

Pål Børing

Oversikt over forskning i tilknytning til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)



© NIFU STEP Studier av innovasjon, forskning og utdanning
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Arbeidsnotat 20/2005
ISSN 1504-0887

For en presentasjon av NIFU STEP's øvrige utgivelser, se www.nifustep.no

Forord

I dette notatet skal vi gi en sammenfatning av resultatene fra en rekke eksterne forskningsrapporter som er sentrale i evalueringsmaterialet i tilknytning til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Prosjektet er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) og partene i arbeidslivet. Kontaktpersoner ved ASD har vært rådgiver Bent-Ole Grooss og rådgiver Hanne Børrestuen, og disse har skaffet til veie listen med de referansene som skal sammenfattes.

Notatet er skrevet av forsker Pål Børing, mens Lars Nerdrum har vært prosjektleder.

Oslo, oktober 2005

Petter Aasen

Direktør

Lars Nerdrum
Forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning	13
1.1 Delmål og virkemidler under IA-avtalen	15
1.2 Notatets oppbygging.....	18
2 Delmål 1 - reduksjon av sykefraværet.....	19
3 Delmål 2 - tilsetting av flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne	22
4 Delmål 3 - økning av den reelle pensjoneringsalderen.....	28
5 Kartlegging av virkemiddelbruken under IA-avtalen	31
6 Om Trygdeetaten og arbeidslivssentrene.....	36
Referanser	46

Sammendrag

Innledning

I dette notatet skal vi gi en sammenfatning av resultatene fra en rekke eksterne forskningsrapporter som er sentrale i evalueringsmaterialet i tilknytning til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Listen med de rapportene som vi skal sammenfatte her er skaffet til veie av Arbeids- og sosialdepartementet (ASD), som sammen med partene i arbeidslivet har vært våre oppdragsgivere.

Vi skal her gi en kort oppsummering av de forskningsrapportene som presenteres i notatet. Rapportene er gruppert etter om de er relatert til ett av de 3 delmålene under IA-avtalen (reduisert sykefravær, tilsette flere personer med redusert funksjonsevne, og øke den reelle pensjoneringsalder), knyttet til avtalens virkemiddelbruk, eller fokuserer på Trygdeetaten og arbeidslivssentrene.

Delmål 1 - reduksjon av sykefraværet

Lie et al. (2004), som studerer i hvilken grad bedriftshelsetjenesten (BHT) bidrar til et inkluderende arbeidsliv i IA-virksomhetene, understreker at på tross av IA-arbeidet som gjøres i mange bedrifter, har IA-avtalen på nasjonalt nivå ikke ført til noen overbevisende effekt på sykefraværet. To tidligere rapporter, Econ (2003b, 2005b), konkluderer imidlertid at på virksomhetsnivå kan IA-avtalen ha betydning for arbeidet med å få redusert sykefraværet. Econ (2003b) konkluderer med at ordningen med at bedrifter inngår avtale om å bli IA-virksomheter, kan få ned sykefraværet i disse virksomhetene, og hindre utstøting av virksomhetenes egne ansatte. I Econ (2005b), hvor man har fulgt opp de samme IA-virksomhetene (som i Econ 2003b) to år senere for å belyse hvordan IA-arbeidet har utviklet seg over tid, hevdes det at en stor del av reduksjonen i sykefraværet i virksomhetene kommer som et resultat av IA-arbeidet.

Ifølge Econ (2003b) kan også ordningen ha positive effekter på det generelle samarbeidsklimaet mellom ansatte og ledelse. Drøpping og Midtsundstad (2003a) fremhever at “dersom dette er en generell trend i IA-virksomhetene, er det utvilsomt dekning for å si at IA-avtalen - til tross for at den inneholder få eksplisitte referanser til

denne delen av sykefraværsarbeidet - også kan forebygge sykefravær gjennom bedret arbeidsmiljø” (s. 38).

Rapporten Sollund et al. (2004) inngår i et prosjekt som fokuserer på betingelser for myndiggjøring av medarbeidere innenfor den kommunale pleie- og omsorgssektoren. Det understrekes i rapporten at selv om norsk og internasjonal sykefraværsforskning viser at det er en sammenheng mellom arbeidsmiljø og fravær, er ikke denne koblingen sterk nok til å si at fravær kun skyldes dårlig arbeidsmiljø. Sollund et al. (2004) er likevel av den oppfatning at dette tyder på at myndiggjøring, som dreier seg om ansattes medvirkning i utformingen av arbeidshverdagen, vil bidra i positiv retning når det gjelder sykefravær.

Delmål 2 - tilsetting av flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne

Econ (2003b) påpeker at ordningen knyttet til IA-virksomheter neppe vil bedre situasjonen for personer med redusert funksjonsevne som i dag står utenfor arbeidslivet. I Econ (2005b) hevdes det at IA-avtalen i seg selv er et lite egnet virkemiddel for denne målgruppen, og dette er blitt enda tydeligere i 2005 enn i 2003. Lie et al. (2004) er noe mindre konkluderende enn Econ (2005b); “avtalen i sin nåværende form, ser (heller) ikke ut til å være særlig egnet til å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne til arbeidslivet” (sammendrag). I en nylig publisert rapport, Dale-Olsen et al. (2005), konkluderes det at det har vært fremgang i IA-arbeidet når det gjelder delmål 2, men at det fremdeles ikke er mulig å se effekter på nasjonalt nivå når det gjelder sysselsettingen blant personer med redusert funksjonsevne.

Resultatene i Econ (2003b) må imidlertid sees i sammenheng med at de aller fleste av IA-virksomhetene har som mål å redusere sykefraværet, men at det er færre virksomheter som har satt opp mål knyttet til å inkludere flere med redusert funksjonsevne, og å øke pensjoneringsalderen. I Econ (2005b) understrekes det at IA-virksomhetene fremdeles er mest opptatt av sykefraværet, og lite opptatt av de to andre delmålene. Av Olsen og Vangstad (2004) fremgår det også at delmål 2 ikke står høyt på dagsorden i virksomhetene, og er overskygget av sykefraværspromatikken. Dette er i tråd med Lie et al. (2004): Delmål 2 blir ikke tillagt noen stor oppmerksomhet; det viktigste er å få gjort noe med sykefraværet, men delmål 3 (“seniorpolitikk”) blir også vektlagt i noen grad.

Olsen og Vangstad (2004) fremhever at man ikke er like avvisende til IA-avtalen som virkemiddel innenfor delmål 2, som det Econ (2003b) er, men understreker at det gjenstår et godt stykke arbeid før man på nasjonalt hold kan si seg tilfreds med

virksomhetenes innsats i forhold til delmål 2. “Riktignok må det arbeides mer aktivt for å få opp et høyere aktivitetsnivå, men oppgaven er ikke umulig” (s. xi).

I flere av de presenterte rapportene i dette notatet (Blekesaune 2005, Olsen og Vangstad 2005, og Olsen, Kvåle og Jentoft 2005) har man fokusert på en bestemt gruppe av personer med redusert arbeidsevne: uførepensjonister. Blekesaune (2005) undersøker hva slags arbeidserfaringer unge uførepensjonister har hatt, og finner at mange har jobbet litt før de ble uføretrygdet, men få har jobbet mye. Det påpekes også i denne rapporten at mange unge uførepensjonister mottok ytelser for arbeidsuførhet fra folketrygden også i årene før de ble uførepensjonert. Analysene i Blekesaune (2005) gir imidlertid usikre indikasjoner på hvorfor flere unge personer blir uførepensjonert i dag enn tidligere.

Både Olsen og Vangstad (2005), og Olsen, Kvåle og Jentoft (2005), tar utgangspunkt i uførepensjonister som ønsker å være inkludert i arbeidslivet. Begge rapporter finner at utvalgspersonene knytter sterke sosiale og personlige verdier til det å delta i arbeidslivet, mens økonomiske fordeler vektlegges i liten grad. Ifølge Olsen, Kvåle og Jentoft (2005) knyttes det derimot personlig og økonomisk risiko til det å skulle gå over fra trygd til arbeidsinntekt. Blant annet ansees ordningen med at man mister retten til uførepensjon etter tre år i arbeid, som en begrensning på om man våger å satse på arbeid fremfor trygd som inntektskilde.

Delmål 3 - økning av den reelle pensjoneringsalderen

Econ (2003b) konkluderer med at selv om arbeidet overfor langtidssykemeldte kan bidra til å forhindre overgang til uføretrygd blant egne ansatte i IA-virksomhetene, synes ikke arbeidet overfor seniorer å være særlig effektivt så langt. I Econ (2005b) fremheves det at det trolig ikke har skjedd store endringer i pensjoneringsalderen i IA-virksomhetene, og dette begrunnes med at virksomhetene i liten grad har iverksatt tiltak for å øke pensjoneringsalderen. Vi understreket imidlertid ovenfor at ifølge Econ (2003b, 2005b) får delmål 3 liten oppmerksomhet i IA-virksomhetene. I undersøkelsen av Lie et al. (2004) tillegges derimot dette delmålet noe vekt, men det konkluderes likevel med at på nasjonalt nivå har heller ikke IA-avtalen ført til noen overbevisende effekt knyttet til utstøting fra arbeidslivet (hvilket også omfatter eldre arbeidstakere).

Midtsundstad (2005a) viser at seniortiltak kan ha en viss effekt på AFP-avgangen: Ansatte i virksomheter og etater med mange tilretteleggingstiltak (som deltidsarbeid eller

overgang til mindre belastende eller annen type arbeid) har lavere sannsynlighet for å tidligpensjonere seg enn ansatte i virksomheter med færre eller ingen slike tiltak.

I Midsundstad (2005b) fremgår det at bedrifter med sterke partsrelasjoner har oftere IA-avtale (dvs. at virksomhetene er blitt IA-virksomheter) og særskilte tiltak overfor medarbeidere med langvarig sykdom eller sviktende helse. For særskilte tiltak med sikte på å beholde eldre arbeidstakere, er det imidlertid ingen slik sammenheng.

Kartlegging av virkemiddelbruken under IA-avtalen

Drøpping (2004) undersøker om arbeidsgiverne erkjenner at de har et medansvar for å gjøre arbeidslivet så inkluderende som mulig. Hovedfunnet i rapporten er at virksomhetene langt på vei er villige til å påta seg et utvidet sosialt ansvar for sine ansatte, men denne viljen er betinget av at virksomhetene får en eller annen form for kompensasjon for dette ansvaret. For virksomhetene er “kompensasjon” i stor grad synonymt med økonomiske virkemidler, mens assistanse knyttet til veiledning og oppfølging ser ut til å være relativt mindre etterspurt.

I Lie et al. (2004) fremheves det at BHT har engasjert seg i IA-arbeidet, og de bidrar med sin kompetanse. Ifølge rapporten ser det ut til at inkluderende arbeidsliv blir et viktig område for BHT, og de har vært en aktiv pådriver for å få virksomhetene til å bli IA-bedrifter. BHT er i IA-arbeidet tildelt en viktig rolle som støttefunksjon til aksene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og undersøkelsen av Gudding og Lie (2005) viser at bedriftsfysioterapeuter bidrar aktivt til denne.

Lippestad et al. (2004) evaluerer lønnsomheten ved ordningen med kjøp av helsetjenester for enklere lidelser, som er et av flere tiltak i Trygdeetaten for å redusere sykefraværet. Ifølge Lippestad et al. (2004) gir resultatene fra analysene grunnlag for å mene at ordningen samlet sett reduserer Trygdeetatens utgifter til sykepenges. I tillegg kan ordningen bidra til å hindre permanent utelukkelse fra arbeidslivet, noe som i seg selv kan gi relativt store innsparinger.

I Kvåle og Olsen (2004) undersøker man om tilretteleggingstilskuddet, som ble vedtatt som en følge av etableringen av IA-avtalen, har bidratt til et mer inkluderende arbeidsliv. Det konkluderes med at tilskuddet er mer en støtte for tilretteleggingen enn en direkte årsak til inkludering i arbeidslivet og forhindring av utstøting. I enkelte tilfeller er tilskuddet en forutsetning for at tilrettelegging kan gjennomføres, i noen tilfeller kan deler

av tilretteleggingen gjøres uten tilskudd, og i en del tilfeller ville tilretteleggingen blitt gjort selv uten tilskudd.

Om Trygdeetaten og arbeidslivssentrene

Rapportene Falkum (2003c, 2004d, 2003a), Bogen og Moland (2003), og Bogen (2003), har hatt til oppgave å være kritisk analyserende til det organiseringsarbeidet som utføres i Trygdeetaten for å realisere et mer inkluderende arbeidsliv. Hovedfokus i rapportene er i hvilken grad det er oppnådd en felles forståelse av hva inkluderende arbeidsliv dreier seg om i det systemet som bygges opp for å iverksette IA-avtalen. I Falkum (2003c, 2004d) fremheves det at det er en høy grad av felles forståelse av hovedmål, virkemidler og organisering i IA-systemet i Trygdeetaten, og Falkum (2003c) mener at klarheten i systemet er en av årsakene til at iverksettelsen av IA-avtalen har vært så effektiv som den har. Falkum (2003a) konkluderer med at Trygdeetaten ser ut til å mestre IA-oppgaven utmerket, og bruker erfaringene med IA-systemet til grunnleggende omstilling i hele etaten. Bogen og Moland (2003) mener at Trygdeetatens arbeidslivssentre er kjennetegnet av å være organisasjoner med variert og høy kompetanse, og at kompetansen samlet sett gir inntrykk av at den er svært relevant i forhold til de oppgavene sentrene er satt til å utføre. Av Bogen (2003) fremgår det at Trygdeetaten i løpet av kort tid har klart å bygge opp en organisasjon som ivaretar sitt IA-ansvar på en god måte, og som leverer tjenester som brukerne (IA-virksomhetene) er godt fornøyde med. Både Bogen og Moland (2003), og Bogen (2003), fremhever at det er viktig å utvikle sterkere samarbeidsrelasjoner med enkelte andre organer som har en viktig rolle å spille i IA-sammenheng, slik at mange krefter trekker sammen i samme retning.

Som en del av ordningen med IA-virksomheter, får hver virksomhet en egen fast kontaktperson ved et arbeidslivssenter. Undersøkelsen i Econ (2005a) viser at IA-virksomhetene gir gjennomgående svært positive tilbakemeldinger om kontaktpersonene ved disse sentrene. Dette er i tråd med konklusjonene i Econ (2002, 2003a, 2003b, 2005b), og Olsen og Vangstad (2004).

Det understrekes i en foreløpig rapport, Lie et al. (2005), at kartlegging, systematikk, og bruk av samarbeidspartnere, er viktige faktorer for å lykkes i IA-arbeidet i den enkelte IA-virksomhet. Ifølge rapporten ser det også ut til at god økonomi og evne til omstilling er viktige faktorer for å lykkes i IA-arbeidet.

1 Innledning

Formålet med dette notatet er å gi en sammenfatning av resultatene fra en rekke eksterne forskningsrapporter som er sentrale i evalueringsmaterialet i tilknytning til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (heretter omtalt som IA-avtalen).¹ En oversikt over disse forskningsrapportene fremkommer i et vedlegg som vi har fått oversendt fra Arbeids- og sosialdepartementet (ASD), “Aktuelle eksterne prosjekter i evalueringsmaterialet”.

I det oversendte vedlegget fra ASD omtales i underkant av 30 forskningsrapporter som i hovedsak foreligger eller som vil bli ferdigstilt senest 2-3 år frem i tid. Rapportene er enten relatert til ett av 3 delmål, knyttet til virkemidler under IA-avtalen, eller fokuserer på Trygdeetaten og arbeidslivssentrene. De 3 delmålene er: (1) redusert sykefravær, (2) tilsette flere personer med redusert funksjonsevne, og (3) øke den reelle pensjoneringsalder. I avsnitt 1.1 vil vi omtale disse delmålene og virkemiddelbruken (herunder Trygdeetatens arbeidslivssentre) noe nærmere.

Etter ønske fra ASD skal vi i dette notatet gi en kort oversikt over resultatene i hver rapport som er ferdigstilt, med for eksempel et omfang på mellom ½ til 1 side per rapport. Dessuten skal vi gi en oversikt over foreliggende midtveisevalueringer som ferdigstilles etter oktober 2005. I notatet, og slik dette fremkommer i tabell 1, har vi gruppert rapportene på samme måte som prosjektoversikten i vedlegget fra ASD.

¹ I Drøpping og Midtsundstad (2003a) oppsummeres og vurderes resultatene fra forsknings- og utredningsprosjekter som kan være relevante i forbindelse med evalueringen av IA-avtalen (artiklene Drøpping og Midtsundstad 2003b-c er hovedsakelig basert på rapporten Drøpping og Midtsundstad 2003a). Rapporten gjennomgår omlag 70 ulike arbeidere som er publisert senest august 2003, og hovedsakelig etter januar 2000. Disse arbeidene belyser problemstillinger, prosesser, virkemidler og konsekvenser som kan ha betydning for denne avtalen. Et utvalg av forsknings- og utredningsarbeidene, som gir en beskrivelse av kunnskapsstatusen fra 2003 på IA-området, er dokumentert i Drøpping et al. (2005).

Tabell 1. Gruppering av de eksterne forskningsrapportene etter om de er relatert til delmål 1-3 (sykefravær, arbeidstakere med redusert funksjonsevne, pensjoneringsalder), knyttet til virkemiddelbruken under IA-avtalen, eller fokuserer på Trygdeetaten og arbeidslivssentrene.

Rapporter	Delmål 1	Delmål 2	Delmål 3	Virkemidler under IA-avtalen	Om Trygdeetaten og arbeids- livssentrene
Fosen og Næsheim (2005), "Comparing sickness absences between countries - an impossible mission?", (SSB)	X				
Sollund et al. (2004), "Myndiggjorte medarbeidere i pleie og omsorg - hvorfor og hvordan? Rapportering fra et utviklings- og dokumentasjonsprosjekt", (Nordlandsforskning)	X				
Blekesaune (2005), "Unge uførepensjonister: Hvem er de, og hvor kommer de fra?" (NOVA)		X			
Skilbrei (2005), "Unge uføres avgang fra arbeidslivet - en kunnskapsoversikt", (NOVA)		X			
Olsen og Vangstad (2004), "Inkluderende Arbeidsliv - for hvem? Del 1: Sysselsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne sett fra et utvalg av virksomheter"		X			
Olsen og Vangstad (2005), "Fra trygd til arbeid. Uførepensjonisters erfaringer og behov. Del 2 i rapportserien om Inkluderende Arbeidsliv - for hvem?"		X			
Olsen, Kvåle og Jentoft (2005), "Mellom trygd og arbeid. Motivasjon og risiko i uføres betraktninger om å gå tilbake til arbeidslivet", (Agderforskning)		X			
Skøien og Hem (2005), "Funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet - bruk av en tilretteleggingsgaranti", (SINTEF)		X			
Midtsundstad (2005a), "Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten", (Fafo)			X		
Midtsundstad (2005b), "Virksomhetenes sosiale ansvar"			X		
Drøpping (2004), "Inkluderende arbeidsliv - inkluderende arbeidsgivere? Et utvalg arbeidsgiveres oppfatning av sitt "sosiale ansvar", (Fafo)				X	
Lie et al. (2004), "Bedriftshelsetjenestens rolle i det inkluderende arbeidsliv", (STAMI)				X	
Gudding og Lie (2005), "Bedriftsfysioterapeutens medvirkning til det inkluderende arbeidsliv", (STAMI)				X	
Lippestad et al. (2004), "Evaluerings av ordningen "Kjøp av helsetjenester - enklere lidelser", (SINTEF)				X	
Kvåle og Olsen (2004), "Evaluerings av tilretteleggingstilskuddet", (Agderforskning og Høgskolen i Agder)				X	
Falkum (2003c), "Trygdeetatens oppfatninger om Inkluderende arbeidsliv. Premisser for iverksetting av intensjonsavtalen i 2003. En spørreundersøkelse i arbeidslivssentrene og trygdeetaten høsten 2002", (Fafo)					X
Falkum (2004d), "På vei mot fellesskap? Endringer i oppfatninger om Inkluderende arbeidsliv i deler av Trygdeetaten fra 2002 til 2003", (Fafo)					X

Falkum (2003a), "Inkluderende organisasjonsformer. Noen refleksjoner om organisering av Inkluderende arbeidsliv", (Fafo)					X
Bogen og Moland (2003), "Arbeidslivssentrene som kompetansevirksomheter i en sammensatt tjenestekjede. Evaluering av Trygdeetatens rolle i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Erfaringer fra og utfordringer i 2003", (Fafo)					X
Bogen (2003), "Evaluering av Trygdeetatens rolle i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Erfaringer fra 2002 og utfordringer i 2003" (Fafo)					X
Econ (2005a), "Brukernes erfaringer med Trygdeetatens arbeidslivssentre 2005"					X
Moland (2005), "Med legene på laget. Et fagutviklingsprogram for å utvikle legenes rolle i et inkluderende arbeidsliv" (Fafo)					X
Falkum (2004c), "Inkluderende arbeidsliv - Trygdeetaten som endringsagent"					X
Falkum (2004b), "Har vi en politikk for arbeidslivet?"					X
Falkum (2004a), "Det velferdsindustrielle kompleks"					X
Falkum (2003b), "På vei mot et nytt arbeidsliv?"					X
Lie et al. (2005), "Inkluderende arbeidsliv: Hva karakteriserer de gode virksomhetene?", (STAMI)					X

1.1 Delmål og virkemidler under IA-avtalen

IA-avtalen ble undertegnet av myndighetene og partene i arbeidslivet 3. oktober 2001,² og er inngått for en periode på vel fire år frem til 31. desember 2005. Hensikten med denne avtalen er å snu en utvikling der stadig flere går ut av arbeidslivet og over på varige trygdeordninger.³ Avtalen bygger på Sandman-utvalgets utredning (NOU 2000: 27), og skal bidra til:

- at man får et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og for samfunnet,
- reduksjon i bruken av uføretrygd og i sykefraværet,

² Opprinnelig ble avtalen undertegnet av myndighetene ved Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Sosialdepartementet, NHO, LO, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Kommunenes Sentralforbund (KS), og Akademikerne. I etterkant har også Arbeidsgiverforeningen NAVO og Unio (tidligere UHO) fått fulle partsretter i avtalen. En rekke organisasjoner har i tillegg sluttet seg til avtalen i etterkant.

³ IA-avtalen representerer ifølge Drøpping (2003) både en videreføring av arbeidslinjens mål, og en nyorientering med hensyn til virkemidlene for å nå disse målene. I artikkelen gir Drøpping (2003) en fremstilling av IA-avtalens innhold, bakgrunn og virkemidler.

- å ta bedre i bruk eldre arbeidstakers ressurser og arbeidskraft i arbeidslivet (for å motvirke tidlig avgang blant eldre i arbeidslivet).

På bakgrunn av disse målene er det i avtalen satt opp tre delmål:

- å redusere sykefraværet med minst 20 prosent for hele avtaleperioden i forhold til sykefraværsnivået for 2. kvartal 2001 (i henhold til Rikstrygdeverkets og Statistisk sentralbyrås nye statistikk),
- å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiviserte uføretrygdde) enn i dag,
- å øke den reelle pensjoneringsalder (dvs. den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet).

Under det første delmålet (redusert sykefravær) er det gitt et eksplisitt resultatmål sentralt, og det uttrykkes hva det oppnådde resultatet i avtaleperioden skal måles mot. Reduksjonen i sykefraværet på 20 prosent skal gjelde for hele arbeidslivet. Under de andre delmålene er det ikke fastsatt noen konkrete resultatmål sentralt, og det er opp til den enkelte arbeidsgiver, sammen med tillitsvalgte/ansattes representanter, å spesifisere egne måltall for disse delmålene. De tre delmålene er sidestilt, hvilket innebærer at ingen av delmålene er viktigere enn de andre. IA-avtalen skal evalueres etter 2. kvartal 2003 basert på informasjon/data for utviklingen til og med 2. kvartal 2003.

For å nå delmålene om en reduksjon i sykefraværet, reduksjon i tilgangen til uføretrygd, økning i den reelle pensjoneringsalderen, samt å få til et mer inkluderende arbeidsliv, har myndighetene og partene i arbeidslivet blitt enige om en rekke virkemidler under IA-avtalen. Følgende tiltakspakke er lagt til grunn for avtalen:

- **Bedre oppfølging av sykemeldte** for å forebygge langtidsfravær, og “utstøting” fra arbeidslivet (jmfør delmålene i IA-avtalen; sykefravær, arbeidstakere med redusert funksjonsevne og eldre arbeidstakere). Tiltakene må settes inn så tidlig som mulig i et sykefravær, og forankres på arbeidsplassen. I tillegg må tiltakene ansvarliggjøre arbeidsgiver og arbeidstaker, og det må være en aktiv dialog mellom disse partene. Det må også være en mer målrettet bruk av offentlige støtteordninger for å støtte opp om forebyggende og inkluderende tiltak på arbeidsplassen.

- **Nye insentiver for arbeidsgiverne:** Det må etableres nye insentiver for arbeidsgiverne som gjør at det blir økonomisk lønnsomt å tilrettelegge forholdene på arbeidsplassen slik at arbeidstakerne kan fortsette i arbeidslivet, samt å premiere de arbeidsgiverne som jobber målrettet med å få til et mer inkluderende arbeidsliv.
- **“Inkluderende arbeidslivsbedrifter/virksomheter” (IA-virksomheter):** En egen samarbeidsavtale utarbeides mellom myndighetene (ett av Trygdeetatens fylkesvise arbeidslivssentre) og den enkelte arbeidslivsbedrift/virksomhet. Samarbeidsavtalen utformes som en rammeavtale som skal være lik for alle virksomheter.
Hovedhensikten med denne avtalen er å få til en forsterket innsats fra alle parter (inklusive myndighetene) for å redusere sykefraværet og overgang til uføretrygd i den enkelte virksomhet. Alle virksomheter som inngår en slik samarbeidsavtale, blir godkjent av myndighetene som “inkluderende arbeidslivsbedrifter” (IA-virksomheter). For å stimulere virksomhetene til å delta i arbeidet for et inkluderende arbeidsliv, vil følgende tiltak bli forbeholdt IA-virksomhetene: 1) De får anledning til selv å benytte aktiv sykemelding uten forhåndsgodkjenning av trygdekontoret. 2) De får en egen fast kontaktperson på trygdekontoret (dvs. ved Trygdeetatens arbeidslivssenter) til hjelp i oppfølgingen av sykemeldte i virksomheten. 3) Bedriftshelsetjenester i IA-virksomhetene får en egen refusjonstakst i folketrygden for arbeid med å tilbakeføre langtidssykemeldte/uføretrygdete til arbeid. 4) I IA-virksomhetene utvides arbeidstakernes mulighet til å bruke egenmelding til 8 kalenderdager per sykefraværstilfelle med et samlet øvre tak på 24 dager per år. I april 2005 hadde for øvrig 7.625 virksomheter med godt over en million ansatte (58 prosent av landets arbeidsstokk) blitt IA-virksomheter (www.trygdeetaten.no).
- **Arbeidsgivernes forpliktelser (sykefraværsgaranti):** Arbeidsgiverne forplikter seg, i samarbeid med myndighetene, til å bidra til omskolering/etter- og videreutdanning når arbeidstakere på grunn av sykdom ikke kan fortsette i sitt arbeid (stilling), slik at den enkelte arbeidstaker kan bli kvalifisert til nytt arbeid innenfor den virksomheten som vedkommende tilhører.
- **Arbeidstakernes forpliktelser:** Arbeidstakerne forplikter seg til å bidra med opplysninger om egen funksjonsevne ved sykemelding, slik at relevante tiltak kan settes inn raskest mulig. I tillegg skal arbeidstaker slutte opp om en dialog med arbeidsgiver om mulige tilrettelegginger i arbeid, og være med på å bruke de virkemidler som står til rådighet for arbeidsgiver/arbeidstaker.

- **Regjeringens forpliktelser:** Regjeringen forplikter seg til å gjennomføre og/eller fremme forslag om blant annet følgende: (a) Det innføres langt sterkere insentiver enn i dag for å stimulere arbeidsgiverne til å holde på og rekruttere arbeidstakere med redusert arbeidsevne. (b) Mest mulig bruk av “passive” trygdeytelser unngås. Mer av folketrygdens ytelser skal brukes til aktive tiltak rettet inn mot virksomhetene. (c) Vesentlig utvidelse av dagens rammer til bedriftsintern attføring, både i regi av Aetat og Trygdeetaten, samt vesentlig økte lønnstilskudd til bedrifter som rekrutterer eller har arbeidstakere med redusert funksjonsevne. (d) En vesentlig utvidelse av dagens ordning med kjøp av helsetjenester i nært samarbeid mellom Trygdeetaten og virksomheten (Trygdeetaten har avgjørelsesmyndigheten). (e) Regjeringen vil ikke foreslå overfor Stortinget endringer i dagens sykelønnsordning verken for arbeidstakerne eller for arbeidsgiverne i avtaleperioden.

1.2 Notatets oppbygging

I kapittel 2 skal vi gi en oversikt over resultatene fra de eksterne forskningsrapportene som er relatert til delmål 1 - redusert sykefravær. Kapittel 3 tar utgangspunkt i forskningsrapportene som er knyttet til delmål 2 - tilsette flere personer med redusert funksjonsevne, mens kapittel 4 omhandler rapportene under delmål 3 - øke den reelle pensjoneringsalder. I kapittel 5 omtaler vi de forskningsrapportene som studerer ulike virkemidler under IA-avtalen, mens kapittel 6 omhandler de rapportene som fokuserer på Trygdeetaten og arbeidslivssentrene. Til slutt følger en referanseliste.

2 Delmål 1 - reduksjon av sykefraværet

Vi skal i dette kapittelet gi en oversikt over resultatene fra de eksterne forskningsrapportene som fokuserer på delmål 1 - redusert sykefravær. De rapportene som er knyttet til dette delmålet er Fosen og Næsheim (2005), og Sollund et al. (2004).

Fosen og Næsheim (2005), “Comparing sickness absences between countries - an impossible mission?”:

Internasjonale sammenligninger av data for sykefravær fra arbeidskraftundersøkelser kan være problematiske

I notatet Fosen og Næsheim (2005) sammenlignes den norske sykefraværstatistikken med tilsvarende statistikk i andre land. Det er to kilder til statistikk på dette området i Norge: den sentrale sykefraværstatistikken, samt sykefravær som kartlegges gjennom arbeidskraftundersøkelsene (AKU). Den sentrale sykefraværstatistikken, som publiseres av Statistisk sentralbyrå (SSB) hvert kvartal i samarbeid med Rikstrygdeverket, dekker alt legemeldt sykefravær (for personer registrert i arbeidstakerregisteret) og egenmeldt sykefravær. Tall for egenmeldt sykefravær kartlegges gjennom en bedriftsbasert utvalgsundersøkelse. I AKU presenteres tall for sysselsatte som har vært fraværende i minst 1 uke grunnet sykdom.

Det fremgår av Fosen og Næsheim (2005) at det er vanskelig å finne statistikk over sykefravær på web-sidene til nasjonale statistikkinstitusjoner. Ifølge Fosen og Næsheim (2005) er det dermed sannsynlig at det er mangel på nasjonal statistikk av tilfredsstillende kvalitet på dette området. Arbeidskraftundersøkelser er en datakilde som har vært anvendt for internasjonale sammenligninger, men det fremgår av notatet at når det gjelder data for sykefravær kan slike sammenligninger være problematiske. Dette har sammenheng med hvorvidt personer som er langtidssyke klassifiseres som sysselsatte eller ikke.

Sollund et al. (2004), “Myndiggjorte medarbeidere i pleie og omsorg - hvorfor og hvordan? Rapportering fra et utviklings- og dokumentasjonsprosjekt”:

Tillit, trygghet og trivsel er de viktigste punktene knyttet til myndiggjøring

NF-rapporten Sollund et al. (2004) inngår i et prosjekt som fokuserer på betingelser for myndiggjøring av medarbeidere innenfor den kommunale pleie- og omsorgssektoren. Nordlandsforskning (NF) har på oppdrag fra Kommunenes Sentralforbund (KS) fulgt 12 kommuner i deres arbeid for å fremme myndiggjorte medarbeidere innen denne sektoren.

Kommunene har deltatt i et utviklingsnettverk i regi av KS, med varighet fra august 2002 til januar 2004, og har i denne perioden hatt et særskilt fokus på dette temaet.

Det understrekes i Sollund et al. (2004, s. 126-127) at selv om norsk og internasjonal sykefraværsforskning viser at det er en sammenheng mellom arbeidsmiljø og fravær, er ikke denne koblingen sterk nok til å si at fravær kun skyldes dårlig arbeidsmiljø. Sollund et al. (2004) er likevel av den oppfatning at dette tyder på at myndiggjøring, som dreier seg om ansattes medvirkning i utformingen av arbeidshverdagen, vil bidra i positiv retning når det gjelder sykefravær. Tiltak som kan defineres som myndiggjørende kan for eksempel være utprøving av ønsketurnus, ulike samtale- og møteteknikker, og økt innflytelse over oppgaveløsning.

I den første fasen av dette prosjektet har Nordlandsforskning vært særlig interessert i å avdekke hva ulike kommunale aktører legger i begrepet “myndiggjøring”, og hvordan kommunene omsetter og bruker begrepet i praksis. Resultatene fra denne første fasen er presentert i arbeidsnotatet Trygstad og Sollund (2003). Den siste fasen av prosjektet har særlig vært konsentrert rundt å avdekke resultater av det utviklingsarbeidet som har funnet sted i de ulike kommunene. De resultatene som er fremkommet i denne siste fasen er presentert i den endelige rapporten Sollund et al. (2004).

Prosjektet baserer seg både på dokumentanalyser, samt bruk av kvalitative og kvantitative data. I fire kommuner er det foretatt kvalitative intervjuer av ansatte på alle nivåer innen pleie- og omsorgstjenesten. I de øvrige kommunene er det kun foretatt telefonintervjuer med representanter for ledelsen. De kvantitative dataene er samlet inn gjennom en spørreundersøkelse som er distribuert til ansatte i samtlige 12 kommuner.

Etter en samlet vurdering av datamaterialet finner Sollund et al. (2004) to typer arbeidstakere: den myndiggjorte og den umyndiggjorte. Den myndiggjorte agerer i et åpent arbeidsmiljø hvor arbeidstakeren får nok informasjon til å gjøre en god jobb, opplever kommunikasjonen mellom nærmeste leder og ansatte som god, og vet hvilke krav som stilles til vedkommende i jobben. Derimot agerer den umyndiggjorte i et arbeidsmiljø preget av manglende kommunikasjon, lav toleranse, og en ledelse som ikke tar tak i negative forhold på arbeidsplassen.

Sollund et al. (2004) konkluderer med at tre stikkord kan oppsummeres når det gjelder de viktigste punktene knyttet til myndiggjøring: tillit, trygghet, og trivsel. For det første krever gjennomføring av endringsprosesser i organisasjoner at det hersker tillit på og mellom alle nivåer. Neste trinn er trygghet; tillit skaper forutsigbarhet som er en forutsetning for trygghet. Hvis både faktorer som tillit og trygghet er etablert, vil gjerne også trivsel følge etter. Ifølge Sollund et al. (2004) kan trivsel også fungere som en kilde til

å utvikle tillit og trygghet, noe som gjør arbeidsmiljøet til en sentral faktor. Det presiseres imidlertid i Sollund et al. (2004) at endringsarbeid er en tidkrevende prosess.

3 Delmål 2 - tilsetting av flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne

I dette kapittelet skal vi presentere de forskningsstudiene som er knyttet til delmål 2 - tilsette flere personer med redusert funksjonsevne. Dette berører følgende rapporter: Blekesaune (2005), Skilbrei (2005), Olsen og Vangstad (2004, 2005), Olsen, Kvåle og Jentoft (2005), og Skøien og Hem (2005).

Blekesaune (2005), “Unge uførepensjonister: Hvem er de, og hvor kommer de fra?”:
Mange unge uførepensjonister har jobbet litt, men få har jobbet mye, før de ble uførepensjonert

Blekesaune (2005) og Skilbrei (2005) er to rapporteringer fra et prosjekt som fokuserer på en bestemt gruppe av unge personer med redusert arbeidsevne: “De unge uføretrygdede - hvem er de og hvor kommer de fra?”. Rapporten Blekesaune (2005) undersøker hva registerdata kan fortelle om hva slags arbeidserfaringer unge uførepensjonister har hatt, samt om hvordan overgangen til uførepensjon har foregått for denne gruppen. Skilbrei (2005) undersøker hva tidligere kvalitative undersøkelser kan si om disse temaene.⁴

Dataene som anvendes i Blekesaune (2005) bygger på administrative data fra ulike offentlig registre. Utvalget består av personer som ble uførepensjonert i årene 1998-2001, og som den gang var under 35 år. Resultatene er dermed basert på et datamateriale som i hovedsak ligger utenfor IA-perioden.

Blekesaune (2005) viser at 78 prosent av de unge uførepensjonistene hadde full uførepensjon, mens 22 prosent hadde graderte pensjoner. De helseproblemene som er vanligst er psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser.

Registeranalysene i Blekesaune (2005) viser at mange unge uførepensjonister har jobbet litt før de ble uføretrygdet, men få har jobbet mye. I løpet av fem kalenderår før de

⁴ En gjennomgang av litteraturen om uførepensjonering i Skilbrei (2005) viser at det er få kvalitative undersøkelser om uførepensjonister, og i særdeleshett gjelder dette undersøkelser som fokuserer på unge uførepensjonister. Skilbrei (2005) finner ingen undersøkelser som (ut fra en kvalitativ undersøkelse) direkte besvarer spørsmål om unges erfaringer på veien fra arbeidslivet til uførepensjon. I rapporten gis derfor i stedet en kort fremstilling av perspektiver fra foreliggende litteratur som kan tenkes å være relevante likevel, og som kan tenkes å også kaste lys over de erfaringene unge uførepensjonister har gjort seg på veien fra lønnsarbeid til trygd. Det understrekes imidlertid i Skilbrei (2005) at “ettersom vi mangler kunnskap om hva som kjennetegner veien fra arbeidslivet til uførepensjon for unge mennesker, er det vanskelig å ta stilling til hvorvidt funn fra undersøkelser av andre grupper av uførepensjonister har en overføringsverdi” (s. 11). Skilbrei (2005) argumenterer likevel for at det er en fruktbar start.

ble uførepensjonert har 73 prosent litt pensjonsgivende inntekt, men kun 35 prosent har hatt årsinntekter på minst 100.000 kroner. Relativt mange har jobbet innenfor tjenesteyting, spesielt i helse- og sosialsektoren. Mange jobbet i helse- og sosialsektoren frem til relativt kort tid før de ble uføretrygdet. Relativt få har jobbet i primærnæringer (jordbruk m.m.) eller sekundærnæringer (industri m.m.).

Blekesaune (2005) påpeker også at mange unge uførepensjonister mottok ytelser for arbeidsuførhet fra folketrygden også i årene før de ble uførepensjonert. Andelene økte fra 1/3 fem år før uførepensjonering til mer enn 70 prosent året før de ble uførepensjonert.

Rapporten viser ellers at i årene etter at de ble uførepensjonert hadde 70 prosent av de med full uførepensjon ingen inntekt ved siden av pensjonen, og kun 6 prosent tjente 20.000 kroner andre året etter at de ble uførepensjonert. Flesteparten av de med graderte pensjoner hadde derimot arbeid ved siden av, men de aller fleste hadde moderate inntekter.

Analysene i Blekesaune (2005) gir usikre indikasjoner på hvorfor flere unge personer blir uførepensjonert i dag enn tidligere. Det påpekes imidlertid i rapporten at andre undersøkelser antyder at flere uførepensjoneres pga. lettere psykiske problemer, noe som kan ha sammenheng med at arbeidslivet gjør det vanskeligere for personer med lettere psykiske lidelser å få eller beholde arbeid.

Olsen og Vangstad (2004), “Inkluderende Arbeidsliv - for hvem? Del 1: Sysselsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne sett fra et utvalg av virksomheter”:
Arbeidstakere med redusert funksjonsevne er blitt integrert i IA-virksomhetene, men få virksomheter rekrutterer slike arbeidstakere

Rapportene Olsen og Vangstad (2004, 2005) inngår i en rapportserie hvor hovedfokus har vært hvilke forhold som hemmer og fremmer inkludering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Den første rapporten, Olsen og Vangstad (2004), fokuserer på IA-virksomhetenes/arbeidsgivernes innsats og holdninger i forhold til å rekruttere arbeidstakere med redusert funksjonsevne.⁵ Olsen og Vangstad (2005) er den andre rapporten i rekken, hvor man ser på uførepensjonisters erfaringer med å komme tilbake i arbeid.⁶

⁵ Dette prosjektet omtales også i artiklene Olsen (2004a-b).

⁶ Den neste rapporten vil i større grad se på problemstillingen samlet, hvor arbeidsgivernes og arbeidssøkernes erfaringer sees i sammenheng med erfaringene fra det offentlige virkemiddelapparatet.

I Olsen og Vangstad (2004) diskuteres i hvilken grad delmål 2 (vedrørende rekruttering) er en realistisk målsetting innenfor IA-avtalen, og eventuelt hva som kan gjøres for i større grad å realisere dette delmålet. Rapporten er basert på en kvalitativ tilnærming hvor 36 informanter i 9 IA-virksomheter er intervjuet høsten 2003. IA-virksomhetene er valgt ut fordi de har erfaring med å rekruttere arbeidstakere med redusert funksjonsevne. 7 av virksomhetene har blant annet definert delmål 2 som satsingsområde i IA-avtalen, mens 2 av virksomhetene ikke har gjort det.

Samtlige av IA-virksomhetene som er med i undersøkelsen har erfaring med å rekruttere arbeidstakere med redusert funksjonsevne, og ifølge Olsen og Vangstad (2004) viser erfaringene at rekrutteringen har vært til felles glede og nytte for den enkelte og virksomheten. Arbeidsgiverne viser til at arbeidstakere med redusert funksjonsevne er mer motiverte og lojale, samt at de mestrer jobben og har lite fravær. Olsen og Vangstad (2004) understreker riktignok at disse personene er “suksesshistoriene”, dvs. motiverte personer som har lyktes både med å komme i takt med en arbeidsgiver og “bestått” jobbintervjuet.

Undersøkelsen viser at delmål 2 ikke står høyt på dagsorden i virksomhetene, og er overskygget av sykefraværsproblematikken (delmål 1). Ifølge Olsen og Vangstad (2004) kan man likevel spore en viss aktivitet i kjølvannet av inngåelsen av IA-avtalen. Fire virksomheter har “nyrekruttert”, og flere virksomheter har beholdt personer som de mener ellers ville ha falt ut av arbeidslivet. Det kan imidlertid være vanskelig å skille ut hvor mye av denne aktiviteten som er initiert som en direkte følge av IA-avtalen. Olsen og Vangstad (2004) fremhever at uansett er nivået på rekrutteringen ikke tilstrekkelig for at det skal ha betydning på nasjonalt nivå.

Hvorvidt man kan si at virksomhetene har lyktes i forhold til å rekruttere arbeidstakere med redusert funksjonsevne, avhenger ifølge Olsen og Vangstad (2004) av hvilke suksesskriterier som legges til grunn. Dersom “suksess” relateres til hvordan arbeidstakerne er blitt mottatt og integrert i virksomhetene, mener Olsen og Vangstad (2004) at rekrutteringen har vært en suksess. Måles “suksess” derimot ut fra omfanget av rekrutteringen, eller hvordan delmål 2 er blitt forankret i virksomhetene, konkluderer de med at det ikke har vært en suksess, selv om et fåtall virksomheter har rekruttert.

Olsen og Vangstad (2005), “Fra trygd til arbeid. Uførepensjonisters erfaringer og behov. Del 2 i rapportserien om Inkluderende Arbeidsliv - for hvem?”:

Det er viktig at etatene er oppsøkende og tar kontakt med uførepensjonister som ønsker å være inkludert i arbeidslivet

I denne rapporten fokuserer man på uførepensjonisters erfaringer med å komme tilbake i arbeid. Tilnærmingen er kvalitativ, med personlige intervjuer som datahovedkilde. Intervjuene ble gjennomført sensommeren/høsten 2004, og omfatter 28 uførepensjonister som har gitt uttrykk (overfor Trygdeetaten og/eller Aetat) for at de ønsker å være inkludert i arbeidslivet.

Intervjuundersøkelsen viser at de fleste av informantene er i utgangspunktet svært motiverte for å komme tilbake i arbeid, eventuelt arbeide mer, og mener at det å arbeide er viktig. Med hensyn til hva som motiverer informantene for å komme i arbeid, fremstår ikke-økonomiske faktorer (som sosial tilhørighet, selvrealisering, ønske om å bidra med noe tilbake til samfunnet) som viktigere enn økonomiske faktorer.

Flere av informantene har gitt uttrykk for at de ikke ville ha greid å komme i jobb uten støtten de fikk fra det offentlige støtteapparatet. Selv om de aller fleste i utgangspunktet var svært motiverte for å arbeide, fremhever Olsen og Vangstad (2005) at impulser utenfra har vært en utløsende faktor for vel halvparten av informantene. Dette viser ifølge Olsen og Vangstad (2005) hvor viktig det er at etatene er oppsøkende og tar kontakt med uførepensjonistene.

På bakgrunn av erfaringene til 22 informanter som var yrkesaktive på intervjuutidspunktet, er det tre forhold som oppfattes som problematisk av enkelte av informantene. Det første berører deltidsproblematikken. Flere av uførepensjonistene som ønsker å arbeide, har bare helsemessige forutsetninger til å arbeide deltid. Videre opplever flere at de overses med tanke på kurs og kompetansegivende tiltak på arbeidsplassen. Det andre problemkomplekset knyttes an til bruk av Aetats lønnstilskudd (som er det virkemiddelet som er mest benyttet i forhold til rekruttering) uten at det munner ut i et mer varig ansettelsesforhold. Det siste forholdet handler om inkludering i arbeidsfellesskapet. Selv om de fleste viser til at det sosiale arbeidsmiljøet ved deres arbeidsplass er bra og at de trives, tyder kartleggingen på at det likevel finnes eksempler på at individuell tilrettelegging lett kan oppfattes som særbehandling av kollegaer.

Olsen, Kvåle og Jentoft (2005), “Mellom trygd og arbeid. Motivasjon og risiko i uføres betraktninger om å gå tilbake til arbeidslivet”:

Uførepensjonister som ønsker å være inkludert i arbeidslivet vektlegger sterkest helse og personlige egenskaper for muligheten for å komme tilbake i arbeid

Tema i rapporten Olsen, Kvåle og Jentoft (2005) er (som i Olsen og Vangstad 2005) uføres betraktninger om å gå tilbake til arbeidslivet. Rapporten er basert på personlige intervjuer (som ble foretatt i løpet av 2004) av 50 uførepensjonister som forsøker å komme tilbake til arbeidslivet: Enten ansees de som positive til å komme tilbake i arbeid av Trygdeetaten eller Aetat, eller de er allerede blitt reaktivisert. Intervjuene stammer fra tre forskningsprosjekter (ett av disse prosjektene er dokumentert i Olsen og Vangstad 2005) som omhandler satsingen på å tilbakeføre uføre til arbeidslivet, men har noe ulike problemstillinger og tilnærminger.

Resultatene i denne studien er, ikke overraskende, i stor samsvar med undersøkelsen i Olsen og Vangstad (2005): Samtlige informanter knytter sterke sosiale og personlige verdier til det å delta i arbeidslivet, mens økonomiske fordeler vektlegges i liten grad.

Det knyttes derimot personlig og økonomisk risiko til det å skulle gå over fra trygd til arbeidsinntekt. Blant annet ansees ordningen med at man mister retten til uførepensjon etter tre år i arbeid, som en begrensing på om man våger å satse på arbeid fremfor trygd som inntektskilde.

I intervjuene ble de reaktivererte uførepensjonistene bedt om å angi hva som er den viktigste grunnen til at de arbeider nå, mens de som fortsatt ikke var i arbeid ble bedt om å angi hva som var den viktigste grunnen til denne situasjonen. Det viser seg at forhold som helse og personlige egenskaper er det som vektlegges sterkest for muligheten for å komme tilbake i arbeid.

Skøien og Hem (2005), “Funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet - bruk av en tilretteleggingsgaranti”:

Det offentlige må bli bedre på informasjon ut til både arbeidsgivere og til funksjonshemmede

Med utgangspunkt i delmål 2 i IA-avtalen, undersøker Skøien og Hem (2005) hva som kan gjøres for å øke funksjonshemmedes muligheter til å komme ut i arbeid, samt å få synspunkter på om en tilretteleggingsgaranti kan bidra til at funksjonshemmede lettere kan få adgang til arbeidsmarkedet. I rapporten er funksjonshemmede begrenset til bevegelseshemmede, synshemmede og hørselshemmede.

En tilretteleggingsgaranti innebærer blant annet å vurdere behov og planlegge tiltak så tidlig som mulig for tilrettelegging av arbeidsplassen for funksjonshemmede. Dette vil kunne sikre at nødvendige tiltak, som for eksempel hjelpemidler, er på plass når den funksjonshemmede starter i en jobb.

Undersøkelsen i Skøien og Hem (2005) er gjennomført ved hjelp av en litteraturgjennomgang (som er presentert i vedlegg 1 i rapporten), samt 12 intervjuer med funksjonshemmede, aktuelle arbeidsgivere og representanter fra kommune, Aetat og Trygdeetaten.

Litteraturgjennomgangen viser ifølge Skøien og Hem (2005) at regelverket ikke er godt nok med tanke på forbud mot diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet, og “en anti-diskrimineringslov kan derfor synes nødvendig” (s. 9). Videre viser gjennomgangen at “Aetat må bli bedre på informasjon ut til både arbeidsgivere og til funksjonshemmede, samt bedre sine kunnskaper om funksjonshemmede. Behovet for en individuell oppfølging i søkeprosessen synes å være en hovedutfordring” (s. 13).

Intervjudelen viser at manglende informasjon ut til arbeidsgivere og til personer med nedsatt funksjonsevne fra det offentlige, bidrar til at færre vet om hvilke ordninger som finnes. Mangel på tilgjengelig informasjon blir dermed ifølge Skøien og Hem (2005) en barriere for mange i forsøket på å få jobb.

Alle som ble intervjuet mente at en tilretteleggingsgaranti var en god idé. Et viktig poeng med en slik garanti er at søker selv er aktiv, ettersom det fremkommer i rapporten at “tilretteleggingsgarantien sendes med arbeidssøknaden, eller forelegges ved intervju” (s. 19). En tilretteleggingsgaranti kan ifølge Skøien og Hem (2005) bidra til at arbeidsgiver og arbeidssøker vil være tryggere i en ansettelsessituasjon, og at arbeidsgiver får en garanti om for eksempel hva trygden dekker av tilretteleggingsutgiftene.

4 Delmål 3 - økning av den reelle pensjoneringsalderen

Oversikten i dette kapittelet relaterer seg til de eksterne forskningsrapportene under delmål 3 - øke den reelle pensjoneringsalder. Presentasjonen omfatter studiene Midtsundstad (2005a-b).

Midtsundstad (2005a), “Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten”:

Seniortiltak kan ha en viss effekt på AFP-avgangen

Rapporten Midtsundstad (2005a) er en oppsummering av et større prosjekt som Fafo har gjennomført om tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten, og gir en bred oversikt over eldre statsansattes tidligpensjoneringsatferd. I rapporten forsøker man å forklare variasjon i pensjoneringsatferd, samt bakgrunnen for at noen ønsker å fortsette i arbeidslivet etter at de kunne gått av. Dessuten kartlegges statens seniorpolitikk slik den fremsto i 2002 i statlige virksomheter som sysselsetter arbeidstakere over 55 år.

Datamaterialet består av et utvalg på 1.800 yrkesaktive og pensjonerte statsansatte som alle var yrkesaktive som 55-åringer, og som jobbet (eller hadde jobbet før pensjonering) i en virksomhet som ved utgangen av 2001 var en del av det statlige tariffområdet. Utvalget ble telefonintervjuet våren 2002. Intervjudataene er igjen blitt koblet med registeropplysninger.

I analysen følges et utvalg av statsansatte 55-åringer frem til fylte 65 år. Syv av ti i dette utvalget pensjoneres i løpet av disse ti årene, men én av fire kombinerer likevel pensjon med fortsatt arbeid. Det er dermed bare halvparten av 64-åringene som er helt uten arbeidstilknytning.

AFP er den viktigste veien ut av arbeidsmarkedet for statsansatte over 55 år. Drøyt en tredjedel av 64-åringene, som var yrkesaktive som 55-åringer, hadde valgt å bli AFP-pensjonister innen de fylte 65 år. Disse utgjorde rundt halvparten av alle som var pensjonerte på dette alderstrinnet. Statsansattes hovedbegrunnelse for å gå av tidlig med AFP er ikke primært knyttet til helseproblemer eller at man er sliten som følge av lange yrkeskarrierer, men heller manglende motivasjon og ønske om mer fritid. Halvparten av AFP-pensjonistene oppgir at et ønske om mer fritid hadde stor betydning for avgangsbeslutningen.

De som velger å jobbe etter passerte 62 år, legger mest vekt på at de trives sammen med arbeidskollegene og fremdeles opplever jobben som interessant og givende. Tre av fire tillegger dette svært stor betydning.

Undersøkelsen viser også at seniortiltak kan ha en viss effekt på AFP-avgangen: Ansatte i virksomheter og etater med mange tilretteleggingstiltak (som deltidsarbeid eller overgang til mindre belastende eller annen type arbeid) har lavere sannsynlighet for å tidligpensjonere seg enn ansatte i virksomheter med færre eller ingen slike tiltak.

Midtsundstad (2005b), “Virksomhetenes sosiale ansvar”:

Bedrifter som satser på tiltak for numerisk og funksjonell fleksibilitet har oftere IA-avtale og tiltak for ansatte med sviktende helse enn andre bedrifter

Midtsundstad (2005b) fokuserer på virksomhetenes sosiale ansvar (se også Drøpping 2004 i kapittel 5). Formålet med denne artikkelen er å finne frem til faktorer som kan forklare hvorfor noen virksomheter viser sosialt ansvar, mens andre lar være. Analysene, som er avgrenset til privat sektor, er basert på intervjudata fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU) 2003 (se vedlegget i Torp 2005). Intervjumaterialet er deretter koblet med registerbasert informasjon for perioden 1995-2003. I ABU 2003 er andelen virksomheter med IA-avtale 38 prosent, mens i privat sektor er andelen 22 prosent.

I Midtsundstad (2005b) anvendes følgende indikator på virksomhetens samlede sosiale ansvar: (a) Om virksomheten er tilsluttet IA-avtalen, dvs. om virksomheten er blitt IA-virksomhet. I tillegg ser man på to typer av internt sosialt ansvar: (b) Om virksomheten har særskilte tiltak overfor personer med langvarig sykdom eller sviktende helse, og (c) om virksomheten har særskilte ordninger eller tiltak for å holde på eldre arbeidstakere.

Tre viktige forklaringsvariabler i analysene er: sterke partsrelasjoner, numerisk fleksibilitet, og funksjonell fleksibilitet. Med “sterke partsrelasjoner” i en bedrift menes at arbeidsgiver er organisert, mer enn 60 prosent av arbeidsstokken er fagorganisert, og at bedriften har kollektive lønnsavtaler. “Numerisk fleksibilitet”: at det gjennom variasjoner i arbeidstiden, og i antall ansatte, er mulig å øke eller minske arbeidsstokken på kort sikt i takt med bedriftens behov. “Funksjonell fleksibilitet”: at bruk av jobbrotasjon og opplæring av ansatte gjør at de behersker flere arbeidsoppgaver.

Analysene viser at bedrifter med sterke partsrelasjoner har oftere IA-avtale (punkt (a) ovenfor) og spesielle opplegg for medarbeidere med langvarig sykdom og sviktende helse (punkt (b)). For særskilte tiltak med sikte på å beholde eldre arbeidstakere (punkt (c)) er det ingen slik sammenheng. Ifølge Midtsundstad (2005b) har da også fagbevegelsen tradisjonelt vært mer opptatt av at slitne arbeidstakere skal kunne gå av tidlig, enn at de

skal kunne stå lenge i arbeid. “Ikke overraskende er seniortiltak lite utbredt i industrien, og i virksomheter hvor hovedyrkesgruppen er fagarbeidere og operatører” (s. 154).

Midtsundstad (2005b) finner ingen støtte til den tradisjonelle oppfatningen om at bedriftens konkurransesituasjon, opplæringskostnader og rekrutteringssituasjon er av betydning for virksomhetens sosiale ansvar. Derimot viser det seg at bedrifter som satser på tiltak for numerisk og funksjonell fleksibilitet, oftere har IA-avtale og tiltak for ansatte med sviktende helse enn andre bedrifter.

5 Kartlegging av virkemiddelbruken under IA-avtalen

I dette kapittelet skal vi gi en oversikt over resultatene fra de forskningsrapportene som analyserer ulike virkemidler under IA-avtalen. De rapportene vi vil omtale i kapittelet er som følger: Drøpping (2004), Lie et al. (2004), Gudding og Lie (2005), Lippestad et al. (2004), og Kvåle og Olsen (2004).

Drøpping (2004), “Inkluderende arbeidsliv - inkluderende arbeidsgivere? Et utvalg arbeidsgiveres oppfatning av sitt “sosiale ansvar”:

Arbeidsgiverne erkjenner et sosialt ansvar for sine arbeidstakere, men viljen er betinget av en eller annen form for kompensasjon

Drøpping (2004) fremhever at IA-avtalen strengt tatt ikke introduserer noen “nye” tiltak i arbeidslinjen, men kan likevel tolkes som uttrykk for et prinsipielt skifte i synet på hvor ansvaret for forebygging og oppfølging skal (eller bør) ligge, nemlig hos arbeidsgiverne. Det er denne nyorienteringen med hensyn til arbeidsgiverne som er bakgrunnen for det forskningsprosjektet som det rapporteres fra i Drøpping (2004). I prosjektet rettes oppmerksomheten mot (norske) arbeidsgiveres oppfatninger av og holdninger til sitt “sosiale ansvar” generelt og IA-avtalen mer spesielt, og man forsøker å nærme seg et svar på om arbeidsgiverne erkjenner at de har et medansvar for å gjøre arbeidslivet så inkluderende som mulig.⁷

Analysen i Drøpping (2004) er basert på dybdeintervjuer med nøkkelpersonell i ledelsen i fire norske virksomheter. Hver av virksomhetene sysselsetter over 1.000 personer, og er hentet fra privat og offentlig sektor.

Hovedfunnet i Drøpping (2004) er at virksomhetene langt på vei er villige til å påta seg et utvidet sosialt ansvar for sine ansatte, men denne viljen er betinget av at virksomhetene får en eller annen form for kompensasjon for dette ansvaret. For virksomhetene som inngår i studien, er “kompensasjon” i stor grad synonymt med økonomiske virkemidler, mens assistanse knyttet til veiledning og oppfølging ser ut til å være relativt mindre etterspurt. Ettersom IA-avtalen likevel ikke ser ut til å innfri de ambisiøse målene som ble satt da avtalen ble inngått i 2001 (jamfør avsnitt 1.1),

⁷ Mer generelle observasjoner rundt den norske IA-avtalen i et komparativt perspektiv finnes i Midsundstad et al. (2003).

understrekes det i Drøpping (2004) at det kan være grunn til å spørre om avtalens insentiver er gode nok, sett fra virksomhetenes side.

Lie et al. (2004), “Bedriftshelsetjenestens rolle i det inkluderende arbeidsliv”:

Bedriftshelsetjenesten har engasjert seg i IA-arbeidet, og bidrar med sin kompetanse

I en undersøkelse av Lie et al. (2004) forsøker man å kartlegge hvordan bedriftshelsetjenesten (BHT) bidrar til et inkluderende arbeidsliv i IA-virksomhetene. Kartleggingen er basert på en kombinasjon av spørreskjema til et tilfeldig utvalg av 100 BHT (av omlag 550 BHT), dybdeintervjuer, samt en erfaringskonferanse. Det må imidlertid understrekes at ved tidspunktet for gjennomføringen av undersøkelsen var de fleste virksomheter blitt IA-bedrifter ganske nylig, og erfaringene var derfor relativt begrenset mange steder.

Det fremgår av Lie et al. (2004) at det er en viss skepsis til målsetningene i IA-avtalen. Spørreundersøkelsen av BHT-ene viser at omlag 50 prosent tror at avtalen skal bidra til et lavere sykefravær, mens omtrent 80 prosent av BHT-ene mener at deres innsats bidrar til et lavere sykefravær, og til å beholde ansatte med redusert funksjonsevne i virksomhetene.

Dybdeintervjuene viser at intervjupersonene er ganske samstemte i at det viktigste er å få gjort noe med sykefraværet. Dernest kommer det å ta vare på egne ansatte for å forhindre unødig tidlig pensjonering. Nesten ingen nevner delmål 2 i IA-avtalen, samt at det å ansette folk med nedsatt funksjonsevne utenfra blir av mange sett på som bort imot umulig. Erfaringskonferansen viser god samsvar med resultatene fra dybdeintervjuene: Hovedfokus er sykefravær, og dernest å ta vare på egne ansatte.

Det understrekes likevel i Lie et al. (2004) at “på tross av stor entusiasme og mye godt arbeid som gjøres i mange bedrifter, må vi likevel fastslå at IA-avtalen til nå, nasjonalt sett, ikke har ført til noen overbevisende effekt på verken sykefravær eller utstøting. Avtalen i sin nåværende form, ser heller ikke ut til å være særlig egnet til å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne til arbeidslivet” (sammendrag).

Dessuten fremheves i Lie et al. (2004) at BHT har engasjert seg i IA-arbeidet, og de bidrar med sin kompetanse. Inkluderende arbeidsliv ser ut til å bli et viktig område for BHT, og de har vært en aktiv pådriver for å få virksomhetene til å bli IA-bedrifter. Samhandlingen mellom IA-virksomheter, BHT og arbeidslivssentre går ifølge Lie et al. (2004) også ganske bra de fleste steder.

Gudding og Lie (2005), “Bedriftsfysioterapeutens medvirkning til det inkluderende arbeidsliv”:

Bedriftsfysioterapeuter bidrar aktivt i IA-arbeidet

Rapporten Lie et al. (2004) (se ovenfor) er rettet mot BHT som helhet, og gir i liten grad informasjon om hvordan bedriftsfysioterapeuter som fagpersoner deltar i IA-arbeidet eller bidrar som støttefunksjon til samhandlingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I en annen STAMI-rapport, Gudding og Lie (2005), har man derfor kartlagt hvordan bedriftsfysioterapeuter bistår IA-virksomhetene i arbeidet for å skape et inkluderende arbeidsliv, og hva de som fagpersoner legger inn i begrepet “funksjonsvurdering” i denne sammenhengen. Kartleggingen er foretatt ved bruk av en spørreskjemaundersøkelse og dybdeintervjuer av et tilfeldig utvalg bedriftsfysioterapeuter.

Det fremgår av rapporten Gudding og Lie (2005) at det er tiltak rettet mot reduksjon av sykefraværet som tar den største andelen av bedriftsfysioterapeutenes tid og ressurser, mens en mindre del av arbeidstiden blir prioritert til de to øvrige delmålene. Utvalgspersonene signaliserer imidlertid et ønske om å prioritere mer tid og kompetanse til arbeidet for å øke pensjoneringsalderen.

Resultatene viser videre at bedriftsfysioterapeuter bidrar med mange ulike tiltak rettet mot IA-avtalens tre delmål. Tiltak rettet mot arbeidsmiljøet, og en god dialog med samarbeidspartnere internt i virksomhetene, har høyest prioritet. Slike tiltak blir også vurdert som særlig viktige for å få ned sykefraværet.

Dybdeintervjuene viser at bedriftsfysioterapeutene både har tro på tiltakene de gjennomfører og at de mottar positive tilbakemeldinger. Spørreskjemaundersøkelsen avdekker likevel en viss forskjell mellom tiltak som de fleste gjennomfører og tiltak deltakerne mener er spesielt viktige for å få ned sykefraværet.

Samarbeidet med eksterne aktører viser stor variasjon i både omfang og kvalitet. Et bedre samarbeid med fastlegene er ønsket av flere, samtidig som samarbeidet med Trygdeetatens arbeidslivssentre får svært sprikende evaluering. Ifølge Gudding og Lie (2005) synliggjør undersøkelsen et behov for en rolleavklaring mellom representanter for BHT og enkelte arbeidslivssentre.

IA-avtalen har satt arbeidsmiljøet og samspillet mellom ledere og ansatte i fokus. BHT ble tildelt en viktig rolle i dette arbeidet som støttefunksjon til aksene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Gudding og Lie (2005) fremhever at bedriftsfysioterapeuter bidrar aktivt til denne.

Lippestad et al. (2004), “Evaluering av ordningen “Kjøp av helsetjenester - enklere lidelser”:

Kjøp av helsetjenester reduserer Trygdeetatens utgifter til sykepenger, og kan bidra til å hindre permanent utelukkelse fra arbeidslivet

Formålet med SINTEF-evalueringen Lippestad et al. (2004) har vært å fremskaffe kunnskap om ordningen med kjøp av helsetjenester for enklere lidelser, som er et av flere tiltak i Trygdeetaten for å redusere sykefraværet. Denne ordningen gjelder personer som går sykemeldt i påvente av behandling for, i utgangspunktet, relativt “enkle” lidelser. En viktig begrunnelse for opprettelsen av ordningen, var at pasientene skulle kunne henvises til et helsetilbud som innebar kortere ventetid enn den til enhver tid gjeldende ventetid i det ordinære helsetilbudet (ved sykehusene/helseforetakene).

Hovedproblemstillingen i evalueringen er knyttet til ordningens lønnsomhet. Basert på analyser av registerdata for 2003, konkluderer Lippestad et al. (2004) med at resultatene fra analysene gir grunnlag for å mene at ordningen samlet sett reduserer Trygdeetatens utgifter til sykepenger, samtidig som ordningen neppe fører til at utgiftene til behandling av sykemeldte ventelistepasienter blir vesentlig dyrere. I tillegg til disse økonomiske analysene, mener også Lippestad et al. (2004) at det er et empirisk grunnlag som underbygger at ordningen kan bidra til å hindre permanent utelukkelse fra arbeidslivet, noe som i seg selv kan gi relativt store innsparinger.

Ved bruk av en spørreskjemaundersøkelse blant et utvalg leger og arbeidsgivere, samtlige 63 behandlere med avtale høsten 2004, alle 19 arbeidslivssentre og alle 464 trygdekontorer, har man dessuten satt søkelys på aktørenes beskrivelse og vurdering av samarbeidet omkring oppfølging av pasienter som er henvist til ordningen. Resultatene viser at en relativt stor andel av arbeidsgiverne ikke er fornøyd med hvordan sykemeldte arbeidstakere følges opp av andre aktører innenfor ordningen, mens de øvrige sentrale aktørene (trygdekontor, leger og behandlere) opplyser at de har et utstrakt samarbeid og at dette fungerer godt. Arbeidsgiverne mener likevel, i likhet med de øvrige aktørene, at arbeidstakere kommer raskere tilbake til arbeid gjennom denne ordningen enn gjennom det ordinære helsetilbudet.

Pågående prosjekt: Vi vil også her trekke frem et pågående prosjekt ved SINTEF (som avsluttes i 2006), som gjelder evaluering av ordningen med kjøp av helsetjenester for sammensatte lidelser. Målet for evalueringen er å gi svar på om disse behandlingstilbudene bidrar til å få pasientene raskere tilbake til arbeid, og om ordningen gir reduserte totalkostnader for Trygdeetaten knyttet til sykepenger, behandling og administrasjon.

Evalueringen skal gi grunnlag for å vurdere om kjøp av slike tilbud kan gjennomføres i større omfang, og om det kan utformes en varig finansieringsordning for slike tilbud.

Kvåle og Olsen (2004), “Evaluering av tilretteleggingstilskuddet”:

Tilretteleggingstilskuddet er mer en støtte for tilrettelegging enn en direkte årsak til inkludering i arbeidslivet

Tilretteleggingstilskuddet, som ble vedtatt som en følge av etableringen av IA-avtalen, er en ytelse som skal stimulere en arbeidsgiver til å tilrettelegge arbeidet slik at den ansatte kan være i arbeid på tross av helseproblemer (se www.trygdeetaten.no). Målet med dette tilskuddet er å redusere sykefraværet og hindre ustøting fra arbeidslivet. I Kvåle og Olsen (2004) undersøker man hva som kjennetegner arbeidstakere som mottar tilretteleggingstilskudd, og om det har bidratt til et mer inkluderende arbeidsliv.

Kvåle og Olsen (2004) baserer sine undersøkelser på (1) analyser av registerdata for perioden 2002-2003, og (2) intervjuer med arbeidstakere, arbeidsgivere og trygdeansatte i 13 saker (case) (hvorav 10 fra offentlig sektor) for å se nærmere på hvordan tiltaket har vært brukt på den enkelte arbeidsplass og med hvilken effekt.

Registeranalysen viser at to av tre saker kommer fra IA-virksomheter innen offentlig sektor, og sakene fra kommuner og stats- og trygdeforvaltningen utgjør alene over halvparten av alle sakene. Videre stammer 1 av 3 saker fra helse- og sosialtjenesten, og på denne bakgrunn er det ikke overraskende at i 2 av 3 saker er det en kvinnelig arbeidstaker det er søkt tilretteleggingstilskudd for (ettersom kvinner er i flertall i helse- og sosialtjenesten, samt i andre deler av offentlig sektor).

Bidrar tilretteleggingstilskuddet til at flere kan opprettholde sitt arbeidsforhold på kortere eller lengre sikt? Registerdataene gir ikke noe entydige svar på dette spørsmålet, og case-studiene er derfor brukt for å prøve å besvare spørsmålet. Ifølge Kvåle og Olsen (2004) er svaret på dette spørsmålet todelt: Tilrettelegging av arbeidssituasjonen og arbeidsplassen bidrar utvilsomt til at flere kan opprettholde sitt arbeidsforhold. Det finnes tydelige eksempler på at sykefraværsperioder forkortes, både kortere og lengre sykefravær forhindres og forebygges, og overgang til uføretrygding forhindres. Imidlertid er tilskuddet mer en støtte for tilretteleggingen enn en direkte årsak til inkludering i arbeidslivet og forhindring av utstøting. I enkelte tilfeller er tilskuddet en forutsetning for at tilrettelegging kan gjennomføres, i noen tilfeller kan deler av tilretteleggingen gjøres uten tilskudd, og i en del tilfeller ville tilretteleggingen blitt gjort selv uten tilskudd.

6 Om Trygdeetaten og arbeidslivssentrene

Vi skal her gi en presentasjon av de forskningsrapportene som omhandler Trygdeetaten og arbeidslivssentrene. Dette berører følgende rapporter: Falkum (2003c), Falkum (2004d), Falkum (2003a), Bogen og Moland (2003), Bogen (2003), Econ (2005a), Moland (2005), Falkum (2004c), Falkum (2004b), Falkum (2004a), Falkum (2003b), og Lie et al. (2005).

Falkum (2003c), “Trygdeetatens oppfatninger om Inkluderende arbeidsliv. Premisser for iverksetting av intensjonsavtalen i 2003. En spørreundersøkelse i arbeidslivssentrene og trygdeetaten høsten 2002”:

Felles forståelse av mål, virkemidler og organisering i IA-systemet i Trygdeetaten

Rapportene Falkum (2003c, 2004d, 2003a), Bogen og Moland (2003), og Bogen (2003), har hatt til oppgave å være kritisk analyserende til det organiseringsarbeidet som utføres i Trygdeetaten for å realisere et mer inkluderende arbeidsliv. Hovedfokus i rapportene er i hvilken grad det er oppnådd en felles forståelse av hva inkluderende arbeidsliv dreier seg om i det systemet som bygges opp for å iverksette IA-avtalen. I Falkum (2003c) presenteres en spørreundersøkelse blant arbeidslivssentre, fylkestrygdedirektørene i Trygdeetaten, og ansatte i et utvalg av trygdekontorer. Spørreundersøkelsen ble gjennomført i 2002. Hensikten med undersøkelsen har vært å kartlegge likheter og forskjeller i oppfatningene om målsetninger i Trygdeetaten.

Hovedkonklusjonen fra spørreundersøkelsen er ifølge Falkum (2003c) helt klar: Det er “en klar utvikling i retning av en felles forståelse av mål, virkemidler og organisering i systemet. Systemet har kommet mye nærmere en klarhet enn det vi antok på forhånd” (s. 17). Falkum (2003c) finner tre åpenbare forklaringer på de positive funnene: (1) IA representerer noe helt nytt, som gir medarbeidere og ledere en større handlingsfrihet enn i etablerte tradisjonsrike virksomheter. (2) IA er gitt høy prioritet fra hele ledelsen i Trygdeetaten, samt at signalene fra ledelsen har vært tydelige. (3) Kompetanseoppbygging i forbindelse med nasjonale felles samlinger av medarbeidere både i trygdekontorene og arbeidslivssentrene.⁸

⁸ Falkum (2003c) mener de tre forklaringene henger sammen: “Åpenheten som oppstår i utviklingen av noe nytt bidrar i seg selv til deling av synspunkt og erfaringer; klare og tydelige ledelsesstrategier gir prosessene legitimitet; og effektiviteten i kollektive virkemidler er avhengig av legitimiteten som både åpenheten og den tydelige ledelsen gir” (s. 18).

Falkum (2003c) mener at klarheten i IA-systemet er en av årsakene til at iverksettelsen av avtalen har vært så effektiv som den har. Felles forståelse av mål og virkemidler er ifølge Falkum (2003c) en forutsetning for å oppnå klarhet i organiseringen av systemet, og klarhet i organiseringen er en forutsetning for effektiv iverksetting av IA-avtalen.

Falkum (2004d), “På vei mot fellesskap? Endringer i oppfatninger om Inkluderende arbeidsliv i deler av Trygdeetaten fra 2002 til 2003”:

En fortsatt høy grad av felles forståelse av hovedmål, myndighet og ansvar i satsingen for IA-systemet

Rapporten Falkum (2004d) analyserer, på samme måte som Falkum (2003c, 2003a), Bogen og Moland (2003), og Bogen (2003), organisasjonsarbeidet knyttet til IA i Trygdeetaten. I Falkum (2004d) (og notatene Falkum 2003c, 2003a) drøftes spesielt i hvilken grad det er en felles målforståelse og oppfatning om IA i denne etaten.

I Falkum (2003c) ble det fremhevet at man ønsket å gjennomføre en ny spørreundersøkelse i 2003 for å forbedre undersøkelsen som ble foretatt i 2002 (og som danner utgangspunkt for analysen i Falkum 2003c). Falkum (2004d) presenterer resultatene fra 2003-spørreundersøkelsen, hvor også ledere ved hjelpemiddelsentralene (se www.trygdeetaten.no) er inkludert i utvalget.

På bakgrunn av svarene fra 2002- og 2003-undersøkelsene, analyserer og drøfter Falkum (2004d) utviklingen i IA-systemet. Det konkluderes med at Trygdeetaten, inklusive arbeidslivssentrene, har oppnådd en høy grad av felles forståelse av hovedmål, myndighet og ansvar i satsingen for IA. Endringene i synspunkter er her små fra 2002 til 2003. Ifølge Falkum (2004d) nærmer trygdekontorene og arbeidslivssentrene seg mer i oppfatninger til en viss grad, mens lederne oppfatter hovedmål, myndighet og ansvar som klarere enn det de ansatte i systemet gjør.

I 2002-undersøkelsen i Falkum (2003c) fremgår det at flertallet av respondentene svarer at IA-virksomhetene er mest opptatt av det å redusere sykefraværet, og ifølge Falkum (2004d) øker andelene fra 2002 til 2003. Falkum (2004d) tolker dette som et uttrykk for at IA-virksomhetene etterspør innsats når det gjelder delmål 1 (reduert sykefravær), men ikke bryr seg særlig om de to andre delmålene (funksjonshemmede og eldre arbeidstakere).

Videre finner Falkum (2004d) at (1) samsvaret mellom trygdekontorenes og arbeidslivssentrenes oppfatninger har økt betydelig når det gjelder vurdering av oppgavers viktighet, og at (2) oppfatningene av samarbeidet mellom trygdekontorene,

fylkestrygdedirektørene, arbeidslivssentrene og hjelpemiddelsentralene oppfattes som vesentlig bedre i 2003 enn i 2002, langs alle linjer, og både blant ansatte og ledere.

Falkum (2003a), “Inkluderende organisasjonsformer. Noen refleksjoner om organisering av Inkluderende arbeidsliv”:

Trygdeetaten ser ut til å mestre IA-oppgaven utmerket, og bruker sine erfaringer til grunnleggende omstilling i hele etaten

I Falkum (2003a) presenteres noen refleksjoner om organisering av inkluderende arbeidsliv. Det fremheves at IA-avtalen er en norsk oppfinnelse som bygger på utredninger og analyser av norsk arbeidsliv, og at det ikke finnes noe liknende i andre land: “IA er ikke en tilpasning til norsk virkelighet, men et forsøk på å skape en ny virkelighet i norsk arbeidsliv. IA er derfor ikke en reform, men en innovasjon” (s. 5).

Ifølge Falkum (2003a) representerer IA noe nytt på to måter. For det første snur IA opp ned på forholdet mellom velferd og arbeid. Avtalen setter arbeidstakere og arbeidsgivere i fokus, og intenderer at de problemene som oppstår i arbeidslivet også skal løses i arbeidslivet. De velferdsstatlige tiltakene skal støtte opp under arbeidslivets egne løsninger på problemer i stedet for å overta dem. Problemene skal forebygges heller enn å behandles. Velferdstiltakene skifter således karakter fra reproduksjon og reparasjonsarbeid til direkte deltakelse i verdiskapingen i samfunnet.

For det andre vil arbeidsbegrepet og arbeidstakerrollen endres, og dermed også forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Følger vi logikken i IA-avtalen, vil arbeidet fordeles på nye måter. Vi vil bevege oss bort fra det tradisjonelle perspektivet der standardiserte definisjoner av arbeid og arbeidsoppgaver bestemmer hvem som får delta i arbeidslivet eller ikke, i hvilke roller, og på hvilke måter. I stedet vil vi nærme oss en situasjon der den enkeltes forutsetninger for å delta i arbeidslivet bestemmer innholdet i, former på, og rammene for arbeidet som vedkommende tildeles.

Det understrekes i Falkum (2003a) at IA forutsetter to ting: (1) At IA-systemet rustes opp og organiseres slik at evnen til å møte og tilfredsstille kravene fra interessentene forbedres, og (2) at interessentenes krav videreutvikles, operasjonaliseres og formuleres slik at de er realistiske i forhold til både avtalen, målene og ressursene som settes inn. Falkum (2003a) konkluderer med at Trygdeetaten ser ut til å mestre IA-oppgaven utmerket, og bruker erfaringene med IA-systemet til grunnleggende omstilling i hele etaten.

Bogen og Moland (2003), “Arbeidslivssentrene som kompetansevirksomheter i en sammensatt tjenestekjede. Evaluering av Trygdeetatens rolle i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Erfaringer fra og utfordringer i 2003”:

Høyt kompetansenivå innad og mellom arbeidslivssentrene, men den interne kompetanseoverføringen må styrkes

Bogen og Moland (2003) tar for seg viktige faktorer i det videre arbeidet med å bygge opp et apparat i Trygdeetaten som ivaretar målsetningene i IA-avtalen. I notatet gis en beskrivelse av arbeidslivssentrenes oppbygging og virkemåte, og samhandlingen mellom sentrene og andre IA-organer i og utenfor Trygdeetaten, per juni 2003. Analysen i notatet er blant annet basert på intervjuer med ledere og ansatte ved arbeidslivssentre, og fylkestrygdedirektører juni 2003.

Det fremheves i Bogen og Moland (2003) at arbeidslivssentrene er kjennetegnet av å være organisasjoner med variert og høy kompetanse, og at kompetansen samlet sett gir inntrykk av at den er svært relevant i forhold til de oppgavene sentrene er satt til å utføre. De ansatte (ved arbeidslivssentrene) er også ifølge Bogen og Moland (2003) svært motiverte for IA-oppgaven, og mener at den sterke samfunnsmessige fokuseringen på denne oppgaven gjør arbeidet i sentrene svært meningsfullt.

Bogen og Moland (2003) mener at en utfordring for arbeidslivssentrene er nettopp å utnytte den varierte kompetansen innad i sentrene og mellom sentrene. I løpet av arbeidslivssentrenes første år har mye av tiden gått med til å inngå IA-avtaler med virksomheter. Ifølge Bogen og Moland (2003) er det viktig at sentrene i økende grad setter av nok tid til interne erfarings- og kompetanseoverføringsprosesser. Det fremheves også at det må utvikles sterkere samarbeidsrelasjoner med enkelte andre organer, og i særlig grad gjelder dette forholdet til Aetat.

Bogen (2003), “Evaluering av Trygdeetatens rolle i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Erfaringer fra 2002 og utfordringer i 2003”:

Trygdeetaten ivaretar sitt IA-ansvar på en god måte, men det er viktig å utvikle sterkere samarbeidsrelasjoner med andre organer

Notatet Bogen (2003) tar for seg en del erfaringer og utfordringer som Trygdeetaten generelt og arbeidslivssentrene spesielt står overfor i realiseringen av IA-avtalen. De momentene som tas opp i notatet gjør ikke krav på å være en totalgjennomgang av etatens erfaringer og utfordringer, men trekker frem en del forhold ved Trygdeetatens IA-satsing som synes særlig interessante.

Bogen (2003) konkluderer med at Trygdeetaten i løpet av kort tid har klart å bygge opp en organisasjon som ivaretar sitt IA-ansvar på en god måte. Det fremheves i notatet at man har klart å bygge opp en organisasjon med entusiastiske ansatte som leverer tjenester som brukerne (IA-virksomhetene) er godt fornøyde med. Ifølge Bogen (2003) blir det i fortsettelsen viktig å ha en åpen og fleksibel holdning til særlig virkemiddelbruken, at man er opptatt av resultatene av virkemidlene, mer enn av virkemidlene selv.

Det er også ifølge Bogen (2003) viktig å utvikle sterkere samarbeidsrelasjoner med det som i notatet kalles “hjelperne” eller andre offentlige og private organer som har en viktig rolle å spille i IA-sammenheng, slik at mange krefter trekker sammen i samme retning. Notatet baserer seg her blant annet på resultatene som fremkommer i 2002-spørreundersøkelsen i Falkum (2003c). Undersøkelsen til arbeidslivssentrene i Falkum (2003c) viser at samarbeidet med trygdekontorene oppfattes som svært godt av vel to tredjedeler av de ansatte, mens bare vel 40 prosent mener at samarbeidet med hjelpemiddelsentralene er svært godt. Videre viser undersøkelsen (i Falkum 2003c) at 57 prosent mener at samarbeidet med bedriftshelsetjenestene er svært godt, mens bare 20 prosent hevder det samme om Aetat. Det at samarbeidsrelasjonene er av varierende styrke, mener Bogen (2003) kan ha sammenheng med at arbeidslivssentrene var relativt nye organer i 2002, slik at man må forvente at det trengs noe tid før gode (samarbeids-)relasjoner oppstår. Ifølge Bogen (2003) sitter også de ulike organene til dels med noe ulik kompetanse, og kan være noe usikre på hvordan de skal samarbeide for å oppnå IA-målsetningene.

Econ (2005a), “Brukernes erfaringer med Trygdeetatens arbeidslivssentre 2005”:
IA-virksomhetene er svært fornøyde med den bistanden de får fra Trygdeetatens arbeidslivssentre

Rapporten Econ (2005a) presenterer resultatene fra en brukerundersøkelse av Trygdeetatens arbeidslivssentre, som er gjennomført i 2005. Formålet med prosjektet er å evaluere arbeidslivssentrene med utgangspunkt i brukernes erfaringer, og sammenligne resultatene i 2005 med tilsvarende (bruker-)undersøkelser fra 2003 (Econ 2003a) og 2002 (Econ 2002).

Det fremgikk av avsnitt 1.1 (“Inkluderende arbeidslivsbedrifter/virksomheter”) at alle IA-virksomheter får en fast kontaktperson ved et arbeidslivssenter. Econ (2005a) er gjennomført som en spørreundersøkelse rettet mot IA-virksomhetenes kontaktpersoner. Hovedinntrykket fra brukerundersøkelsen i 2005, som i de to tidligere undersøkelsene (i 2002 og 2003), er at IA-virksomhetene gir gjennomgående svært positive tilbakemeldinger

om kontaktpersonene ved Trygdeetatens arbeidslivssentre. Det er generelt små endringer i tilbakemeldingene fra 2003 til 2005. Det har vært en viss forskyvning i typer tjenester, ved at virksomhetene får noe mindre bistand av kontaktpersonene i enkeltsaker, men noe mer bistand med veiledning eller kurs for å øke kompetansen til ledere med personalansvar, enn tidligere. Den vanligste tjenesten i enkeltsaker er rådgivning om Trygdeetatens ulike virkemidler.

Andre undersøkelser som er gjennomført ved Econ, Econ (2003b, 2005b), viser også at virksomhetene gir gjennomgående svært positive tilbakemeldinger om kontaktpersonene ved arbeidslivssentrene. Rapportene Econ (2003b, 2005b) inngår begge i en casestudie av 16 IA-virksomheter (i henholdsvis 2003 og 2005). Formålet med undersøkelsen i Econ (2003b) har vært å få innblikk i hvilke prosesser og endringer som er gjennomført i den enkelte IA-virksomhet, som følge av IA-avtalen.⁹ I Econ (2005b) har man fulgt opp de samme virksomhetene to år senere for å belyse hvordan IA-arbeidet har utviklet seg over tid. Det fremgår av Econ (2003b) at mange virksomheter fremhever det som en ny opplevelse med en person i Trygdeetaten som jobber med dem, kommer med forslag til løsninger, og veileder dem om offentlige støtteordninger de kan benytte. I Econ (2005b) er det flere virksomheter som rapporterer at arbeidslivssentrene er mer direkte involvert i virksomhetens drift enn tidligere, ikke nødvendigvis i form av bistand i enkeltsaker, men gjerne som diskusjonspartnere for IA-arbeidet mer generelt.

Moland (2005), “Med legene på laget. Et fagutviklingsprogram for å utvikle legenes rolle i et inkluderende arbeidsliv”:

Fagutviklingsprogrammet for leger inngår i en velbegrunnet og strategisk satsing

Trygdeetaten har gått sammen med Den norske lægeforening om å utvikle og gjennomføre et landsomfattende fagutviklingsprogram for allmennpraktiserende leger (som altså er programmets hovedmålgruppe). Programmet ble i hovedsak gjennomført høsten 2004 og vinteren 2005. I Moland (2005) evalueres to forhold, nemlig samarbeidet mellom Trygdeetaten og Lægeforeningen, samt programmets betydning for å trekke legene tettere inn i den samlede innsatsen for et inkluderende arbeidsliv.

Det understrekes i Moland (2005) at det er for tidlig å anvende trygdestatistikk for å evaluere eventuelle effekter av programmet, men det påpekes at programmet inngår i en velbegrunnet og strategisk satsing. Videre fremheves det at legene gjennom IA-arbeidet

⁹ Undersøkelsen Econ (2003b) er også dokumentert i Becken og Berg (2003), samt at det er gitt en presentasjon av undersøkelsen i Rehabiliteringsmagasinet Bris, nr. 2, 2003, s. 30-32.

har fått økt forståelse for arbeidsplassens rolle i sykefraværssituasjoner, og at de har fått konkrete hjelpemidler som støtter opp om at løsninger skal finnes der. Legene etterlyser imidlertid bedre tilbakemeldinger fra både arbeidsplass og trygdekontor.

Dessuten fremkommer det i Moland (2005) at man har lykket godt med at fagutviklingsprogrammets innhold skal ta utgangspunkt i legenes hverdag, og at legene skal være aktive i gjennomføringen av programmet. Samtlige involverte i programmet ønsker å videreføre og styrke samarbeidet mellom Trygdeetaten og legene.

Falkum (2004c), “Inkluderende arbeidsliv - Trygdeetaten som endringsagent”:
Trygdeetatens etablering av IA har vært svært effektiv, men de forventede resultatene av avtalen lar til nå vente på seg

En kort oppsummering av konklusjonene i Falkum (2003c, 2004d), og Bogen og Moland (2003) (som alle er presentert i dette kapittelet), er gitt i artikkelen Falkum (2004c). Det konkluderes i Falkum (2004c) at Trygdeetatens etablering av et statlig støtteapparat for IA har vært svært effektiv, men det understrekes samtidig at de forventede resultatene av IA-avtalen til nå lar vente på seg.

Forklaringer som gis i Falkum (2004c) på den foreløpige mangelfulle måloppnåelsen er blant annet disse: (1) Målene var for ambisiøse: Det tar lang tid å snu tunge trender i norsk arbeidsliv, og tre og et halvt år er kort tid i denne sammenheng. (2) Målsettingene i avtalen var ganske klare, men i liten grad operasjonaliserte. Kun delmålet om å redusere sykefraværet var tallfestet, og har derfor også fått størst oppmerksomhet i virksomhetene, mens de to andre delmålene har fått liten oppmerksomhet. (3) Det er store forskjeller i virksomhetene i mellom. Små bedrifter står for eksempel overfor helt andre problemstillinger enn store bedrifter i gjennomføringen av avtalen, og de er også kraftig underrepresentert blant virksomhetene som har sluttet seg til IA.

Avslutningsvis fremheves i Falkum (2004c) at Trygdeetatens ansvar har vært å bygge opp et støtteapparat for IA, men kan ikke holdes til ansvar for resultatene av satsingen. Det å endre en virksomhet er det bare virksomheten selv som kan gjennomføre. “Trygdeetaten har lagt forholdene til rette for de ønskede endringene. Virksomhetenes egne avgjørelser om hvordan de selv skal innfri avtalen eller ikke ligger utenfor Trygdeetatens mandat.”

Falkum (2004b), “Har vi en politikk for arbeidslivet?”:

IA er lønnsomt både for den enkelte arbeidstaker og for fellesskapet

Ifølge Falkum (2004b), og Falkum (2003a) (som vi har presentert i dette kapittelet), representerer IA noe nytt, først og fremst i fordelingen av arbeid. Avtalen forutsetter at arbeidsgiverne først må stille spørsmål om hva arbeidstakerne kan gjøre, og deretter fordele alle oppgavene slik at kravene i arbeidet tilpasses den enkeltes forutsetninger. I tillegg skal fordelingen av oppgavene kunne endres når arbeidstakernes forutsetninger forandrer seg med sykdom og alder. Hvis alle virksomheter i arbeidslivet fordeler oppgaver på denne måten, kan man ifølge Falkum (2004b) snakke om et arbeidsliv som tilpasses befolkningens totale kunnskaper, ferdigheter og evner. Summen av det totale antall arbeidsforhold blir et helhetlig arbeidsliv der oppgavene er tilpasset den enkelte, ikke omvendt.

Falkum (2004b) er imidlertid av den oppfatning at arbeidslivet i liten grad fungerer i tråd med denne beskrivelsen. Logikken er motsatt: “Arbeidsgiverne definerer hvilke oppgaver de skal ha utført i virksomhetene, og plukker deretter ut de arbeidstakerne som de anser å være best egnet til å utføre dem” (s. 63). Det påpekes i Falkum (2004b) at når endringer i teknologi eller marked krever at oppgavene endres, kan videreutdanning, omorganisering, belønningssystemer og ledelseskontroll brukes til å “justere” arbeidstakerne slik at de passer til oppgavene som utføres. “De som ikke henger med, flyttes eller støtes ut” (s. 63).

Det understrekes i Falkum (2004b) at hovedproblemet er at arbeidsgiverne fordeler arbeidet i samfunnet ut fra hva som er lønnsomt for den enkelte virksomhet, og “det er åpenbart ikke like lønnsomt for fellesskapet” (s. 67). Ifølge Falkum (2004b) er IA derimot lønnsomt både for den enkelte arbeidstaker og for fellesskapet, og virksomheter som lykkes med satsingen hevder at denne nye tenkningen også er lønnsom for dem. “Problemet er å få spredd denne forståelsen og å omdanne den til handling. For å få til det trenger Trygdeetaten massiv støtte” (s. 67).

Falkum (2004a), “Det velferdsindustrielle kompleks”:

IA er et potensial for økt verdiskapning

I Falkum (2003a), som vi tidligere har presentert i dette kapittelet, ble det understreket at IA representerer noe nytt, blant annet ved at de velferdsstatlige tiltakene skal støtte opp under arbeidslivets egne løsninger på problemer i stedet for å overta dem. Ifølge Falkum (2004a) bidrar IA til en endring i velferdsstatens karakter og rolle: Fra å være et passivt sosialt sikkerhetsnett som fanger opp problemer som oppstår i arbeidslivet, blir

velferdsstaten en aktiv bidragsyter til at flere får delta i arbeidslivet. “Staten, ved Trygdeetaten, plasserer ansvaret for inkludering og oppfølging på arbeidsplassen i større grad enn før, mens Trygdeetaten og andre offentlige instanser i større grad trer inn i rollen som støttespillere” (s. 19).

Det fremheves også i Falkum (2004a) at IA ikke bare dreier om å redusere velferdsstatens (folketrygdens) kostnader, eller å tilfredsstille ønsker om å delta i arbeidslivet. “Det er også et potensial for å øke verdiskapningen: å forvandle kostnader til inntekter. Et arbeidsliv med et menneskelig ansikt er neppe til hinder verken for økt verdiskapning eller en bedre balanse i “det velferdsindustrielle kompleks” (s. 25).¹⁰

Falkum (2003b), “På vei mot et nytt arbeidsliv?”:

IA kan bidra til å endre våre vrangforestillinger om hvordan arbeid mest effektivt kan fordeles i samfunnet

De hovedtrekkene ved IA som peker seg ut som noe nytt, slik dette ble understreket i forbindelse med presentasjonen av Falkum (2003a), er også fremhevet i Falkum (2003b) og Falkum (2004c). Hovedpoenget er ifølge Falkum (2003b) at de velferdsstatlige ordningene skal bevege seg inn i arbeidslivet, og bidra til å løse problemene der de oppstår og finnes, og på den måten ta aktivt del i verdiskapningen i samfunnet. “Virksomhetene i ordningene vil på samme måten ta del i velferdsproduksjonen i samfunnet når de løser utstøtingsproblematikken” (s. 12). På denne måten mener Falkum (2003b) at IA kan bidra til å bygge ned noen av skottene mellom de såkalte “produktive” og “reproduktive” sfærene i samfunnet. “Inkluderende arbeidsliv er et lys i mørket som forhåpentlig kan bringe oss ut av alle vrangforestillingene våre om hva som er den mest effektive måten å fordele arbeid på i samfunnet” (s. 12).

Lie et al. (2005), “Inkluderende arbeidsliv: Hva karakteriserer de gode virksomhetene?”:

Kartlegging, systematikk, bruk av samarbeidspartnere, og evne til omstilling, er viktige faktorer for å lykkes i IA-arbeidet i den enkelte IA-virksomhet

Dette prosjektet ble startet høsten 2004. Resultatene er under bearbeiding, hvilket innebærer at rapporten er foreløpig. Det må derfor tas en del forbehold når det gjelder de resultatene som presenteres her. Endelig rapport vil bli ferdigstilt innen utgangen av 2005.

¹⁰ Begrepet “det velferdsindustrielle kompleks” er ifølge Falkum (2004a) en betegnelse på de tette koblingene mellom verdiskapningen, arbeidslivet og velferdsstaten.

Det fremgår av Lie et al. (2005) at “Idebanken - inkluderende arbeidsliv” har siden 2002 laget en rekke beskrivelser av hva særskilt vellykkede IA-virksomheter har foretatt seg (www.idebanken.org). Hensikten har ifølge Lie et al. (2005) vært å spre gode eksempler og erfaringer som andre virksomheter skal kunne nyttiggjøre seg. Etter hvert har det vokst frem en felles interesse for å studere nærmere de vellykkede IA-virksomhetene i Idébankens portefølje.

I Lie et al. (2005) har man tatt utgangspunkt i 86 av Idébankens eksempelbedrifter som ved prosjektets oppstart høsten 2004 ble beskrevet som vellykkede, og som var IA-virksomheter. Formålet med prosjektet i Lie et al. (2005) er å undersøke om disse bedriftene fortsatt er vellykkede (de anvendte suksesskriteriene er nærmere beskrevet i rapporten) - målt med hensyn til alle de tre delmålene i IA-avtalen - hva som karakteriserer bedriftene, og om dette er forhold som kan tenkes overført til andre virksomheter.

Prosjektet er basert på en spørreskjemaundersøkelse av de 86 bedriftene, dybdeintervjuer av 16 av disse virksomhetene, samt bruk av registerdata over legemeldt sykefravær for perioden 2000-2004.

Resultatene av datamaterialet i rapporten viser at nesten 90 prosent av IA-virksomhetene synes at de har lykket godt i IA-arbeidet. Det er særlig reduksjon i sykefravær og det å hindre utstøting som man lykkes best på, mens seniorpolitikk og særlig det å ansette personer med nedsatt funksjonsevne er mindre vellykket. Dette må imidlertid sees i sammenheng med at nesten alle virksomheter hadde målsetning om redusert sykefravær, mens langt færre hadde mål om å forhindre utstøting av egne ansatte. Minst vanlig var målsetningene om seniorpolitikk, og det å ansette personer med nedsatt funksjonsevne.

Lie et al. (2005) fremhever at ikke alle virksomhetene ser ut til å lykkes like bra i IA-arbeidet. Det understrekes i rapporten at for å lykkes må man gjøre IA-arbeidet til en del av virksomhetens indre liv, med søkelys på kartlegging og systematikk, oppfølging av målsetninger og resultater med bred involvering av alle ansatte. Bruken av samarbeidspartnere som Trygdeetaten, Aetat, arbeidslivssenter, bedriftshelsetjenesten (BHT), samt kvaliteten på samarbeidet, er også viktig for vellykket IA-arbeid. I tillegg bidrar antall gjennomførte IA-tiltak til et lavt sykefravær og at færre slutter. Dessuten ser det ut til at god økonomi og evne til omstilling er viktige faktorer for å lykkes i IA-arbeidet.

Referanser

Becken, L.-E., og H. Berg (2003), "Inkluderende arbeidslivsvirkosmheter - plass til alle?", *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 2, årgang 20, s. 237-244.

Blekesaune, M. (2005), *Unge uførepensjonister: Hvem er de, og hvor kommer de fra?*, NOVA Rapport 8/2005, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA), Oslo.

Bogen, H. (2003), *Evaluering av Trygdeetatens rolle i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Erfaringer fra 2002 og utfordringer i 2003*, Fafo Notat 20/2003, Arbeidsnotat 3 i Følgeforskning Inkluderende arbeidsliv, Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.

Bogen, H., og L. E. Moland (2003), *Arbeidslivssentrene som kompetansevirksomheter i en sammensatt tjenestekjede. Evaluering av Trygdeetatens rolle i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Erfaringer fra og utfordringer i 2003*, Fafo Notat 27/2003, Arbeidsnotat 4 i Følgeforskning Inkluderende arbeidsliv, Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.

Dale-Olsen, H., I. Hardoy, A. Storvik og H. Torp (2005), *IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne*, Rapport 2005:9, Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Drøpping, J. A. (2003), "Et mer inkluderende arbeidsliv: Kontinuitet og nyorientering i arbeidslinja", *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 1, årgang 20, s. 119-124.

Drøpping, J. A. (2004), *Inkluderende arbeidsliv - inkluderende arbeidsgivere? Et utvalg arbeidsgiveres oppfatning av sitt "sosiale ansvar"*, Fafo Notat 26/2004, Arbeidsnotat nr. 3 fra Fafos forprosjekt "Inkluderende arbeidsliv - ny rolle for arbeidsgivere", Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.

Drøpping, J. A., og T. Midtsundstad (2003a), *Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*, Fafo Rapport 417/2003, Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.

Drøpping, J. A., og T. Midtsundstad (2003b), "Fafos rapport om IA-avtalen: Har inspirert til forebyggende arbeid", *Bris*, nr. 2, s. 24-27.

Drøpping, J. A., og T. Midtsundstad (2003c), "Fafos rapport om IA-avtalen: Utfordringer i det videre arbeidet", *Bris*, nr. 2, s. 28-29.

Drøpping, J. A., T. Midtsundstad og T. Østberg (2005), *Seminar om evaluering av Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv, 6. og 7. desember 2004, Soria Moria Hotell og Konferansesenter*, Fafo Notat 5/2005, Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.

Econ (2002), *Brukernes erfaringer med Trygdeetatens arbeidslivssentre*, Rapport 095/2002, Econ, Oslo.

Econ (2003a), *Brukernes erfaringer med Trygdeetatens arbeidslivssentre 2003*, Rapport 095/2003, Econ, Oslo.

- Econ (2003b), *Inkluderende arbeidslivsvirksomheter - plass til alle?*, Rapport 047/2003, Econ, Oslo.
- Econ (2005a), *Brukernes erfaringer med Trygdeetatens arbeidslivssentre 2005*, Rapport 072/2005, Econ, Oslo.
- Econ (2005b), *16 IA-virksomheter to år etter*, Rapport 051/2005, Econ, Oslo.
- Falkum, E. (2003a), *Inkluderende organisasjonsformer. Noen refleksjoner om organisering av Inkluderende arbeidsliv*, Fafo Notat 18/2003, Arbeidsnotat 1 i Følgforskning Inkluderende arbeidsliv, Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.
- Falkum, E. (2003b), "På vei mot et nytt arbeidsliv?", *Bris*, nr. 1, s. 5-12.
- Falkum, E. (2003c), *Trygdeetatens oppfatninger om Inkluderende arbeidsliv. Premisser for iverksetting av intensjonsavtalen i 2003. En spørreundersøkelse i arbeidslivsentrene og trygdeetaten høsten 2002*, Fafo Notat 19/2003, Arbeidsnotat 2 i Følgforskning Inkluderende arbeidsliv, Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.
- Falkum, E. (2004a), "Det velferdsindustrielle kompleks", *Arbeid, velferd og samfunn*, Trygdeetaten, s. 12-27.
- Falkum, E. (2004b), "Har vi en politikk for arbeidslivet?", *Bris*, nr. 1, s. 61-67.
- Falkum, E. (2004c), "Inkluderende arbeidsliv - Trygdeetaten som endringsagent", *Trygd & Pensjon*, nr. 5.
- Falkum, E. (2004d), *På vei mot fellesskap? Endringer i oppfatninger om Inkluderende arbeidsliv i deler av Trygdeetaten fra 2002 til 2003*, Fafo Notat 35/2004, Arbeidsnotat 5 i Følgforskning Inkluderende arbeidsliv, Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.
- Fosen, J., og H. N. Næsheim (2005), *Comparing sickness absences between countries - an impossible mission?*, prosjektnotat, Statistisk sentralbyrå, Oslo.
- Gudding, I. H., og A. Lie (2005), *Bedriftsfysioterapeutens medvirkning til det inkluderende arbeidsliv*, STAMI Rapport 1/2005, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Oslo.
- Kvåle, G., og T. S. Olsen (2004), *Evaluerings av tilretteleggingstilskuddet*, Prosjektrapport 8/2004, Agderforskning og Høgskolen i Agder, Kristiansand.
- Lie, A., I. H. Gudding, O. Bjørnstad og S. Aasnæss (2004), *Bedriftshelsetjenestens rolle i det inkluderende arbeidsliv*, STAMI Rapport 2/2004, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Oslo.
- Lie, A., K. Jacobsen, S. Aasnæss, A. Ingebrigtsen og B. Bakken (2005), *Inkluderende arbeidsliv: Hva karakteriserer de gode virksomhetene?*, Foreløpig STAMI Rapport 2005, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Oslo.
- Lippestad, J.-W., Ø. Christensen og T. Harsvik (2004), *Evaluerings av ordningen "Kjøp av helsetjenester - enklere lidelser"*, Rapport STF78 A044516, SINTEF HELSE, SINTEF.
- Midtsundstad, T. (2005a), *Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*, Fafo Rapport 482/2005, Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.

- Midtsundstad, T. (2005b), "Virksomhetenes sosiale ansvar", i H. Torp (red.) (2005), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, Gyldendal Norsk Forlag AS, s. 154-171.
- Midtsundstad, T., A. B. Djuve og J. A. Drøpping (2003), *Inkluderende arbeidsliv på norsk. En beskrivelse av tiltak rettet mot eldre arbeidstakere og etniske minoriteter i Norge, med sideblikk til Danmark og Nederland*, Fafo Notat 13/2003, Arbeidsnotat nr. 1 fra Fafos forprosjekt "Inkluderende arbeidsliv - ny rolle for arbeidsgivere", Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.
- Moland, L. E. (2005), *Med legene på laget. Et fagutviklingsprogram for å utvikle legenes rolle i et inkluderende arbeidsliv*, Fafo Notat 6/2005, Arbeidsnotat 6 i Følgeforskning Inkluderende arbeidsliv, Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.
- NOU 2000: 27, *Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv*.
- Olsen, T. (2004a), "Inkluderende arbeidsliv - for hvem?", *Bris*, nr. 2, s. 39-43.
- Olsen, T. (2004b), "Inkluderende arbeidsliv - for hvem?", *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 1, årgang 21, s. 133-140.
- Olsen, T. S., G. Kvåle og N. Jentoft (2005), *Mellom trygd og arbeid. Motivasjon og risiko i uføres betraktninger om å gå tilbake til arbeidslivet*, FoU Rapport 1/2005, Agderforskning, Kristiansand.
- Olsen, T., og A. Vangstad (2004), *Inkluderende Arbeidsliv - for hvem? Del 1: Sysselsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne sett fra et utvalg av virksomheter*, Trygdeetatens Arbeidslivssenter i Vest-Agder, Kristiansand.
- Olsen, T., og A. Vangstad (2005), *Fra trygd til arbeid. Uførepensjonisters erfaringer og behov. Del 2 i rapportserien om Inkluderende Arbeidsliv - for hvem?*, Trygdeetatens Arbeidslivssenter i Vest-Agder, Kristiansand.
- Skilbrei, M.-L. (2005), *Unge uføres avgang fra arbeidslivet - en kunnskapsoversikt*, NOVA Skriftserie 5/2005, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA), Oslo.
- Skøien, R., og K.-G. Hem (2005), *Funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet - bruk av en tilretteleggingsgaranti*, Rapport STF78 A054511 - Åpen, Avdeling for levekår og tjenester, SINTEF.
- Sollund, M. J., S. C. Trygstad og B. L. Johansen (2004), *Myndiggjorte medarbeidere i pleie og omsorg - hvorfor og hvordan? Rapportering fra et utviklings- og dokumentasjonsprosjekt*, NF-rapport 11/2004, Nordlandsforskning, Bodø.
- Torp, H. (red.) (2005), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Trygstad, S. C., og M. J. Sollund (2003), *Myndiggjøring - Et spørsmål om oppgavefordeling eller økt innflytelse?*, NF-arbeidsnotat 1005/2003, Nordlandsforskning, Bodø.