstakarane enn det verksemda er forplikta til, og at verksemda gjer dette for å ivareta eit godt omdømme.

Dei ulike utsegnene vitnar om at det er brei semje om at å ha eit lågt sjukefråvær spelar inn på omdømmet til verksemdene. Funna er interessante for å svare på kva lågt sjukefråvær har å seie for produktiviteten. Fleire informantar i studien trekkjer fram at verksemdene leitar etter dei beste arbeidstakarane, og vi har no sett at eit godt omdømme er sentralt for å vinne kampen om dei beste arbeidstakarane. Samanfatta kan ein seia at eit lågt sjukefråvær påverkar

omdømmet til verksemdene, eit godt omdømme påverkar tilsetjingsarbeidet til verksemdene, som igjen er avgjerande for å tiltrekka dei beste arbeidstakarane som trengst for å fortsetje å vere konkurransedyktige.

#### **6.2.4 Gradert sjukemelding og produktivitet**

Som vist tidlegare i kapittelet er det empirisk støtte for at gradert sjukemelding reduserer sjukefråværsraten. Vi skal no sjå på kva ordninga kan ha å seie for produktiviteten til verksemdene.

HR-direktøren i verksemd B viser til trenden i samfunnet om at fleire er sjukemelde grunna psykiske lidingar, og at han vurderer at gradert sjukemelding for denne gruppa er svært sentralt ettersom dei vil ha ein fot fysisk i verksemda, sjølv om ikkje yteevna er like stor til ei kvar tid. Dette kan forståast som at informanten meiner at gradert sjukemelding er eit viktig tiltak for dei ulike partane, sjølv om arbeidstakaren ikkje kan yte fullt den tida han er på jobb. Truleg vektlegg informanten det langsiktige perspektivet og dei fordelane det er med å behalde folk når han vurderer det som positivt for verksemda å leggje til rette for arbeidstakarane som ikkje kan yte fullt medan dei er på jobb. Informanten ser potensialet i personen og at det er viktig og positivt for alle partar at vedkomande kjem seg så raskt som rå tilbake i sitt ordinære arbeid. Operatøren som har erfaring med lengre sjukefråvær, støttar det den førre informanten fortel. Han hevdar at det vil vere positivt for verksemda å leggje til rette for arbeidstakarane, fordi vedkomande vil då ha ein fot innanfor verksemda. Det er då større sjanse for at arbeidstakaren og kunnskapen han sit med vert verande i verksemda når vedkomande er klar til å kome tilbake i ordinært arbeid. Det er kanskje ikkje lønsamt for verksemda der og då, men på lengre sikt er det lønsamt.

Driftsleiar ved verksemd B fortel at han ser ein forskjell ved bruken av gradert sjukemelding mellom operatørane og funksjonærane. Han grunngjev dette med at dei arbeider i ein tøff bransje med direkte kontakt med kundar. Det er då utfordrande å ha personar som ikkje arbeidar fullt eller kan produsere for fullt medan dei er på jobb, og samstundes fakturere kunden for full produksjonstid. Informanten meiner at det er enklare å bruke tiltaket gradert sjukemelding i andre delar av verksemda, men viser også til at han har fleire gode erfaringar med bruk av tiltaket. Ose et.al. (2012, s.6) slår også fast at det for mange verksemdar er ei utfordring at dei ikkje har produktive arbeidsoppgåver som dei som er sjukemelde kan setjast til å gjere. Årsaka er at på ein effektiv arbeidsplass blir dei produktive oppgåvene som finst,

allereie ivaretekne av andre tilsette. I tillegg spelar kompetansen til den sjukmeldte, helseproblemet og jobben som skal utførast inn.

Dersom arbeidstakaren som er gradert sjukmeld, produserer medan han er på jobb, kan det for verksemda vere positivt både på kort og lang sikt at vedkomande er i arbeid. Er arbeidstakaren delvis på jobb, men kan av ulike årsaker ikkje produsere for fullt medan han er på jobb, er det klart at vedkomande der og då ikkje er like produktiv for verksemda. Men tiltaket kan sjåast på som ei god investering som hjelper arbeidstakaren tilbake i normalt arbeid, og dermed til å vere produktiv for verksemda, igjen.

Informantane viser til at resultatet av å leggje til rette for å redusere sjukefråvær ved bruk av gradert sjukemelding, kan vere hemmande for produktiviteten. For den siste informanten sin del kan det vere så hemmande at det kan tolkast som han meiner at det er uaktuelt å bruke gradert sjukemelding. Vi såg tidlegare i kapittelet at verksemdene i varierende grad nyttar vikarar. Det vil seie at når arbeidstakarar vert sjukemelde vert arbeidsoppgåvene i stor grad lagt til dei andre tilsette i verksemda. I studien til Ose et.al (2012, s.6-7) vert det vidare konkludert med at verksemda sitt tap kjem når det ikkje er nok produktive oppgåver, og ein må leige inn vikarar i tillegg til å betale løn for uproduktivt arbeid, samt når tilrettelegginga går ut over dei andre tilsette og kan resultere i sjukemeldingar for dei andre arbeidstakarane.

Når ein legg til rette for nokon, fører det ofte til auka belastning for andre. Dette er også eit døme som viser at det kan vere utfordringar med ein reduksjon eller å ha lågt sjukefråvær. Studiane til Ose et.al. (2012, s.7 og 2013, s.25) støttar at det kan vere utfordringar med å leggje til rette for å ha eit så lågt sjukefråvær som råd. Som vist i kapittel fire syner funn i studiane at når arbeidsgjevarane ikkje kan leggje til rette effektivt for ei gradert sjukemelding, samstundes som det er sterke forventningar til at alle arbeidsgjevarar skal leggje til rette for gradert sjukemelding, betyr det at arbeidsgjevarane får auka utgifter. Resultatet av tilrettelegging og gradering blir då ei kostnadsoverføring frå folketrygda til arbeidslivet. Nedgang i folketrygdas utgifter kjem som ein følgje av redusert produktivitet og lønsemd på arbeidsstadane (Ose et. al. 2012, s.7, og Ose et.al. 2013, s.25).

### 6.3 SAMANFATTANDE KONKLUSJONAR

Dette kapittelet har freista å presentere sentrale funn i studien, og på dette grunnlaget samt relevant teori svare på studien sitt fyrste forskingsspørsmål. Ein viktig konklusjon på fyrste del av forskingsspørsmål éin er følgjande: *Faktorane å ha fokus på å sjå den enkelte arbeidstakar, få tidleg ein tett dialog med arbeidstakarane, og bruke gradert sjukemelding, kan redusere sjukefråværet.* Hovudfunna som underbyggjer denne konklusjonen er:

Det er ei gjennomgåande haldning blant informantane at det å sjå den enkelte arbeidstakar og ha fokus på dette arbeidet, kan spele inn på sjukefråværet. Dernest er eit funn at tidleg og tett dialog mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar er sentralt i IA-arbeidet, og kan ha positiv effekt på sjukefråværet. Det siste funnet knytt til fyrste del av forskingsspørsmålet er at mindre bruk av gradert sjukemelding kan saman med at operatørane har meir fysisk aktive jobbar og utearbeid, vere ein faktor som forklarar at det hovudsakleg er større sjukefråvær blant operatørane enn hos funksjonærane.

På andre del av forskingsspørsmål ein, konkluderer studien: *Lågt sjukefråvær kan både vere fremjande og hemmande for produktiviteten til verksemdene.* Bakgrunnen for å kunne trekkje denne slutninga er følgjande funn:

Verksemdene har store kostnader ved sjukefråvær. Det er ein gjennomgåande haldning blant informantane at det er lønsamt å arbeide for å ha eit lågast mogeleg sjukefråvær, gjennom å arbeide førebyggjande, men også å leggje til rette og følgje opp arbeidstakarar som er sjukemelde. Dessutan viser intervjuar at eit lågt sjukefråvær er sentralt for at verksemdene skal ha eit godt omdømme. Eit godt omdømme er sentral for trivselen til arbeidstakarane, og for tilsetjingsprosessane. Omdømmet påverkar i kva grad verksemdene får dei beste arbeidstakarane og kvaliteten på arbeidstakarane er sentralt for produktiviteten til verksemdene. Det siste viktige funnet er at det er blanda haldningar ved bruk av gradert sjukemelding. På den eine sida kan tiltaket fremje produktiviteten både kortsiktig og langsiktig, og på den andre sidan har denne studien støtta opp under andre studiar som viser at bruken av gradert sjukemelding, som igjen gjev lågare sjukefråvær, kan vere hemmande for produktiviteten til verksemdene.



## **KAPITTEL 7. NEDSETT FUNKSJONSEVNE OG SENIORAR**

Dette kapitlet er todelt og studerer- og svarer på studien sitt ande og tredje forskingsspørsmål. I likskap med førre kapittel presenterer kapitlet sentrale utsegner frå informantane, tolkar utsegnene og drøftar dei opp mot eksisterande teori. Fyrste del omhandlar personar med nedsett funksjonsevne.

### **7.1 NEDSETT FUNKSJONSEVNE TIL HINDER FOR GOD PRODUKTIVITET?**

I kapittel fire såg vi at delmål to i IA-avtalen omhandlar både personar med nedsett funksjonsevne som er tilsett i ei verksemd og dei som står utan arbeid. Studien sitt andre forskingsspørsmål er: *Korleis påverkar det produktiviteten til verksemdene å ha medarbeidarar med nedsett funksjonsevne, og kva har haldningane til dette spørsmålet å seie for å inkludere denne gruppa?* Fyrst vil kapitlet svare på fyrste del av forskingsspørsmålet, for dernest svare på del to. Hovudkonklusjonane frå delkapitlet vert samanfatta avslutningsvis.

#### **7.1.1 Kvifor legg verksemdene til rette for eigne arbeidarar?**

Det fyrste temaet gjeld omfanget av tilrettelegging i verksemdene A og B for personar med nedsett funksjonsevne. Gjennom å studere funna i studien om kva verksemdene gjer for denne gruppa, og kvifor dei gjer det dei gjer, vil delkapitlet freiste å svare på i kva grad det fremjar eller hemmar produktiviteten til verksemdene å ha arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne.

Fleire informantar i begge verksemdene, samt IA-kontakten, trekkjer fram at det er ein kultur i begge verksemdene for ta vare på folk, og at verksemdene strekkjer seg langt for å at arbeidstakarane skal fungere best mogeleg. Sosialtillitsvalt i verksemd A fortel at han opplever at verksemda i lang tid har gjort mykje av det som ligg i IA-avtalen. HR-direktøren i verksemd B formidlar det same med omsyn til den verksemda. Det verkar som at fleire av informantane tenkte hovudsakleg på fysiske funksjonsnedsettingar og at funksjonsnedsettingane måtte vere statiske. Om hypotesen stemmer, kan det forklare at det var fleire motsetjande utsegner knytt til forskingsspørsmålet. Eit døme er driftsleiaren i verksemd B som fortel at verksemda ikkje har mykje erfaring med personar med nedsett funksjonsevne, då verksemda etter det han hugsar ikkje har hatt tilfelle der nokon har mista ein fot eller ein annan kroppsdel og på den måten fått nedsett funksjonsevne. Informanten

understrekar samstundes at verksemda legg til rette for dei som treng det av lågare grad. Eit anna døme er den eine arbeidstakaren med erfaring frå langvarig sjukefråvær. Han kjente heller ikkje til personar i verksemda som hadde nedsett funksjonsevne.

Informantane har ulik vurdering kor vidt det fremjar eller hemmar produktiviteten til verksemda å leggje til rette for arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne. Det som i stor grad er felles blant informantane, er at dei ser at det er forskjell om ein tenkjer i no tid, eller i framtid. HR-direktør i verksemd A hevdar at det går direkte ut over produktiviteten når ein skal leggje til rette. Han var likevel klar på at ein kan sjå det motsett, ved at når ein legg til rette så produserer ein til det betre. Informanten forklarar utsegna med at fleire av leiarane ute i prosjekta meiner at når dei må ta inn personar som det trengst å leggjast til rette for, så går det ut over produktiviteten. Men når dei likevel skal vere i prosjektet, er det i følgje HR-direktøren motsett. Då er det ein fordel å leggje til rette.

HR-direktøren si utsegn kan tolkast som at han i utgangspunktet er samd i at det å leggje til rette for at enkelte arbeidstakarar kan stå i arbeid går utover produktiviteten om ein ser isolert på den gjevne situasjonen. Som vi såg i kapittel fire, har verksemdene fleire plikter regulert av arbeidsmiljølova og IA-avtalen som gjer at dei skal leggje til rette for å hindre utstøying frå arbeidslivet. Når verksemda skal følgje desse pliktene, kan nettopp det å leggje til rette for arbeidstakarane til dømes gjere at dei produserer meir når dei er på jobb og at dei kjem raskare tilbake til sitt ordinære arbeid. Utsegnene frå informanten vitnar om at han snur noko som han i utgangspunktet vurderer som hemmande for produktiviteten, til at det fremjar produktiviteten.

Sosialtillitsvalt i verksemd A fortel at han vel å tru at godt IA-arbeid er lønsamt og produktivitetsfremjande, og viser til at dersom verksemda er gode på dette, så er truleg også arbeidstakarane genuint interessert i å kome tilbake snarast rå. Personane som likar seg på jobb, vil truleg også yte meir enn personar som ikkje trivest like godt. Han hevdar dernest at det er lønsamt å leggje til rette for at også gruppa med nedsett funksjonsevne er i arbeid. Han legg til at verksemda har signalisert ut at det er lønsamt at folk er i arbeid, og at det difor er viktig at folk kjenner seg ønskja.

Begge informantane med erfaring frå langvarig sjukefråvær, var ute av arbeidet i over eit år slik at dei gjekk over på arbeidsavklaringspengar frå NAV. Frå å vere heilt ute av arbeidet kom dei gradvis tilbake til det ordinære arbeidet sitt. Felles for informantane var at det var dei som sjølve tok initiativ til å byrje å jobbe igjen, og at dei opplevde at verksemda la godt til

rette for dei når dei starta opp arbeidet igjen. Den eine informanten fortel at for han var det nok dei fyrste månadane å berre kome seg på jobb og putle på med nokre små ting. Han fekk tilrettelagt oppgåver utan noko form press og opplevde det som ein god start tilbake i arbeidslivet. Etter nokre månader gjekk han inn i eit prosjekt med tilrettelagte, men for verksemda naudsynte arbeidsoppgåver utan press på levering. Informanten fortel i intervjuet at han har gradvis auka opp arbeidstida, og er klar på at om han ikkje har produsert i full tid, så har han produsert og produserer i dag like stor grad som dei andre i den tida han er på jobb. Dette er noko han er klar på at har vore viktig for han. Han framhevar vidare at hadde han utsett å starte opp med å jobbe, hadde det vore enno større barriere for han å kome tilbake.

Den andre informanten har også ei klar oppleving av å ha produsert på lik line med dei andre då han arbeida redusert. Han var vidare tydeleg på at den beste hjelpa for han var at han var at han opplevde å bli forstått av verksemda, og at verksemda la til rette for at han kunne arbeide redusert med mål om gradvis opptrapping. Informanten hadde til forskjell frå den andre informanten ikkje tilrettelagte arbeidsoppgåver då han kom tilbake i arbeid.

Døma frå over viser at verksemda i desse to tilfella lukkast i arbeidet med å inkludere eigne arbeidstakarar som i lengre tid stod utanfor det aktive arbeidslivet. Dei lukkast fyrst og fremst med å leggje opp til ei gradvis opptrapping, men også med å leggje til rette arbeidsoppgåver. Døma viser vidare korleis informantane i større og større grad har auka arbeidsmengda og innhaldet i arbeidet, og på den måten også produsert meir og meir. Informantane har vore delaktige med å finne løysingar, og verksemda har lagt til rette. Summen av det vart i dette tilfellet positivt for alle partar.

Som vi ser, er informantane stort sett positive til å leggje til rette for arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne, og verksemdene gjer dette i stor grad på ein god måte. Dette samsvarer med konklusjonane i evalueringa av IA-avtalen i 2009 (Ose et.al. 2009, s.12). Resultata støttar også opp under studiane til Falkum, Bogen og Molan (2003), og Falkum (2004, referert i Falkum 2012, s.3). Dei studiane konkluderer med at verksemdene i stor grad har system og tiltak for å behalde tilsette dersom dei får éi eller fleire funksjonsnedsettingar, men svært få hadde utvikla tiltak for å tilsette nye menneske med nedsett funksjonsevne.

Informantane si vurdering av effekten tilrettelegginga har på produktiviteten, er meir tvitydig. Vi har sett at det kan vere ein tendens at det hemmar produktiviteten når arbeidstakarane ikkje kan yte fullt, men at det dersom ein har eit meir langsiktig perspektiv kan det fremje produktiviteten å leggje til rette for denne gruppa.

### **7.1.2 Lita erfaring med å inkludere personar med nedsett funksjonsevne som står utanfor arbeidslivet**

Denne delen av kapittelet freistar å få fram verksemdene i studien sitt arbeid med å inkludere personar som med nedsett funksjonsevne inn i arbeidslivet, og på den måten kunne svare på studien sitt forskingsspørsmål to.

Det kjem tydeleg fram av intervjua at informantane opplever at dei har lita eller inga erfaring med at verksemdene inkluderer personar med nedsett funksjonsevne anten gjennom tiltak i samarbeid med NAV eller direkte på den opne marknaden. Informantar frå både verksemd A og B kunne ikkje kome med døme der verksemda har fått søknader og/eller har tilsett personar med nedsett funksjonsevne utan at det har vore i regi av NAV. Desse funna er i samsvar med studien til Falkum (2012, VI-VII) som konkluderer med at arbeidsgjevarar har få erfaringar med å tilsette personar med nedsett funksjonsevne. Dei få som vart tilsett, vart det gjennom NAV, og ingen hadde hatt søkjarar med éi eller fleire funksjonsnedsettingar. Hovudtillitsvalt ved verksemd B opplever at verksemda bør ha dårleg samvit for å ikkje ha gjort nok for å inkludere personar med nedsett funksjonsevne. Informanten ser det slik at verksemda ikkje har vore tilstrekkeleg grad medviten på oppgåva. Verksemda søker ikkje etter denne gruppa, noko som hadde vore ein proaktiv måte å ta ansvar for å inkludere fleire frå denne gruppa på. Han viser til at heile verksemda er tilrettelagt for til dømes personar i rullestol, slik at det dermed ikkje burde vere noko problem for verksemda. Driftsleiaren frå same verksemd hevdar i motsetning til hovudtillitsvalt at verksemda ikkje har konkrete arbeidsplassar som kan ta i mot personar med nedsett funksjonsevne og vurderer det slik at desse personane krev veldig trygge omgjevnader og stabilitet som ikkje verksemda etter hans oppfatning har. HR-direktøren i verksemd A fortel i intervjuet at verksemda ikkje har hatt systematisk fokus på å inkludere fleire personar med nedsett funksjonsevne. Hovudårsaka til dette er at verksemda har sett det slik at dei har hatt så store utfordringar internt, at dei har valt å ha fokus på interne arbeidstakarar og ikkje eksterne. HR-rådgjevaren er samd i at verksemda er så stor at dei har nok med interne utfordringar. Dette er eit argument som er ei motsetning til studien til Ose et.al. (2009, s.5), der det går fram at det er dei største verksemdene som lettast kunne inkludere denne gruppa.

Funna i denne studien kan sjåast i samanheng med funn i studien til Falkum (2012, s.16) der det går fram at verksemdene prioriterer i all hovudsak å gjere det best mogleg økonomisk og organisatorisk for verksemda, heller enn å inkludere personar med nedsett funksjonsevne.

Funn i denne studien viser også at NAV si rolle kan ha medverka til at det ikkje er fleire i denne gruppa som vert inkludert i arbeidslivet. HR-direktøren frå verksemd B hevdar at etter det han kjenner til, har ikkje verksemda fått førespurnad frå NAV om å leggje til rette for personar med nedsett funksjonsevne, anten det gjeld fysiske eller psykiske funksjonsnedsettingar. Når ein veit om prosentdelen i befolkninga med nedsett funksjonsevne, er det underleg, i følgje informanten. Informanten og hovudtillitsvalt frå same verksemd legg til at verksemda får praksisplassførespurnader, og at verksemda i utgangspunktet alltid er positiv til det. Haka er at verksemda må ha arbeid og folk til å følgje opp vedkomande. Sosialtillitsvalt og HR-direktøren i verksemd A, samt IA-kontakten hevdar alle at også verksemd A har mykje erfaring med å ha personar på arbeidstrening. Alle fem informantane viser til at verksemdene har både gode og mindre gode erfaringar med å inkludere personar gjennom NAV. At verksemdene har større erfaringar med bruk av praksisplassar og folk i arbeidstrening, støttar følgjeleg opp under funn i studien til Falkum (2012, s.VI-VII).

Som vi ser nyttar verksemdene seg i liten grad av personar med nedsett funksjonsevne som står utanfor arbeidslivet. Dette til tross for at verksemdene i stor grad har hatt behov for arbeidskraft dei åra IA-avtalen har vore gjeldande. HR-direktørane frå begge verksemdene er klar på at verksemdene ynskjer å stå fram som kompetanseverksemdar, og at dei difor leitar etter dei beste operatørane og funksjonærane. HR-direktøren som representerer verksemd B, hevdar også at verksemda ikkje har stillingar utan krav til utdanning. Det sentrale for informantane er at det må liggja noko kunnskap i botn. Informantane er vidare klare på at personar som har ei funksjonsnedsetting, ikkje vil stå svakare enn ein funksjonsfrisk person med same utdanning. Verksemdene ville ikkje ha vektlagt funksjonsnedsettinga. Utfordringa er i følgje fleire av informantane når personane står utan utdanning og arbeidserfaring, og verksemda i tillegg må leggje til rette. Resultata støttar følgjeleg opp under studien til Falkum (2012, s.17), der det går fram at det viktigaste tilsetjingskriteriet for dei fleste verksemdene var at søkjaren må ha ei eller anna form for spesiell kompetanse. Dette gjeld også dei verksemdene som tidlegare rekrutterte ufaglært arbeidskraft. I kapittel fire såg vi i studien til Falkum (2012, s.17 og 19) kva ulike risikovurderingar som i stor grad vert utført ved å inkludere personar med funksjonsnedsetting. Då informantane i denne studien i liten eller ingen grad har erfaring med å inkludere denne gruppa, vart dette i liten grad drøfta i intervjuet. Men eit funn som er vert å trekkje fram, kjem frå HR-rådgevaren i verksemd A. Han hevdar at verksemd A har ei frykt for å ta inn arbeidstakarar som strevar med ulike utfordringar, og at det har vore uro kring kva som skjer om verksemda hadde inkludert personar frå denne

gruppa. Han trekkjer fram regelverk, og særleg oppseiingsvernet som sentrale argument som går igjen i verksemda, for å vere varsam med eller å ikkje inkluderer personar med funksjonsnedsettingar. Dette er i tråd med studien til Skarning (2011, s.18 og 26).

Sosialtillitsvalt i verksemd A hevdar at det ville kravd meir av heile organisasjonen om verksemda skulle ha inkludert fleire enn den gjer i dag. Verksemda måtte hatt dei rette folka til å følgje dei opp. Informanten drar parallellar til arbeidet med lærlingane, der ein må fire litt på produktivitetsskrava for å gjere dei gode og slik få igjen for det seinare.

HR-direktøren i verksemd A fortel i intervjuet at den låge søkjarmassen til yrkesgrupper som verksemda har behov for, tvingar verksemda til å tenkje alternativt når det gjeld rekruttering. Eit alternativ er å samarbeide med NAV og kommunen sitt opplæringsssenter om å gjennomføre produksjonskurs. Han viser til at nokon synest det er fornuftig, medan andre meiner lista må leggjast høgare. På operatørsida i dag er det mange som har gjennomført produksjonskurs, og som har arbeida seg opp til å verta gode fagfolk, fortel informanten.

Som det går fram av funna i studien, nyttar ikkje verksemdene seg av potensialet for arbeidskraft blant personar med nedsett funksjonsevne. Dette sjølv om utdanningsnivået for denne gruppa aldri har vore høgare enn det i dag, og verksemdene i større eller mindre grad treng arbeidskraft. At verksemdene nyttar andre grupper i samfunnet i tillegg arbeidsinnvandring, er i samsvar med studien til Steen et.al. (2012, s.5).

### **7.1.3 Samanfattande konklusjonar**

Ein viktig konklusjon på fyrste del av forskingsspørsmålet to, er følgjande: *Det kan både fremje og hemme produktiviteten til verksemdene å ha arbeidstakarar med éi eller fleire funksjonsnedsettingar.* Hovudfunna som underbyggjer denne konklusjonen er:

Det er ulikt i kva grad arbeidstakarane yter i notid, og det får følgjer for produktiviteten. Nokon yter fullt medan dei er på jobb, medan andre må ha tilrettelagte arbeidsoppgåver ein periode som gjer at dei produserer mindre den perioden. Dernest er eit sentralt funn at det er brei semje om at det fremjar produktiviteten til verksemda på sikt å leggje til rette for at personar med nedsett funksjonsevne.

På andre del av forskingsspørsmål to konkluderer studien: *Haldningane til å ha arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne er til hinder for at verksemdene i studien*

*inkluderer denne gruppa.* Bakgrunn for å kunne ta denne konklusjonen er følgende hovudfunn:

Begge verksemdene har liten erfaring med å inkludere denne gruppa. Dessutan meiner verksemdene at dei har nok med interne utfordringar. For det tredje ynskjer verksemdene å stå fram som kompetanseverksemdar og søker dermed etter dei beste operatørane og funksjonærane. Eit fjerde funn er at verksemdene ser på det som ei stor utfordring å inkludere personar utan utdanning og som i tillegg treng tilrettelegging. Endeleg vel verksemdene å nytte seg av andre grupper i samfunnet og arbeidsinnvandring i staden for å utnytte potensialet blant personar med nedsett funksjonsevne.

## **7.2 LØNSAMT MED SENIORAR?**

I kapittel fire såg vi at studien til Falkum (2012, s.26) viste at det er stor skilnad på korleis verksemdene stiller seg til eldre arbeidstakarar. Studien viste at det fyrst og fremst er omsynet til verksemda sin organisasjon og effektivitet som er avgjerande for dei store skilnadane i praksis. I dette delkapittelet drøftar studien sitt tredje og siste forskingsspørsmål: *Korleis påverkar det produktiviteten til verksemdene å leggje til rette for eldre arbeidstakarar?* Avslutningsvis vert hovudfunna og konklusjonen i delkapittelet samanfatta.

### **7.2.1 Seniorane fremjar produktiviteten**

Det er ei gjennomgåande haldning blant informantane i studien at begge verksemdar har snudd frå den eine motpolen i synet på seniorar til den andre motpolen. Frå å levere ut sluttpakkar når arbeidstakarane vart 62 år, har begge verksemdene i ein periode arbeida aktivt for å leggje til rette for at arbeidstakarane står lengst mogeleg i arbeid. Til dømes var sosialtillitsvalt i verksemd A klar på at det å arbeide for å heve avgangsalderen var ein heilt ny startegi frå verksemda si side stikk i strid med tidlegare praksis. Han hevdar at éi av hovudårsakene til at verksemda har lukkast med dette arbeidet, var at dåverande leiar gjekk fremst og promoterte arbeidet. HR-rådgjevaren støtta dette og framheva at det viktigaste verksemda gjorde for å verta truverdige på at verksemda hadde snudd synet på seniorane, var at alle leiarane måtte fortelje dei tilsette at dei hadde bruk for dei, og difor ynska at dei skulle bli verande i arbeidet. Informanten vurderte også at verksemd A hadde lukkast i arbeidet.

Dei same informantane stiller spørsmålet i intervjuet om verksemd A har vist for mykje merksemd på seniorpolitikken og at det kan ha gått utover anna IA-arbeid. Begge to framhevar merksemda verksemda har hatt på seniorpolitikken, som avgjerande for suksessen

verksemda har hatt i arbeidet med å auke avgangsalderen. At verksemda har fått resultat, har medført at mange har arbeida for å nå egne og sentrale IA-mål.

HR-direktøren frå verksemd B hevdar at verksemda no ser på dei eldre som dei stabile og dei som skal stå for kontinuiteten i verksemda, skarp motsetning til det dei gjorde tidlegare. Dette har blant anna gjort at verksemda medvite har tilsett fleire eldre personar enn det dei har gjort tidlegare. Fire andre informantar støttar opp under dette. Dei viser til at yngre arbeidstakarar i dag i mange tilfelle er i ei stilling i nokre år før dei søker seg vidare, medan eldre i større grad ynskjer å vere i den same jobben til dei går av med pensjon. Til tross for at verksemda ser positive faktorar med å tilsetje eldre arbeidstakarar, gjer dei ikkje nokon særskilde grep for at eldre skal søkje på jobbar hos dei.

Som vi ser, er informantane gjennomgåande positive til å arbeide for å auke avgangsalderen for seniorane. Dette samsvarar i stor grad med forskinga til Falkum (2012, s.VII, 22 og 26), der den forskingsstudien viser dei positive faktorane som verksemdene trakk fram.

### **7.2.2 Lønsame seniorar**

At det er lønsamt å leggje til rette for å auke avgangsalderen til arbeidstakarane, er alle informantane i begge verksemdene samde om. HR-direktøren i verksemd A viser til at då verksemda valte å setje fokus på og sette av ressursar og pengar til seniorpolitikk, fekk dei positive resultat både økonomisk og etisk. Informanten fortel i intervjuet at god IA er god butikk, og at då toppleinga og økonomiansvarleg såg det, vart det enklare å få med verksemda i å setje i verk ulike tiltak. Verksemda sparte fleire titals millionar årleg på å auke pensjonsalderen, i følgje HR-direktøren. Årsaka til dei store kostnadssparingane var at verksemda gjennom auke i pensjonsalderen fekk redusert store pensjonskostnader og hadde mindre trong for å leige inn arbeidskraft som kosta om lag 100 kr. ekstra i timen. Med det store omfanget av timar som er ute i produksjonen, vart det svært lønnsamt. HR-direktøren fortel også at verksemda såg klart at det å leggje til rette for at tilsette skulle stå lengst mogeleg i arbeid var god butikk. Eit anna døme er HR-rådgjevaren som også hevda at verksemda sparar kostnader ved å ikkje betale utbetalingar knytt til AFP. Sosialtillitsvalt støttar dette og hevdar at det er mykje meir lønsamt å ha folk i jobb, enn å la dei gå av med AFP. Eit anna argument som er trekt fram, er at verksemda har behov for folk. Dei ulike argumenta har gjort at verksemda ei tid har arbeidd for å bevare folk så lenge som råd. HR-direktøren og hovudtillitsvalt i verksemd B støttar dette, og fortel at dei legg til rette fordi det blant anna er billigare politikk å behalde enn å skifte ut folk.



Informantane er som det går fram av døma ovanfor, klare på at det er lønnsamt for verksemdene å leggje til rette for at arbeidstakarane står lengst mogeleg i arbeid. Samanfatta skuldast dette hovudsakleg to forhold: Verksemdene sparer kostnader knytt til AFP og dei brukar mindre ressursar i form av tid og kroner på å leige inn arbeidskraft.

### **7.2.3 Produktive seniorar**

Spørsmålet om seniorane produserer like godt som yngre arbeidstakarar, er eit anna spørsmål som studien til Falkum (2012, s.VII, 22 og 26) viste at det var ulikt syn på. Fleirtalet av informantane ved begge verksemdene vurderer det slik at seniorane si erfaring gjer at dei produserer like godt som yngre arbeidstakarar. Denne erfaringa er det også viktig å ha for å løyse ulike oppgåver, og fleire av informantane fortel at det er sentralt å få overført erfaringa frå eldre til yngre arbeidstakarar. HR-rådgjevaren ved verksemd A fortel at det for nokre år sidan vart utført undersøkingar i verksemda om blant anna produktiviteten til seniorane. Undersøkinga viste at produktiviteten til seniorane var på høgde med resten av dei tilsette. Det kom fram at erfaringa deira gjer at dei arbeidar meir effektiv då dei brukar mindre tid på å ta avgjersler, samt at dei har ein rik kunnskap som er nyttig for verksemda. Dessutan framgjekk det at sjukefråværet til seniorane var noko høgare, men at det totale fråværet deira var betydeleg lågare enn for dei andre gruppene. Dei var blant anna mindre vekke med ulike permisjonar. HR-direktøren i verksemd B støttar dette, og hevdar at totalfråværet til seniorane i verksemd B er lågare enn for yngre arbeidstakarar. Han legg til at seniorane ofte har ein veldig god arbeidsmoral. Det går fram av fleire andre informantar i verksemd A at undersøkinga som vart utført i verksemda, konkluderte med viktige funn som var motsetjingar til mytane som var om seniorane. Seniorane vert no sett på som ein ressurs og ikkje ei utfordring.

Sjølv med eit gjennomgåande positivt syn på seniorane blant informantane i studien, såg likevel operatøren med erfaring frå langvarig sjukefråvær, sosialtillitsvalt og HR-rådgjevaren at det kan vere utfordrande med å ha seniorar ståande i arbeid lengst mogeleg, og viser til at aldringsprosessen set inn ein eller annan gong. Dei ser alle eit klart skilje mellom operatørar og funksjonærar, og framhevar at det å arbeide fysisk ute i ver og vind har ein større slitasje på kroppen. Sosialtillitsvalt hevdar at det er viktig å akseptere at for enkelte er det rett å avslutte før dei er 67 år, medan andre kan stå til dei er 70 dersom dei produserer.

#### 7.2.4 Seniortiltak

Verksemdene har utført og utfører fleire tiltak for å leggje til rette for at arbeidstakarane står lengst mogeleg i arbeid. Verksemdene har hatt fokus på at leiarane skal fortelje at arbeidstakarane er ønskja. Eit anna tiltak hjå begge verksemdene er seniorfritid. HR-rådjevaren frå verksemd A hevda at det fyrst og fremst er symboleffekten av at det vert lagt ytingar i potten som gjer at det kan vere eit godt tiltak. Verksemda viser då til arbeidstakarane at verksemda ynskjer at dei skal verte verande i arbeidet. Alle informantane frå verksemd B viser til at verksemda har ein eiga seniorordning som eit alternativ til AFP. Kort skildra går ordninga ut på at arbeidstakaren arbeider 80 prosent medan han får utbetalt 100 prosent løn. Ordninga gjeld i perioden arbeidstakaren er mellom 62 år og 67 år. Informantane meinte at dette er med å legg til rette for at arbeidstakarane står lengst mogeleg i arbeid. Hovudtillitsvalt går så langt at han hevdar at ordninga gjer at seniorane produserer meir enn dei yngre fordi dei får overskot ved meir fritid.

Eit anna tiltak som begge verksemdene har sett i verk, er ein samtale med arbeidstakarane om framtida deira når dei har nådd ein viss alder. Fleire informantar ved verksemd A fortel at verksemda har ein medarbeidersamtale med alle tilsette når dei vert 58 år. Her set verksemda seg ned med den tilsette og diskuterer vidare karriere i verksemda. Målet er å få ein diskusjon kring kva arbeidstakaren har tenkt å få ut av resten av yrkeskarrieren. Det er viktig å få fram kva arbeidstakaren ynskjer, då verksemda ofte ser at ambisjonsnivået forandrar seg når ein vert eldre. Ein ynskjer ofte å arbeide med faget sitt utan for mykje innblanding frå leiaren. Det er også viktig for å finne ut korleis verksemda kan nytte seg av fagkunnskapen til vedkomande framover. I følgje HR-rådjevaren vert tiltaket teke blanda i mot av dei tilsette. Enkelte synest det er bra, medan andre opplever seg friske og raske og ser ikkje på seg sjølv seg ein som senior, og ynskjer såleis heller ikkje å snakke om framtida. Hovudtillitsvalt og HR-direktøren ved verksemd B fortel at verksemd B også har ein samtale om framtida, og at dei har den nå arbeidstakaren har fylt 55 år. Informantane fortel at verksemda har fått positive signal frå arbeidstakarane knytt til denne samtalen og verksemda ser at dei startar viktige tankeprosessar. Som vi har sett over, har verksemdene både same og forskjellige tiltak for å auke avgangsalderen på dei tilsette. I kva grad dei ulike tiltaka har hatt effekt, kjem ikkje fram av intervjuet utover det at fleire av informantane trekkjer fram at leiaren var viktig i prosessen med å snu synet på seniorane. Nokre av informantane hevdar at verksemdene er for dårlege til å evaluere tiltaka, og at det difor er vanskeleg å vite kva som har hatt effekt og kva som ikkje har hatt effekt. Dette er i samsvar med studien til Midtsundstad og Bogen (2011, s.10). Det

som derimot alle informantane i studien er klare på, er at det påverkar produktiviteten positivt å leggje til rette for at arbeidstakarane står lengst mogeleg i arbeid.

### **7.2.5 Samanfattande konklusjonar**

Dette delkapittelet har freista å presentere sentrale funn i studien og saman med relevant teori svare på studien sitt tredje og siste forskingsspørsmål. Konklusjonen er følgjande: *Studien viser at det fremjar produktiviteten til verksemdene, å leggje til rette for at eldre arbeidstakarar står lengst mogeleg i arbeid.* Følgjande hovudfunn underbyggjer denne konklusjonen:

Synet på eldre arbeidstakar har vorte snudd totalt i begge verksemdene i perioden med IA-avtale. Informantane ser det dessutan slik at eldre arbeidstakarar representerer ein større grad av kontinuitet enn yngre arbeidstakarar. Vidare vitnar forteljingane deira om at der er lønsamt for verksemda at arbeidstakarane står lengst mogeleg i arbeid. Verksemdene sparer utgifter ved AFP og kostnadar med å få inn ny arbeidskraft. Eit fjerde funn er at erfaringa som dei eldre arbeidstakarane har, gjer at dei er like produktive som yngre arbeidstakarar. Dei eldre bruker blant anna mindre tid på å ta avgjersler. Endeleg er totalfråværet til seniorane lågare enn for yngre arbeidstakarar.

I samsvar med eksisterande forskning veit ikkje verksemdene i studien kva tiltak som har gjeve effekt, sett bort frå at fleire av informantane trekte fram at leiarane har vore sentrale.

Delkapittelet har også vist at funna ovanfor støttar i stor grad opp under den eksisterande forskinga.

## KAPITTEL 8. FIRE SENTRALE TEMA

IA-avtalen må sjåast på i ein heilskap. Som fleire av informantane, mellomanna IA-kontakten seier, «heng alt saman med alt». Dette kapitlet studerer sentrale funn i datamaterialet som inngår i alle tre forskingsspørsmåla. Funna er kategorisert inn i fire ulike tema: *organisering i prosjekt, arbeidskonjunktur, kunnskap og fleksibilitet*. Kapitlet presenterer sentrale utsegner frå informantane, fortøker utsegnene og drøfter dei mot eksisterande teori. Avslutningsvis vert hovudkonklusjonane i kapitlet samanfatta.

### 8.1 ORGANISERING I PROSJEKT

I kapittel fem såg vi at verksemd A er organisert i basis og prosjekt. HR-direktør, HR-rådgjevar og sosialtillitsvalt fortel at det er ei spenning mellom basis og prosjekta, og får fram at det verken har vore eller er like enkelt for basis å allokere dei som ikkje er 100 prosent friske ut i prosjekta. Når til dømes prosjekta ligg etter og treng meir folk, ynskjer prosjekta dei beste personane og er då ikkje like nøgde med å få tilbode personar som treng tilrettelagte arbeidsoppgåver og/eller ekstra oppfølging ved at dei til dømes arbeider gradert. Informantane fortel at det er ulikt korleis leiarane i prosjekta tek dette. Motstanden hjå enkelte er der jamvel om personane dei får tilbode om kjem i tillegg til talet dei ber om. I følgje HR-direktøren vegrar prosjekta seg for å betale for personane dei må leggje til rette for. Han er vidare klar på at verksemda i desse tilfella i for liten grad nyttar seg av tilretteleggingstilskot frå NAV, og viser til at rekninga då kunne har vorten delt. Motstanden som prosjekta stundom viser, kan tolkast som at sentrale personar i prosjekta vurderer at det hemmar produktiviteten deira å leggje til rette for personar som har eit eller fleire særskilde behov. Dei må levere resultat til ei kvar tid i prosjekta, og tenkjer då fyrst og fremst kva som er best for prosjektet og ikkje nødvendigvis kva som er best for verksemda totalt. Dette kan for verksemda by på utfordringar i å finne og følgje opp tilrettelagte arbeidsoppgåver for dei som treng det. Informantane kan også forståast som at det er eit skilje innan i verksemda, og at dei tenkjer ulikt i prosjekt og i basis.

Fleire av informantane svara at det kan vere ei utfordring for IA-arbeidet til verksemd A at verksemda er organisert som basis og prosjekt. HR-direktøren føreslo at éi årsak kan vere at det er for stor avstand mellom den som har personalansvar og er tilknytt basis og vedkomande som han skal leggje til rette for ute i prosjektet. Han fortel vidare at hadde personalansvaret

lege ute i lina i prosjekta, hadde kanskje personalansvarleg kjent eit større ansvar, og hatt betre kjennskap til korleis arbeidskvardagen til vedkomande er. Dette kunne igjen ha vore ein fordel når verksemda skal leggje til rette og følgje opp arbeidstakarane sine behov.

Informantane som har vore ute i langvarig sjukefråvær, opplevde stor forskjell på oppfølginga frå leiarane sine. For informanten som opplevde seg dårleg møtt av personalansvarleg, kan det verka som om avstanden og mangelen på forståing for situasjonen har vore sentrale faktorar. Han hadde god dialog med den næraste avdelingsleiaren sin. HR-direktøren hevdar at organiseringa kan vere hemmande for produktiviteten av den grunn at fleire arbeidstakarar har behov for litt ekstra tid for å kome inn i nye arbeidsoppgåver. På den andre sida har leiaren ute i produksjonen eit anna fokus og kanskje tid til å følgje arbeidstakaren opp, medan det er meininga at basisleiaren skal gjere det. Informantane konkluderer at der truleg er både fordelar og ulemper med begge måtane å organisere på.

Funna ovanfor viser at verksemda si organisering i prosjekt kan vere til hinder for arbeidet med å nå måla i IA-avtalen. Vi har sett at fleire av informantane stiller spørsmålsteikn om organiseringa i prosjekt påverkar produktiviteten til arbeidstakarane. Då det er sentralt ved alle tre delmåla i IA-avtalen å leggje godt til rette og gje god oppfølging til dei arbeidstakarane som har behov for det, er desse funna gjeldande også ved alle tre forskingsspørsmåla. Dersom det er tilfelle at organiseringa hindrar i ein eller annan grad verksemda i å leggje til rette og følgje opp arbeidstakaren, vil det kunne gå ut over produktiviteten til arbeidstakaren, og dermed produktiviteten til verksemda som heilskap.

## **8.2 KONJUNKTURAR I ARBEIDSMARKNADEN**

Alle informantane i studien er samde om at konjunkturane i arbeidsmarknaden påverkar kor mange interne og eksterne arbeidstakarar verksemdene kan leggje til rette arbeidsoppgåver for. Fleire av informantane hevdar at det er ei utfordring at verksmeda er ei produksjonsverksemd der marknaden svingar. Dette gjer det vanskeleg for dei å leggje til rette like omfattande over tid. I oppgangstider når verksemda har mykje arbeid, er det også fleire lettare arbeidsoppgåver, og dermed enklare å finne tilrettelagte arbeidsoppgåver for personar med særskilde behov. I følgje hovudtillitsvalt i verksemd B har verksemdene i slike oppgangstider både fleire menneskelege og økonomiske ressursar. Ei gjennomgåande haldning blant informantane er likevel at det finst ei grense for kor mange verksemda kan leggje til rette for til ei kvar tid.

HR-direktør i verksemd A fortel at han i praksis ser at det er ei grense for kor mange verksemda kan leggje til rette for på same tid, anten det er i den jobben dei har i dag eller i annan type jobb. Han ser også, som vist over, at det er enklare å leggje til rette når prosjekta går for fullt, og det er fleire arbeidsoppgåver som til dømes verkstadsarbeidar og brannvakt, og at det er meir krevjande når det er lite arbeid. I periodane når det er lite arbeid, sit altså verksemda på ny med utfordringane om å finne tilrettelagte arbeidsoppgåver. Informanten fortel i intervjuet at verksemda kanskje har vorte meir kynisk overfor arbeidstakarane. Dei som viser potensiale, får systematisk og langsiktig oppfølging, medan arbeidstakarane som verksemda ikkje meiner har ei framtid i verksemda, dei hjelper dei i større grad ut av verksemda. HR-direktøren fortel i intervjuet at han meiner dette er til det beste for alle paratar. Hovudtillitsvalt i verksemd B hevdar i intervjuet at han i nedskjeringsperiodar ser at dei som har vore mest sjuke, og mest ut av arbeidslivet er dei som må gå fyrst. IA-kontakten hevdar at verksemdene er kommersielle aktørar og ikkje institusjonar for folk som skal møte opp og ta i mot løn. Verksemdene har ikkje i oppgåve å skape nye jobbar for dei som er halte og sjuke. HR-rådgeveren er samd i dette og seier at det finst ei grense for kor mange verksemda kan følge opp og leggje til rette for, og grensa går på at verksemda driv ein butikk som skal vere lønsam. Verksemda er ikkje ein hjelpeinstitusjon, sjølv om verksemda likar å tenkje på medmenneske. Han viser til at dersom du ikkje kan yte i forhold til det du får utbetalt, så er du i grenseland. I dette grenselandet er det viktig å samarbeide med NAV, og nytte seg av deira ordningar.

IA-kontakten og sosialtillitsvalt hevdar at det er vanskeleg å seie om det finst ei grense eller ikkje. IA-kontakten hevdar at det har med kva måte du kan leggje til rette for, og kva oppgåver du kan leggje til rett med. Han legg til at det skal vere fornuftige oppgåver som vert tilbode. Er det ikkje behov for å løyse oppgåvene, kan ein heller ikkje leggje til rette. Sosialtillitsvalt er samd i det siste og hevdar at verksemda ikkje har nokon kunstige oppgåver. Den eine informanten som var ute i lengre sjukefråvær, fekk kjenne dette på kroppen. Han fortel at han fyrst av alt ikkje fekk spørsmål om kva han kunne gjere. Dernest fortel han at han i lengre tid ikkje fekk alternative arbeidsoppgåver, og at svaret frå verksemda var at verksemda ikkje hadde alternativt arbeid til han. Dette resulterte i at han var heilt ute av arbeid, medan han sjølv understreka i intervjuet at han kunne ha gjort kva som helst innanfor det helsa hans tillèt. Informanten vurderer at verksemda er så stor at det måtte ha vore noko tilrettelagt arbeid til han, uavhengig av kor meningsfulle arbeidsoppgåvene ville vore for han. Informanten viser til at han kunne utført vedlikehaldsoppgåver som til dømes maling av

brakker. Han er dessutan klar på at han vurderer at det hadde vore positivt om han hadde hatt ein stad å gå til om dagane. Dette er eit døme på at verksemda ikkje hadde tilrettelagte arbeidsoppgåver til ein arbeidstakar som viste stor grad av fleksibilitet.

På bakgrunn av den store variasjonen med arbeid, meinte driftsleiaren i verksemd B at det er viktig at verksemda noterer ned alle oppgåver som vert sett til sides. Dessutan er det viktig at verksemda til ei kvar tid har oversikt over oppgåvene, for i størst mogeleg grad kunne leggje til rette for alternative arbeidsoppgåver også i periodane med mindre arbeid.

Med bakgrunn i forteljningane til informantane har vi sett at arbeidskonjunkturen er sentral for korleis begge verksemdene kan leggje til rette for alternative arbeidsoppgåver. At informantane opplever at det er ei grense for kor mange arbeidstakarar verksemdene kan leggje til rette for, er i samsvar med studien til Ose et.al. (2012, s.7). Som vi såg i kapittel fire, viste denne studien at nokon arbeidsgjevarar opplevde strenge krav til tilrettelegging som ei snikinnføring av arbeidsgjevarbetaling for sjukefråværet. Vidare konkluderte studien med at ein kan anta at kostnadene stig i takt med at frivillige løysingar går ned. Fleksibiliteten går ned jo fleire sanksjonar som vert nytta, og resultatet kan verta ineffektive løysingar som ikkje er forsvarlege eller berekraftige over tid. Forenkla sagt kan det resultere i at kostnaden med å behalde arbeidstakarane overgår nytten.

### **8.3 FLEKSIBILITET**

Til tross for utfordringar i arbeidsmarknaden er det alt i alt ei gjennomgåande haldning blant informantane at både verksemdene og arbeidstakarane er fleksible innanfor dei gjevne rammene. HR-direktøren i verksemd A hevdar at både verksemda og arbeidstakarane er fleksible. HR-rådgjeveren ved same verksemd fortel at verksemd A arbeider etter mottoet om å få arbeidstakarane til å fungere. Han viser til at dei som arbeider i verksemda har ein kompetanse som det er viktig å nytte fullt ut, samstundes har ein dei menneskelege aspekta for det enkelte individ. Informanten vurderer at verksemda strekkjer seg svært langt for å få dei tilsette til å fungere i arbeidet, og trekkjer fram vilje og tålmod som sentrale faktorar. Han vurderer at det viktigaste verksemda gjer for å få dei tilsette til å fungere, er å skape trivsel gjennom tryggleik i arbeidet. Informanten er klar på at trygge menneske trivest betre enn folk som er engsteleg og utrygge. HR-rådgjeveren fortel også at verksemda A fyrst av alt prøver å leggje til rette for at arbeidstakaren kan utføre sitt ordinære arbeid best mogeleg, men at dei i enkelte tilfelle må sjå om det er andre oppgåver som er lettare og samstundes kan vere

økonomisk lønnsamt for verksemda. Enkelte har då fått tilrettelagte oppgåver knytt til vedlikehald.

Studien har allereie framheva informantane som har erfaring med å vere ute av arbeidslivet, og deira enorme fleksibilitet overfor arbeidet. Den eine er klar på at han kunne gjere kva som helst arbeidet innanfor det helsa hans tilsa, medan den andre viste blant anna til at han sa ja til å utføre arbeid som han var usikker på om han var klar for. Felles for dei begge var at dei hadde klare mål om å kome tilbake til sitt yrke og arbeidsplass, og at dei har vore opne for å prøve alle tiltak, anten dei er gjennom verksemda, i samarbeid med NAV eller private. Som vi har sett, opplevde derimot ikkje den eine informanten at verksemda i heile prosessen var like fleksible mot han. Frå å fyrst ha møtt motgang snudde det også for han, og han opplevde at verksemda på ny ville ha han og leggje til rette for han i form av tilrettelagt arbeidstid.

Informanten som er funksjonær, er klar på at han frå dag ein opplevde stor fleksibilitet frå verksemda si side, både med å få lagt til rette ein gradvis tilbakeføring til arbeidet, men også tilrettelagte arbeidsoppgåver. Sosialtillitsvalt i verksemd A opplever at arbeidstakarane i verksemda er fleksible i varierende grad. Enkelte er for tilbakeleite og forventar at verksemda skal fikse alt. Han viser også til at nokre eldre er skeptiske til å gjere andre oppgåver enn dei som dei har gjort store delar av livet. Informanten er samstundes i intervjuet tydeleg på at dei fleste alt i alt utfører dei oppgåvene dei får, og har suksess med det. Fleire av informantane i verksemd A fortel at verksemda ikkje har IA-plassar, men at dei i lang tid har hatt avdelingar, som til dømes lageret og verktøybuene, som har vore gode på å ta inn tilsette som treng tilrettelagt arbeidsoppgåver. Sosialtillitsvalt trekkjer fram at verksemda ser at det kan vere positivt for enkelte å for ein periode få kome ein stad som kan vere meir skjerma, men samstundes at det handlar om å inkludere dei tilsette i den normale drifta. Verksemd B derimot har i følgje HR-direktør og hovudtillitsvalt fire til fem IA-plassar som alltid er i bruk, og som vert nytta i eit rotasjonssystem ut frå kor mange som har behov. Informantane legg til at dei også legg til rette utover desse plassane. Dei legg til rette ved å tenkje alternative oppgåver på jobb, men også i form av heimekontor og graderte sjukemeldingar. I samsvar med det nokon av informantane i verksemd A fortalde, hevdar informantane i verksemd B at dei prøver å sjå mogelegheitene hos den enkelte. I likskap med informantane i verksemd A er dei klare på at fleksibiliteten til arbeidstakarane er veldig god, men med bakgrunn i verksemda si storleik så finst det unntak.

Studien til Falkum (2012, s. 17) viser at effektivitetskrav og nye former for arbeidsorganisering bidrar til at det er færre jobbar som er lette å tilpasse til personar som



treng tilrettelagte arbeidsoppgåver. Studien viste også at arbeid som lagerfunksjonar, transport, rekneskap og liknande i aukande grad vert lagt ut på anbod, og at det har redusert fleksibiliteten til å skreddarsy arbeidsoppgåver til personar med spesielle føresetnader. HR-direktør i verksemd B sluttar seg til dette og seier han opplever at verksemda ikkje har stillingar som ikkje krev utdanning. Tidlegare hadde verksemda gjerne litt lettare vaktmeisterjobbar, men desse er i dag sett vekk til eigne vaktmeisterfirma. På same måte har verksemda seld ut kantinedrift og reinhaldstenestar. Informanten er klar på at det hadde vore enklare å leggje til rette for både interne og eksterne personar om verksemda framleis hadde hatt desse tenestane. Sosialtillitsvalt i verksemd A støttar også dette, og fortel at han skulle ønska verksemda hadde litt større spelerom, slik dei hadde tidlegare før dei «outsourca» mange oppgåver.

Det er verdt å på ny trekkje fram studien til Falkum (2012, s.17), som viser at ein for å kunne inkludere personar med spesielle føresetnader må kunne tilpasse arbeidsorganisasjonen til den ein skilde. I staden for å tilpasse menneske til jobbkrava, må ein tilpasse jobbkrava til den ein skilde sine føresetnader og funksjonsevne. Det er altså ein motsett logikk i forhold til den effektivitetsorienterte fleksibiliteten. Den gjennomgåande haldninga til informantane i denne studien var som kjent at verksemdene alt i alt var fleksible. Funna i studien kan derno forståast som at informantane verksemdene hadde ein effektivitetsorientert fleksibilitet, og ikkje ein inkluderingsorientert fleksibilitet. Denne tilnærminga byr i følge Falkum (2012, s.17) på utfordringar for verksemdene når det gjeld å ivareta det sosiale ansvaret.

#### **8.4 KUNNSKAP**

Kunnskap om IA-avtalen er i følge fleire av informantane viktig for å kunne sjå og forstå mogelegheitene i avtalen. Informantane opplever ulikt, i kva grad arbeidstakarane har god nok kjennskap til avtalen eller ikkje. HR-direktøren i verksemd A hevdar at kunnskapen ikkje er god nok i toppleiinga og verksemda sine hovudtillitsvalte, men at den er bra på leiargruppe to nivå som er avdelingsleiarane. Dette er ei utfordring, og det hadde vore meir trykk på IA-arbeidet dersom toppleiinga og dei sentrale hovudtillitsvalte hadde hatt større fokus på dette. Sosialtillitsvalt frå same verksemd hevdar at kunnskapen til IA-arbeidet ikkje er godt nok forankra frå topp til botn. Han og HR-rådgjevaren fortel at dei merkar dette ved at det ofte er eit misforhold mellom kva ein kan få til og kva forventingane er til kva ein bør få til. Det skal nesten ikkje vere nokon grenser for kva ein skal få til så lenge ein er ei IA-verksemd. Informantane vurderer at verksemda, dei tillitsvalte og NAV ikkje har vore gode nok på å

kommunisere ut innhaldet i avtalen. For å støtte opp under dette fortel begge informantane som i lengre tid var ute av arbeidslivet, at dei har høyrte om IA-avtalen, men at dei ikkje har fått mykje informasjon frå verksemda om avtalen. Begge to vurderer at det hadde vore positivt for dei og kollegaene deira om dei hadde hatt større kunnskap.

HR-direktøren og sosialtillitsvalt ved verksemd A fortel det er verksemda som tek initiativ til å setje IA på dagsorden, og saknar funksjonærforeiningane sitt engasjement. I verksemda har det vore sosialtillitsvalt som har arbeida med omgrepet IA. Dei andre tillitsvalte kan vere opptekne av delmåla kvar for seg, men ikkje under «paraplyen» IA. Det same gjeld toppleiinga som har fokus på sjukefråværet, men ikkje i samheng med IA. Fokuset er i stor grad kva avdelingar som har høgst sjukefråvær og kva dei gjer for å redusere det. HR-direktøren er klar på at det hadde gjeve effekt berre om det hadde vore etterlyst status på IA-arbeidet i styremøta.

I verksemd B fortel hovudtillitsvalt at det er ulik kunnskap hos leiarane med personalansvar, og at kunnskapen er frå høg til nesten ingen. Han hevdar vidare at det har vore ei utfordring å få spreidd ut kunnskapen om kva ansvar ein som personalansvarleg har knytt til IA-arbeidet. HR-direktøren i verksemda meiner at dei fleste i verksemda har eit forhold til verksemda sitt sjukefråværs mål og kvar verksemda er i forhold til det, men at det elles ikkje er stor kjennskap til avtalen. Driftsleiaren meiner at så mykje som 80 prosent av dei tilsette i verksemda synest IA-avtalen er ein dårleg ting. Særleg gjeld dette operatørane, men og funksjonærane. Leiarane har ei anna haldning ifølgje informanten. Han trur at ei årsak kan vere at mange ikkje har hatt behov for avtalen, og då ikkje hatt erfart at den kan vere ein bra ting. Ei anna årsak kan i følgje informanten vere at arbeidstakarar opplever avtalen som ein trugsel, då informanten meiner at det er ein betydeleg del av sjukefråværet som er av eige ynskje. Driftsleiaren vurderer og at verksemda har gjort ein god jobb med å ha stort fokus på ulike delar av IA-arbeidet.

Det er ei gjennomgåande haldning blant informantane at verksemdene i for liten grad nyttar seg av hjelpemidla til NAV. HR-direktøren hevdar at noko av årsaka til at verksemd A ikkje nyttar tiltak som tilretteleggingsmidlar frå NAV, er opplevinga av eit for stort byråkrati. Enkelte leiarar meiner det kostar meir enn det verksemda får igjen for jobben. Ose et.al. (2012, s.19) framhevar også at det kan har vorte eit for stort byråkrati med sterke kontrollfunksjonar og økonomiske sanksjonar. HR-direktøren fortel at verksemda brukar mykje ressursar på å vere i dialog med NAV, med det store talet på arbeidstakarar som krev

ekstra oppfølging og tilrettelagte arbeidsoppgåver. Verksemda spør seg om dei får nok igjen for arbeidet dei gjer, kunne det ha vorte gjort på ein annan måte? HR-rådgjevaren i same verksemd trekkjer at ei årsak for at verksemda ikkje nyttar seg i stor grad av NAV sine tiltak er mangel på kjennskap til dei ulike tiltaka. Han hevdar også at det er eit byråkrati som kanskje ikkje ligg naturleg for arbeidarane i verksemda. Han grunngjev dette med at han trur dei tilsette i verksemda er meir handlingsorienterte og prøver ut eit internt tiltak og dernest ser kva som skjer, i staden for å gå i dialog med NAV. Han legg til at det ikkje står på NAV, men at det kanskje er verksemda som burde vore meir aktiv.

Forteljningane til informantane viser at dei vurderer ulikt kor mykje kunnskap arbeidstakarane i verksemdene har. Det kan sjåast ut som det generelt er noko mangelfull kunnskap om IA-avtalen. Dette kan bety, noko også fleire av informantane var inne på, at arbeidstakarane i for liten grad kan bruke IA-avtalen på den måten den er tiltenkt. At dei ulike partane på lokalt nivå brukar IA-avtalen slik han legg opp til, kan vere eit sentralt hjelpemiddel for god og viktig kommunikasjon mellom aktørane, i følgje Ose et.al. (2012, s.19). Mangel på kunnskap internt om IA-avtalen, men også kunnskapsoverføringa mellom partane i avtalen, kan dermed vere til hinder for å nytte seg av hjelpemidlane som ligg i avtalen. Med tanke på pliktene verksemdene har til å følgje opp og leggje til rette uavhengig av IA-avtalen, kan mangel på forståing og bruk av avtalen gå ut over produktiviteten til verksemdene. Som IA-kontakten sa, ser han på IA-avtalen som eit sett verdiar, og forstår og bruker verksemdene desse verdiane er det positivt for arbeidstakaren, verksemdene og samfunnet.

## **8.5 SAMANFATTANDE KONKLUSJONAR**

Dette kapittelet har fått fram at verksemdene har gjevne ressursar og tilrettelagte arbeidsoppgåver. Det er eit viktig argument for kvifor det er viktig å sjå delmåla i IA-avtalen i samanheng. Kapittelet har studert fire sentrale tema opp mot forskingsspørsmåla til studien. Dei ulike temaa er: organisering i prosjekt, arbeidskonjunktur, fleksibilitet og kunnskap. Hovudkonklusjonen er: *Alle fire temaa kan påverke produktiviteten til verksemdene.* Hovudfunna som underbyggjer denne konklusjonen er:

Organiseringa til verksemd A kan hindre verksemda i å leggje til rette og følgje opp arbeidstakaren. Det vil igjen kunne gå ut over produktiviteten til arbeidstakaren, og då igjen produktiviteten til verksemda. Dernest er eit viktig funn at arbeidskonjunktoren er avgjerande for kva moglegheit begge verksemdene har til å leggje til rette for alternative

arbeidsoppgåver, og informantane opplever at det er ei grense for kor mange arbeidstakarar verksemdene kan leggje til rette for. Det tredje funnet er at arbeidstakarane og verksemdene er som hovudregel fleksible. Verksemdene i studien kan seiast å ha ein effektivitetsorientert fleksibilitet, og ikkje ein inkluderingsorientert fleksibilitet. Fjerde og siste hovudfunn er at mangel på kunnskap kan vere til hinder for å nytte seg av hjelpemidlane som ligg i avtalen. Med tanke på pliktene verksemdene har til å følgje opp og leggje til rette uavhengig av IA-avtalen, kan mangel på forståing og bruk av avtalen gå ut over produktiviteten til verksemdene.

## KAPITTEL 9. AVSLUTNING

Denne studien har teke utgangspunkt i at det for dei aller fleste er positivt å ha eit arbeid å gå til, samstundes som det er viktig for den norske velferdsstaten med størst mogleg arbeidsdeltaking. Staten legg føringar og fattar politiske vedtak som har til hensikt å styre korleis arbeidsgjevarane skal leggje til rette for arbeidstakarane. Dette gjeld både for verksemdar med og utan IA-avtale. For IA-verksemdene er det endå fleire plikter enn for dei som vert styrt av arbeidsmiljølova og folketrygdlova. Tilrettelegging og oppfølging trengs for at flest mogeleg grupper menneske skal kunne delta i arbeidslivet. Studien har freista å svare på korleis det er for verksemdene å arbeide for målet om eit størst mogeleg inkluderande arbeidsliv.

Dette avsluttande kapittelet startar med å svare på studien si problemstilling ved hjelp av studien sine tre forskingsspørsmål. Dernest vert det gjort greie for nokon refleksjonar kring forskingsprosessen og studien sitt tema. Avslutningsvis drøftar kapittelet mogelege vegar å gå for verksemdene i studien og for vidare forskning.

### 9.1 SAMANFATTING MED HOVUDKONKLUSJONAR

Studien har retta merksemda mot studert korleis to store konkurranseutsette industriverksemdar arbeider med IA-avtalen, og kva dette arbeidet har å seie for produktiviteten deira. Kort sagt er konklusjonen på problemstillinga at *IA-avtalen kan vere både produktivitetsfremjande og produktivitetshemmande for verksemdene*. Problemstillinga er kompleks og har mange variablar. Konklusjonane og hovudfunna til forskingsspørsmåla underbyggjer og svarer på kvifor studien ikkje kan gje eit eintydig svar på problemstillinga. Hovudfunna i studien samsvarar i stor grad opp funna i den tidlegare forskinga på IA-avtalen. Verksemdene i studien tek på alvor pliktene deira om å leggje til rette og følgje opp eigne arbeidstakarar, og meistrar dette i stor grad. Men i samsvar med det tidlegare forskning har synt, har verksemdene lita erfaring med å inkludere personar med nedsett funksjonsevne. Kapittelet vil i framhaldet leggje fram konklusjonane og hovudfunna til kvart forskingsspørsmål.

### 9.1.1 Hovudfunn og konklusjonar til forskingsspørsmål éin

Forskingsspørsmål ein er eit todelt spørsmål. Ein viktig konklusjon på første del av spørsmålet, kva effekt IA-arbeidet til verksemda har hatt på sjukefråværet til verksemda, er at *sjukefråværet kan reduserast gjennom å ha fokus på å sjå den enkelte arbeidstakar, å etablere tidleg ein tett dialog med arbeidstakarane, og å bruke gradert sjukemelding*. Følgjande hovudfunn underbyggjer denne konklusjonen:

Det er ei gjennomgåande haldning blant informantane om at det å sjå den enkelte arbeidstakar og ha fokus på dette arbeidet, kan spele inn på sjukefråværet. Dernest er det eit funn at tideleg og tett dialog mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar er sentralt i IA-arbeidet, og kan ha positiv effekt på sjukefråværet. Det siste viktige funnet er at mindre bruk av gradert sjukemelding, i kombinasjon med at operatørane har utearbeid og meir fysisk aktive jobbar, kan vere ein faktor som forklarar at det generelt er større sjukefråvær blant operatørane enn hos funksjonærane.

På andre del av forskingsspørsmål éin, kva lågt sjukefråvær har å seie for produktiviteten til verksemda, konkluderer studien: *Lågt sjukefråvær kan både fremje og hemme produktiviteten til verksemdene*. Bakgrunnen for å kunne trekke denne slutninga er følgjande hovudfunn:

Verksemdene har store kostnader ved sjukefråvær. Det er ei gjennomgåande haldning blant informantane at det er lønsamt for verksemda å arbeide førebyggjande for å ha eit lågast mogeleg sjukefråvær, samt å leggje til rette for og følgje opp arbeidstakarar som er sjukemelde. Intervjua viser dessutan at eit lågt sjukefråvær er sentralt for at verksemdene skal ha eit godt omdømme. Eit godt omdømme er vidare sentralt for trivselen til arbeidstakarane og for tilsetjingsprosessane. Omdømmet påverkar også i kva grad verksemdene greier å tiltrekke seg dei beste arbeidstakarane, og kvaliteten på arbeidstakarane er sentralt for produktiviteten til verksemdene. Det siste sentrale funnet er at det er blanda haldning til bruk av gradert sjukemelding. På den eine sida kan tiltaket fremje produktiviteten både kortsiktig og langsiktig, og på den andre sidan har funn i studien støtta opp om andre studiar som viser at bruken av gradert sjukemelding, som igjen gjev lågare sjukefråvær kan vere hemmande for produktiviteten til verksemdene. Dette er blant anna tilfelle der arbeidstakarane er på jobb, men ikkje kan produsere normalt den tida dei er på jobb, eller at verksemdene ikkje har produktive tilrettelagte arbeidsoppgåver.

### **9.1.2 Hovudfunn og konklusjonar til forskingsspørsmål to**

Det andre forskingsspørsmålet er også todelt. På fyrste del av forskingsspørsmål to, korleis påverkar det produktiviteten til verksemdene å ha medarbeidarar med nedsett funksjonsevne, konkluderer studien slik: *Det kan både fremje og hemme produktiviteten til verksemdene å ha arbeidstakarar med éi eller fleire funksjonsnedsettingar.* Hovudfunna som underbyggjer denne konklusjonen er:

Arbeidstakarane si yteevne i notid får følgjer for produktiviteten. Nokon yter fullt medan dei er på jobb, medan andre må ha tilrettelagte arbeidsoppgåver i ein periode som gjer at dei produserer mindre i den perioden. Dernest er eit sentralt funn at det er brei semje om at det fremjar produktiviteten til verksemda på sikt å leggje til rette for personar med nedsett funksjonsevne.

Ein viktig konklusjon på andre del av forskingsspørsmål to, kva haldningane til medarbeidarar med nedsett funksjonsevne har å seie for viljen og evna til å inkludera denne gruppa, er følgjande: *Haldningane til å ha arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne er til hinder for at verksemdene i studien inkluderer denne gruppa.* Bakgrunn for å kunne trekkje denne slutninga er følgjande hovudfunn:

Begge verksemdene i studien har lita erfaring med å inkludere arbeidarar med nedsett funksjonsevne. Verksemdene meiner dessutan at dei har nok arbeid med interne utfordringar. Vidare ynskjer verksemdene å stå fram som kompetanseverksemdar og søker dermed etter dei beste operatørane og funksjonærane. Det fjerde sentrale funnet er at verksemdene ser det som ei stor utfordring å inkludere personar utan utdanning og som i tillegg treng tilrettelegging. Det femte og siste viktige funnet er at verksemdene vel å nytte seg av andre grupper i samfunnet og arbeidsinnvandring i staden for å utnytte potensialet blant personar med nedsett funksjonsevne. Alle funna er i tråd med tidlegare forskning som er gjort på området.

### **9.1.3 Hovudfunn og konklusjon til forskingsspørsmål tre**

På forskingsspørsmål tre, korleis påverkar det produktiviteten til verksemdene å leggje til rette for eldre arbeidstakarar, konkluderer studien: *Studien viser at det er brei semje om at det fremjar produktiviteten til verksemdene å leggje til rette for at eldre arbeidstakarar står lengst mogleg i arbeid.* Følgjande hovudfunn underbyggjer denne konklusjonen:

Synet på eldre arbeidstakarar har snudd totalt i begge verksemdene i perioden med IA-avtale. Eldre arbeidstakarar representerer i større grad kontinuitet enn yngre arbeidstakarar. Dernest er eit hovudfunn at det er lønnsamt at arbeidstakarane står lengst mogeleg i arbeid.

Verksemdene sparer utgifter ved AFP og kostnader med å få inn ny arbeidskraft. Eit anna hovudfunn er at erfaringa som dei eldre arbeidstakarane har, gjer at dei er like produktive som yngre arbeidstakarar. Dei bruker mindre tid på å ta avgjersler. Sist, men ikkje minst, viser studien at totalfråværet til seniorane er lågare enn for yngre arbeidstakarar. I samsvar med tidlegare forskning veit ikkje verksemdene i studien kva tiltak som har gjeve effekt på å auke arbeidsdeltakinga, sett bort frå at fleire av informantane trakk fram at leiarane har vore sentrale i dette arbeidet.

#### **9.1.4 Hovudfunn og konklusjonar som omhandlar alle tre forskingsspørsmåla**

Verksemdene har gjevne ressursar og tilrettelagte arbeidsoppgåver. Det er eit viktig argument for kvifor det er viktig å sjå delmåla i IA-avtalen og forskingsspørsmåla i samanheng. Studien har drøfta fire sentrale tema opp mot forskingsspørsmåla. Dei ulike temaa er: organisering i prosjekt, arbeidskonjunktur, fleksibilitet og kunnskap. Hovudkonklusjonen er: *Alle fire temaa kan påverke produktiviteten til verksemdene.* Hovudfunna som underbyggjer denne konklusjonen er:

Organiseringa til verksemda A kan hindre verksemda i å leggje til rette og følgje opp arbeidstakaren. Det vil igjen kunne gå ut over produktiviteten til arbeidstakaren, og då igjen produktiviteten til verksemda. Det andre hovudfunnet er at arbeidskonjunktoren er avgjerande for korleis begge verksemdene kan leggje til rette ved å gi alternative arbeidsoppgåver, og informantane meiner det er ei grense for kor mange arbeidstakarar verksemdene kan leggje til rette for. Eit tredje hovudfunn er at arbeidstakarane og verksemdene som hovudregel er fleksible. Verksemdene i studien kan seiast å ha ein effektivitetsorientert fleksibilitet, og ikkje ein inkluderingsorientert fleksibilitet. Fjerde og siste hovudfunn er at mangel på kunnskap kan vere til hinder for å nytte seg av hjelpemidla som ligg i avtalen. Med tanke på pliktene verksemdene har til å følgje opp og leggje til rette uavhengig av IA-avtalen, kan mangel på forståing og bruk av avtalen gå ut over produktiviteten til verksemdene.



## **9.2 REFLEKSON KRING FORSKINGSPROSESSEN**

Ein ting som eg truleg ville ha undersøkt meir om i dag dersom eg skulle ha gjennomført intervju på nytt, er informantane sitt syn på sjukelønnsordninga. Det kunne ha fått fram interessante funn, som også påverkar produktiviteten til verksemdene. Med dagens IA-avtale er sjukelønnsordninga freda, og det hadde vore interessant å utforska kva informantane synest om det. At eg har forska innanfor ein bransje som eg ikkje er ein del av, vurderer eg alt i alt som positivt. Fyrst og fremst fordi det kan ha vore med å gjere det enklare for meg å ha ei størst mogleg nøytral tilnærming til problemstillinga og forskingsspørsmåla. Valet om kor mange informantar eg skulle intervju, har eg reflektert kring i metodekapittelet, og noko eg her berre på ny nemner at har vore eit val som har hatt positive og utfordrande sider ved seg.

## **9.3 AVSLUTTANDE REFLEKSJONAR OM YRKEDELTAING**

Hensikta med denne studien har vore å gje eit tilskot til forskinga som skal bidra til å auke yrkesdeltakinga ved at færre går frå arbeidsinntekt til trygdeytningar, og fleire frå ulike stønader til arbeidsinntekt.

Verksemdene sine egne erfaringar og vurderingar kan vere eit viktig bidrag til dette arbeidet. Studien har vist at IA-arbeidet kan fremje produktiviteten på enkelte områder, og det kjem klarast fram ved å leggje til rette for at arbeidstakarane kan stå lengst mogeleg i arbeid. Dette er relevant og viktig å opplyse om, og i den samanheng er studien ein tilvekst til forskinga. Å få fram at IA-arbeid kan fremje produktiviteten til verksemdene, kan vere motiverande og medverke til at endå fleire verksemdar vert med på samarbeidet om å løyse samfunnsutfordringa. Men det er også viktig at informasjonen kjem fram til verksemdene som allereie har ein IA-avtale. Årsaka er at det er innsatsen i IA-arbeidet som tel og som gjev resultat. Det er ikkje nok å ha undertekna avtalen. Dei positive effektane kan altså også spele inn på innsatsen verksemdene legg ned i arbeidet sitt med å nå egne og sentrale IA-mål. Studien har vist at verksemdene har ei sentral rolle i å auke arbeidsdeltakinga, samstundes som forskinga viser at verksemdene fyrst og fremst tenkjer på kva som er til deira eige beste. Å opplyse om dei positive sidene ved IA-avtalen er difor svært sentralt.

Studien har også vist at IA-arbeid kan hemme produktiviteten til verksemdene. I desse tilfella må NAV ha ei sentral rolle. Verksemdene i studien vel, i samsvar med funn i tidlegare forskning anna arbeidskraft enn personar med nedsett funksjonsevne. Ei forklaring er at dei søker etter dei beste arbeidstakarane. At verksemdene vel det som er best for dei for å vere

konkurransedyktige og dermed ikkje kan vere sosiale institusjonar, trur eg det er brei forståing for. NAV si rolle er i desse tilfella viktig i samarbeid med verksemdene og personane sjølve. Her trengst det gode tiltak frå NAV som kan overtyde verksemdene om at det kan vere lønsamt for dei å tilsetje også denne gruppa. NAV har i dag mange tiltak, men per dags dato har ikkje tiltaka gjeve effekt med å inkludere fleire personar med nedsett funksjonsevne. Studien kan vere eit bidrag til å vidareutvikle tiltak som kan auke yrkesdeltaking.

#### **9.4 FORBETRINGSPOTENSIAL FOR VERKSEMDENE**

Fleire gongar i studien er det referert til at begge verksemdene i studien i hovudsak er gode på å leggje til rette for og følgje opp eigne arbeidstakarar som har særskilde behov. Likevel har studien synleggjort områder der verksemdene har forbedringspotensiale i IA-arbeida sine.

Eit funn som gjeld begge verksemdene er at dei med fordel kan nytte tiltaka til NAV, og særleg tilretteleggingstilskotet i større grad enn dei gjer i dag. Informantane er samde om at tiltaket er for lite brukt, men forklaringane er ikkje eintydige. Enkelte av svara er også motstridane i det at dei forklarar at økonomi er ei av utfordringane med å leggje til rette, og samstundes fortel at dei ikkje nyttar seg av dei inntektene tiltaket gjev. Med talet på personar som verksemdene legg til rette for, kan verksemdene få inn relativt store summer på å nytte tiltaket meir. Det hadde også gitt dei kritiske røystene i verksemdene eitt argument mindre for å ikkje leggje til rette for auka arbeidsdeltaking. Andre funn som eg vil trekkje fram som kan styrkje resultatane ved IA-arbeida til verksemdene, er meir erfaringsutveksling mellom aktuelle verksemdar og instansar knytt til IA-avtalen, og meir evaluering av tiltaka. Å delta i fleire fora som verksemd B er ein del av, kan gje verksemdene innspel til korleis dei og andre kan få endå betre resultat av arbeidet sitt. I samsvar med tidlegare forskning evaluerer verksemdene tiltaka deira knytt til IA-arbeid i liten grad. Resultatet av å ikkje evaluere tiltaka er at verksemdene ikkje veit kva tiltak som fungerer, og kva tiltak som ikkje fungerer. Til slutt vil eg nemne tre tema som er drøfta tidlegare, men som kan vere aktuelle for verksemdene å sjå nærare på. Det fyrste tema er den varierende kunnskapen om IA-avtalen i verksemdene. Det andre er at verksemdene ikkje nyttar seg av personar med nedsett funksjonsevne sjølv om dei treng arbeidskraft. Dette temaet bør sjåast på ilag med NAV, for å finne løysingar på korleis verksemdene kan nyttiggjere seg av denne gruppa. Det tredje temaet er verksemd A si organisering i prosjekt. Det siste temaet må sjåast ilag med fordelane med å organisere seg slik verksemda gjer. Denne studien har ikkje studert organiseringa til verksemdene, men

resultata i funna gjer at det er verdt å stille spørsmålet om organisasjonsmodellen hemmar IA-arbeidet til verksemda.

## **9.5 VEGAR Å GÅ I VIDARE FORSKING**

For å få eit størst mogeleg inkluderande arbeidsliv med vidare arbeidsdeltaking vurderer eg det som viktig at det vert utført fleire forskingsstudiar som tek utgangspunkt i verksemdene sitt perspektiv på IA-arbeidet. Eit mest mogeleg nyansert bilete om kva effekt ulikt IA-arbeid gjev for verksemdene, vil kunne påverke verksemdene sin innsats for å nå måla om å inkludere flest mogeleg i arbeidslivet. Det vil også kunne vere viktig i arbeidet med å utarbeide og forbetre tiltaka til NAV. Det er på den einskilde arbeidsplassen at mykje av IA-arbeidet skjer. Difor er det viktig at forskinga hjelper til med å synleggjere kva verksemdene treng for å hindre utstøyting og inkludere fleire inn i arbeidslivet. Det vil auke sannsynet for at dei komande tiltaka er positive for individet, verksemdene og den norske velferdsstaten.

## BIBLIOGRAFI

### LITTERATUR

- Andreassen, T.A. og Bergene, A.C. (2011) Forpliktelse, omsorg eller nytte – arbeidsgiveres inkluderingsansvar og forventninger til NAV, I *Søkelys på arbeidslivet*, Volum 28. nr. 4 2011. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bay, A.H., Finseraas, H. og Hatland, A. (2011). Svikter oppslutningen om velferdsstaten, I A.H. Hatland (Red.), *Veivalg i velferdspolitikken*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bjørnstad, R. (2006). *Er det økte sykefraværet tegn på et mer inkluderende eller ekskluderende arbeidsliv?* I Økonomiske analyser nr. 6. SSB. Oslo.
- Busch, T. (2013). *Akademisk skriving –for bachelor- og masterstudenter*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bø, T.P. og Håland, I. (2012). *Funksjonshemma på arbeidsmarknaden i 2012*. Oslo: SSB.
- Chalmers, A. (1999). *Vad är vetenskap egentligen?*. Nora: Bokförlaget Nya Doxa.
- Cappelen, Å. (2011). Velferdsstatens økonomiske grunnlag, I T.I. Romøren (Red.), *Den norske velferdsstaten*. Oslo: Gyldendal.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Falkum, E. (2012), *Risiko og inkludering*, AFI-rapport 2012:1. Oslo.
- Foss, L. og Skyberg, K. (2006). *Utvikling i sykefravær og andre helsedata før og etter avtalen om Inkluderende arbeidsliv (IA). Hvordan samspiller individuelle faktorer med forhold ved bedriften?* Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) Arbeidsmedisinsk seksjon.
- Furuberg, J. og Thune, O. (2010). *650 000 tapte årsverk i 2009*, I *Arbeid og velferd* nr.3 2010. Oslo: Arbeids og velferdsdirektoratet.
- Gilje, N. og Grimen, H. (2007). *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger - Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Hansen, G.V. (2009). Et fleksibelt blikk på avtalen om inkluderende arbeidsliv, I J.C. Karlsson (Red.). *Den skøra balansen*. Växjö: Växjö universitet & forfattere.
- Hatland, A. (2011). Tendenser og utfordringer, I A.H. Hatland (Red.), *Veivalg i velferdspolitikken*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hatland, A. og Slagsvold, B. (2011). Den moderne aldringen, I A.H. Hatland (Red.), *Veivalg i velferdspolitikken*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hatland, A. og Øverbye, E. (2011). Syk eller arbeidsledig?, I A.H. Hatland (Red.), *Veivalg i velferdspolitikken*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kann, I.C, Brage, S., Kolstad, A., Nossen, J.P. og Thune, O. (2012). *Har grader sykemelding effekt på sykefraværet*. Arbeid og velferd, Nr. 2 2012. Oslo: Arbeids og velferdsdirektoratet.
- Kuhnle, S. (2001). Den skandinaviske velferdsstat i det globale konkurransesamfunn, I A-H. Bay, B. Hvinden, C. Koren (eds), *Virker velferdsstaten?* Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Kuhnle, S. og Kildal, N. (2011). Velferdsstatens idégrunnlag i perspektiv, I T.I. Romøren (Red.), *Den norske velferdsstaten*. Oslo: Gyldendal.
- Kuhnle, S. og Ervik, R. (2011). Velferdsstatens politiske grunnlag, I T.I. Romøren (Red.), *Den norske velferdsstaten*. Oslo: Gyldendal.
- Kvale, S. (2002). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Lie, A., Jacobsen, K., Aasnæss, S., Ingebrigtsen, A. og Bakken, B. (2005), *Inkluderende arbeidsliv - Hva karakteriserer de gode virksomhetene?* STAMI-rapport Årg. 6, nr. 7 (2005) Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).
- Midtsundstad, T. (2007). *Frå utstøting til inkludering – En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere*, Fafo rapport 2007:37. Oslo.
- Midtsundstad, T. og Bogen (2011) *Ulikt arbeid, ulike behov, Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*. Fafo rapport 2011: 10. Oslo.

- Midtsundstad, T., Nilsen, R.A. og Hermansen, Å. (2013). *Virksomhetenes seniortiltak*. Har de effekt på seniorennes sykefravær og tidligpensjonering? Fafo rapport. Oslo.
- Mykletun A., Eriksen H.R., Røed K., Schmidt G., Fosse A, Damberg G, Christiansen EC & B Guldvog (2010). *Tiltak for reduksjon i sykefravær: Aktiviserings- og nærværreform*. Oslo: Ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet.
- Ose, S.O. Bjerkan, A.M, Pettersen, I., Hem, K.H., Johnsen, A., Lippestad, J., «...» Saksvik, P.Ø. (2009). *Evaluering av IA-avtalen 2001 – 2009*. Sinteffapport. Trondheim.
- Ose S. O., Jensberg, H., Reinertsen, R.E., Sandsund, M. og Dyrstad, J.M (2006). *Sykefravær. Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Sintefrapport. Trondheim.
- Ose, S. O. (2010) *Kunnskap om sykefravær: nye norske bidrag*, Sintefrapport Trondheim.
- Ose, S.O., Kaspersen, S.L., Reve, S.H., Mandal, R., Jensberg, H. og Lippestad J. (2012). *Sykefravær– gradering og tilrettelegging*, Sintef rapport. Trondheim.
- Ose, S.O., Dyrstad, K., Slettebak, R., Lippestad, J., Mandal, R., Brattlid, I. og Jensberg H. (2013). *Evaluering av IA-avtalen (2010 – 2013)*, Forskningsrapport. Trondheim.
- Steen, A.H, Legard, S., Jessen, J., E., Anker, N. og Madsen, P.G. (2012). *Samfunnsøkonomisk analyse av økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne*. AFI-rapport 5/2012. Oslo.
- Skarning, N. (2011). *Sykefravær, Nye arbeidsoppgaver, omplassering eller oppsigelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Thagaard, (2002). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thornquist (2003). *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori for helsefag*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Trygstad, S. og Bråten, M. (2011). *Tilrettelegging i arbeidslivet*, FAFO rapport.
- Ørsal, G. (2010). *Du og jobben, inkluderende arbeidsliv*. Annonsebilag fra Arbeidsdepartementet med tema inkluderende arbeidsliv.

## **OFFENTLEGE KJELDER:**

- Arbeidsdepartementet (2010a). *Aktiv deltakelse, likeverd og inkludering. Et helhetlig hjelpemiddeltilbud* . NOU 2010:5.
- Arbeidsdepartementet (2011b). *Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven mv. (raskere oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom)*. Prop. 89 L (2010–2011).
- Arbeidsdepartementet (2011a). *Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv - Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit*. Stortingmelding 29 (2010-2011).
- Arbeidsdepartementet (2012a). *Arbeidsrettende tiltak*. NOU 2012:6.
- Arbeids- og inkluderingsdepartement (2007), *Arbeid, velferd og inkludering* Stortingmelding 9 (2006-2007).
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2011). *Velferd og migrasjon, Den norske modellens framtid*. NOU 2011:7.
- Finansdepartementet (2009). *Fordelingsutvalget* . NOU 2009:10.
- Sosial- og helsedepartementet (2000). *Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv*. NOU 2000:27.
- Sosial- og helsedepartementet (2001). *Fra bruker til borger – En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. NOU 2001:22.

## **ELEKTRONISKE KJELDER:**

- Arbeidsdepartementet (2010b). *IA-avtale og protokoll 2010–2013*. Tilgjengeleg frå [http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/velferdspolitik/inkluderende\\_arbeidsliv/i\\_a-dokumenter/Ny-IA-avtale-og-protokoll.html?id=594043](http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/velferdspolitik/inkluderende_arbeidsliv/i_a-dokumenter/Ny-IA-avtale-og-protokoll.html?id=594043) > [Publikasjonsdato ikkje oppgitt, lasta ned 15.08.12].
- Arbeidsdepartementet (2012b). *Jobbstrategi for personar med nedsett funksjonsevne*. Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012). Tilgjengeleg frå [http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/rapporter\\_planer/planer/2011/jobbstrategi.html?id=657116](http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/rapporter_planer/planer/2011/jobbstrategi.html?id=657116) > [Publikasjonsdato 06.10.11, lasta ned 10.02.13].

- Gregersen, R. (2013). *Nordmenn er ikke mer sykemeldt enn svensker*. Tilgjengeleg frå <http://www.nrk.no/ho/-nordmenn-er-ikke-mer-sykemeldt-1.11093704> [Publisert 21.06.13, lasta ned 14.09.13].
- Larsen, Eirin (2013). *Vil kutte i sykelønnsordningen*. Tilgjengeleg frå <http://www.nrk.no/rogaland/vil-kutte-i-sykelønnsordningen-1.11151613> [Publisert 26.07.13, lasta ned 15.09.13].
- NAV (u.å.) *Sykepengar til arbeidstakere*. Tilgjengeleg frå <https://www.nav.no/Arbeid/Jobb+og+helse/Sykmelding+og+sykepengar/Sykepengar+til+arbeidstakere> [Publikasjonsdato ikkje oppgitt, lasta ned 19.09.13].
- NAV (2013). *Stabilt sykefravær, Sykefraværstatistikk*. Tilgjengeleg frå <https://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Jobb+og+helse/Sykefrav%C3%A6rsstatistikk/Sykefrav%C3%A6rsstatistikk/Stabilt+sykefrav%C3%A6r.358344.cms> [Publisert 19.09.13, lasta ned 12.10.13].
- OECD (u.å.) *Mental Health and Work: Norway*, OECD publishing. Tilgjengeleg frå [http://www.keeper.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/mental-health-and-work-norway\\_9789264178984-en#page1](http://www.keeper.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/mental-health-and-work-norway_9789264178984-en#page1) [Publikasjonsdato ikkje oppgitt, lasta ned 03.09.13].
- OECD (2005) *Economic Survey of Norway 2005: Long term sustainability of the pension and welfare system*, OECD. Tilgjengeleg frå <http://www.oecd.org/norway/economicsurveyofnorway2005longtermsustainabilityofthepensionandwelfaresystem.htm> [Publikasjonsdato 08.08.05, lasta ned 21.09.13].
- Skarning, N. (2013a). *Lokal sykelønnsavtale kan få fraværet ned - Hva sier LO?*  
Tilgjengeleg frå [http://www.dagsavisen.no/nyemeninger/alle\\_meninger/cat1003/subcat1014/thread269698/](http://www.dagsavisen.no/nyemeninger/alle_meninger/cat1003/subcat1014/thread269698/) [publisert 15.03.13, lasta ned 13.09.13].
- Skarning, N. (2013b). *IA-avtalens skyggeside*. Tilgjengeleg frå [http://www.dagsavisen.no/nyemeninger/alle\\_meninger/cat1003/subcat1014/thread272405/](http://www.dagsavisen.no/nyemeninger/alle_meninger/cat1003/subcat1014/thread272405/) [Publisert 18.04.13, lasta ned 15.10.13].
- Stortinget (2011). Stortinget. Tilgjengeleg frå <http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2010-2011/vedtak-201011-054/> > [Publisert 06.06.2011, lasta ned 05.10.13].
- Ytterborg, H. (2013). *Utvikling i sykefraværet, 2. kvartal 2013*, Arbeids- og velferdsdirektoratet/ seksjon for statistikk. NOTAT. Tilgjengeleg frå



<<https://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Jobb+og+helse/Sykefrav%C3%A6rsstatistikk>> [Publisert 19.09.13, lasta ned 12.10.13].

# VEDLEGG 1.

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 25  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Svein Tuastad  
Institutt for sosialfag  
Universitetet i Stavanger  
Ullandhaug  
4036 STAVANGER

Vår dato: 02.05.2013

Vår ref:34286 / 3 / MSI

Deres dato:

Deres ref:

## TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 20.04.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| 34286                       | <i>Avtalen om inkluderande arbeidsliv- produktivitetsfremjande eller produktivitetsshammande?</i> |
| <i>Behandlingsansvarlig</i> | <i>Universitetet i Stavanger, ved institusjonens øverste leder</i>                                |
| <i>Daglig ansvarlig</i>     | <i>Svein Tuastad</i>  |
| <i>Student</i>              | <i>Bjarte Straume Epland</i>  |

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2013, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Marte Sivertsen

Kontaktperson: Marte Sivertsen tlf: 55 58 33 48  
Vedlegg: Prosjektvurdering  
Kopi: Bjarte Straume Epland, Hadlabrekko 65, 5417 STORD

## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

---

Prosjektnr: 34286

Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes skriftlig samtykke basert på skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Det vil i prosjektet kunne bli registrert sensitive personopplysninger om helseforhold og medlemskap i fagforeninger, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 c) og e). Personvernombudet forutsetter at det ikke innhentes personopplysninger om kollegaer/andre arbeidstakere, og at taushetsplikten ikke er til hinder for den behandling av opplysninger som finner sted.

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Universitetet i Stavanger sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.

Dersom direkte eller indirekte personidentifiserende opplysninger publiseres legger personvernombudet til grunn at det innhentes eksplisitt samtykke til dette fra den enkelte informant.

Prosjektet skal avsluttes 31.12.2013 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, stilling, arbeidsplass, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.

## VEDLEGG 2.

### SPØRSMÅL OM Å DELTA I INTERVJU KNYTT TIL EIT MASTEROPPGÅVEPROSJEKT

Eg er masterstudent i sosialt arbeid ved Universitetet i Stavanger og held no på med å skrive avsluttande masteroppgåve. Tema for oppgåva er avtalen om eit inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen) - produktivitetfremjande eller hemmande for verksemda? Det er ein studie av korleis to store konkurranseutsette industriverksemdar jobbar med IA-avtalen, og samstundes kontinuerleg må betra produktiviteten. Eg vil undersøkje korleis desse to verksemdene arbeider med dei tre ulike delmåla i avtalen. Eg har laga følgjande tre forskingsspørsmål. Kva effekt har IA-arbeidet hatt på sjukefråværet til verksemda, og kva har lågt sjukefråvær å sei for produktiviteten til verksemda? I kva grad fremjar eller hemmar det produktiviteten til verksemda å ha medarbeidarar med nedsett funksjonsevne. Og til slutt, i kva grad fremjar eller hemmar det produktiviteten til verksemda å leggje til rette for eldre arbeidstakarar?

For å finne ut av dette, ønskjer eg å intervju 6-10 personer fordelt på to verksemdar. Spørsmåla vil dreie seg om forskingsspørsmåla ovanfor. Eg vil prøve å få fram erfaringane og synspunkta til dei ulike intervjuobjekta. Intervju vil bli tatt opp på bandopptakar, og eg vil ta nokon notat medan me snakkar. Intervju vil vare i ca. ein time, og me blir samde om tid og stad.

Det er frivillig å vere med og du har moglegheit til å trekke deg når som helst undervegs, utan å måtte grunngje dette nærare. Dersom du trekkjer deg vil alle innsamla data om deg bli anonymisert. Opplysningane vil bli handsama konfidensielt, og ingen enkeltpersonar vil kunne kjennast igjen i den ferdige oppgåva. Opplysningane blir anonymisert og opptaka blir sletta når oppgåva er ferdig, innan desember 2013

Dersom du har lyst å vere med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og sender den til meg.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på 48 15 32 18, eller sende ein e-post til [bepland@mail.com](mailto:bepland@mail.com).

Studia er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Med venleg helsing  
Bjarte Straume Epland  
Hadlabrekko 65  
5417 Stord

Samtykkeerklæring:

Eg har mottatt skriftleg informasjon og er villig til å delta i studia.

Signatur ..... Telefonnummer .....

## VEDLEGG 3.

### Intervjuguide - tema og spørsmål ved intervju:

Metode: Halvstrukturert intervju.

Hugs følgjande:

- Ope sinn (ikkje forutinntatt)
- Ta ikkje med sterke meiningar, kjensler.
- Eigne meiningar ikkje viktige. Informanten sine som er viktig.
- Ope intervju. Nesten ein samtale. Likevel ikkje ein samtale då eg er oppteken av å få data.
- Byrje vidt med opne spørsmål. Open for at informanten kan ta inn nytt stoff. Sensitiv til det uventa.
- Eg har ein ide om kva me skal snakke om, men ikkje kva informanten svarar. Informanten kan nesten leia samtalen. Følg det han snakkar om innanfor tema (utfordring?).
- Finn balansen mellom å vera på sporet og samstundes følgje informanten. Utforske temaa, samstundes som ein forfølgje det informanten fortel.
- Intervju på ca ein time. Intervjuar snakkar då ca 5 min.

Deler intervju inn i tre, der dei ulike delane omhandlar kvart delmål. På den måten har eg tematisert intervjuet noko. Intervjuet må vidare omhandle forskningsspørsmålet som eg har laga til kvart delmål.

Felles tema for alle tre delmåla:

- Tiltak som vert nytta.
- Evaluering av tiltaka.
- Naudsynt kompetanse og kjennskap til IA-avtalen, og IA-arbeidet til verksemda..
- Eigarskap til å nå måla i IA-avtalen/ IA måla til verksemda.
- Engasjement i arbeidet.
- Systematisk samarbeid over tid.
- Resultata vert skapt i den einskilte verksemda.

## DELMÅL 1.

Forskingsspørsmålet til delmål 1 er «kva effekt har IA arbeidet til verksemda hatt på sjukefråværet til verksemda, og kva har lågt sjukefråvær å sei for produktiviteten til verksemda». Intervjuet må omhandle dette!

Tema til delmål 1.

- Arbeidet med å førebyggja og redusere sjukefråvær
- Rettleiingsverktøy for tilrettelegging for sjukmelde, samt for å unngå sjukmeldingar.
- Effekten av sjukefråværsarbeidet.
- Tilrettelegging for arbeidsnærvær.
- Fleksibilitet i arbeidet.
- Gradert sjukemelding
- Arbeidsgjevarbetaling for sjukefråværet

## DELMÅL 2.

Forskingsspørsmålet til delmål 2 er «i kva grad fremjar eller hemmar det produktiviteten til verksemdene å ha medarbeidarar med nedsett funksjonsevne?» Må få dette inn i intervjuet.

Tema til delmål 2.

- Tilrettelegging for eigne arbeidarar
- Erfaringar med å tilsette personar med ein eller fleire funksjonsnedsettingar.
- Tilrettelegging for arbeidarar utanfor verksemda
- Tilrettelegging og produktivitet
- Fleksibilitet og funksjonshemming.
- Arbeidsgjevaransvaret

## DELMÅL 3.

Forskingsspørsmålet mitt til delmål 3 er «i kva grad fremjar eller hemmar det produktiviteten til verksemdene å leggje til rette for eldre arbeidstakarar». Må få dette inn i intervjuet.

Tema til delmål 3.

- Seniorar og produktivitet
- Tilrettelegging for seniorar
- Motivasjon hos seniorane
- Livsfasepolitikk og seniorar
- Seniorpolitikk

## Spørsmål til hjelp i førebuinga til intervju, samt eventuelt under.

Fellesspørsmål knytt til IA-avtalen/ IA-arbeid.

1. Arbeidsgjevar sikrar at linjeleiinga, arbeidsleiarar, tiliitsvalde, og verneombod har naudsynt kompetanse?
2. Brei medverknad frå dei tilsette i partspresentasjon i dei utval verksemda har knytt til arbeidet?
3. Info til medlemmane om den nyaste avtalen? Motivere til innsats?
4. Kjennskap til at kvar einskild forpliktar seg til systematisk samarbeid for inkluderande arbeidsplassar
5. Langsiktig arbeid?
6. Gjennomført IA kurs?
7. Kunnskap til årsakssamanhengar.
8. Deltaking i koordineringsgrupper lokalt og nasjonalt.
9. Rapportering til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd kvart halvår.
10. Førebyggjande arbeid og sjukefråværs- og tilretteleggingsarbeidet skal ha større fokus i HMS opplæringa for øverste leiar, vernetensta, lineleiinga, og tillitsvalte.
11. Korleis evaluerer verksemda tiltaka sine? Blir dei evaluert (seniortiltaka spes.)?

Spørsmål til intervju, delmål 1.

1. Korleis arbeidar verksemda systematisk for å førebyggja og redusere sjukefråværet?
2. Kor mykje kan verksemda leggje til rette for å få ned sjukefråværet, samstundes som det fremjar produktiviteten?
3. I kva grad er det utfordringar med å leggje til rette?
4. Grense for kor mykje eller kor mange verksemda kan leggje til rette for?

Spørsmål til intervju, delmål 2.

1. Kva er motivasjonen til verksemdene for å leggje til rette for å auke jobbnærværet?
2. Kva får verksemdene igjen for kostnadane med tilrettelegging?
3. Korleis arbeidar verksemdene for å auke sysselsettinga for personar med nedsett funksjonsevne?
4. Kva har omfanget av tilrettelegging for arbeidstakarane å sei for produktiviteten til verksemda?
5. Er det slik at til meir tilrettelegging arbeidstakarane får, til betre vert produktiviteten, eller er det er ei grensa for kor mykje tilrettelegging verksemdene kan gjere med tanke på produktiviteten?
6. Kva er motivasjonen til verksemdene for å sysselsette personar med nedsett funksjonsevne?

Spørsmål til delmål 3.

1. Kva gjer verksemdene for å auke arbeidsdeltakinga for eldre personar?
2. Kva er motivasjonen til verksemdene for å auke yrkesdeltakinga til dei eldre?

## VEDLEGG 4.

### Masterprosjekt om inkluderande arbeidsliv

Viser til intervjuet du deltok i om inkluderande arbeidsliv, våren 2013.

Vil fyrst av alt vil eg igjen takke for at du stilte opp som informant i oppgåva.

Før intervjuet eg hadde med deg, samtykka du til at eg kunne publisere det som kom fram i intervjuet, mot at du ikkje vil verte kjent igjen i den ferdige oppgåva. Altså full anonymitet. I arbeidet med oppgåva vurderer eg at det vil styrkje forkinga mi dersom eg kan få fram kva rolle (type leiar, hovudtillitsvalt, funksjonær eller operatør) du har i verksemda. Verksemda vil framleis vera anonymisert i oppgåva.

Etter dialog med Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), er konklusjonen at eg treng eit nytt samtykke frå deg for å kunne publisere kva rolle du innehar i verksemda. Eg håpar du er positiv til dette og ber deg i den samanheng om eit nytt samtykke, der du samtykker til at eg kan få fram i oppgåva kva rolle du innehar i verksemda.

Det nærmar seg frist for ferdigstilling av studien. I den samanheng ber eg difor om å få ei tilbakemelding frå deg så snart som mogeleg. Dersom du har spørsmål til meg kan du ringje meg på 48153218 eller sende meg ein epost til [bepland@mail.com](mailto:bepland@mail.com). Dersom du samtykker kan du sende samtykke anten per epost, eller per post til adressa under.

Med helsing

Bjarte Straume Epland  
Hadlabrekko 65  
5417 Stord

Samtykkeerklæring:

Eg samtykker med dette til at mi rolle kan publiserast i studien.

Signatur .....