



Fungerer IA-avtalen etter intensjonen?

- En undersøkelse blant Hovedorganisasjonen Virkes medlemsvirksomheter

Rapport 2022 - 15

Proba-rapport nr. 2022-15, Prosjekt nr. 22012

ISSN: 1891-8093

SEA/PDS, JH, april 2022

--

Fungerer IA-avtalen etter intensjonen?

- En undersøkelse blant Hovedorganisasjonen Virkes medlemsvirksomheter

Utarbeidet for Hovedorganisasjonen Virke

Forord

Denne rapporten er utarbeidet av Proba samfunnsanalyse på oppdrag for Hovedorganisasjonen Virke. Prosjektperioden var fra februar 2022 til april 2022. Fra Probas side har Saliha El-Amrani vært prosjektleder. Pia Dybvik Staalesen har vært prosjektmedarbeider og Jacob Hystad har bidratt i analyse- og rapportarbeid. Virke har vært en aktiv deltaker og diskusjonspartner i prosjektet. Vi vil takke Virke for engasjement og bidrag underveis.

Oslo, 29. april 2022

Saliha El-Amrani

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING OG BAKGRUNN FOR UNDERSØKELSEN	7
1.1 IA-avtalen 2019-2022	7
1.2 Problemstillinger	8
2 METODE	9
2.1 Analyse av dataene	10
3 SYKEFRAVÆRSARBEID I VIRKSOMHETENE	13
3.1 Nivået på sykefraværet i virksomhetene	13
3.1.1 Hvilke faktorer forklarer utviklingen i sykefraværet?	14
3.2 Sykefraværnivå i dag	17
3.3 Oppfølging av sykmeldte	18
3.3.1 Virksomhetenes kjennskap til ordninger for oppfølging av sykmeldte	20
3.3.2 Virksomhetenes bruk av ordninger for oppfølging av sykmeldte	23
3.3.3 Virksomhetenes erfaringer med ordninger for oppfølging av sykmeldte	25
3.3.4 Bruk av utvidet rett til egenmelding	27
3.4 Hva hindrer reduksjon i sykefraværet?	28
3.5 Hvilke tiltak kan bidra til å redusere sykefravær?	29
4 ARBEID FOR Å HINDRE FRAFALL	32
4.1 Årsaker til frafall	32
4.1.1 Årsaker til førtidspensjonering	33
4.1.2 Hva kan bidra til at langtidssykmeldte kommer tilbake i jobb?	34
5 VIRKSOMHETENES INNSATS FOR ARBEIDSMILJØET	36
5.1 Tiltak og ordninger for et godt arbeidsmiljø	37
5.1.1 Tiltak og ordninger som skal bidra til godt arbeidsmiljø	38
5.2 utfordringer når det gjelder å skape et godt arbeidsmiljø	41
6 VIRKSOMHETENES INKLUDERINGSARBEID	43
6.1 Ordninger for arbeidsinkludering	46
6.1.1 Kjennskap til ordningene for arbeidsinkludering	47
6.1.2 Bruk av ordningene for arbeidsinkludering	48
6.2 Hva kan bidra til at virksomhetenes vil inkludere flere i jobb?	49
VEDLEGG 1	51
VEDLEGG 2 – SPØRRESKJEMAET	54

Sammendrag og konklusjoner

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen, ble inngått første gang i 2001, og har siden vært et sentralt virkemiddel for å nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv. Dagens IA-avtale ble signert av partene i desember 2018 og gjelder for perioden 2019-2022. IA-avtalen bygger på en felles forståelse om at arbeid er bra for de aller fleste, og at arbeid fremmer helse. Avtalens overordnede mål er derfor å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på den måten bidra til økt sysselsetting. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær er uttalte satsningsområder i dagens avtale.

Dagens IA-avtale utløper ved årsskiftet og Hovedorganisasjonen Virke har i denne forbindelse satt i gang et prosjekt om hvordan dagens avtale har fungert for sine medlemmer. Formålet med undersøkelsen er å kartlegge hvordan Virkes medlemmer jobber med et mer inkluderende arbeidsliv, hvilke erfaringer virksomhetene har, samt få forslag til nye tiltak som kan være relevante for virksomhetene.

Dagens IA-avtale har tydeliggjort arbeidsplassen som hovedarena for inkluderingsarbeidet, og flere av innsatsområdene og virkemidlene i avtalen er derfor rettet mot den enkelte arbeidsplass. Til forskjell fra tidligere omfatter dagens avtale hele det norske arbeidslivet, og dermed skal virkemidlene også treffe hele arbeidslivet.

Problemstillinger for undersøkelsen

Undersøkelsen omfatter virksomhetenes arbeid med sykefravær, frafall og arbeidsmiljø, som er sentrale innsatsområder i IA-avtalen. Undersøkelsen belyser også virksomhetenes inkluderingsarbeid.

Undersøkelsen har kartlagt følgende forhold:

- Hva kjennetegner medlemmenes arbeid med sykefravær, frafall, arbeidsmiljø og inkludering i dag?
- Hva er de største utfordringene og barrierene virksomhetene opplever i arbeidet med sykefravær, frafall, arbeidsmiljø og inkludering?
- Hvilke drivere er viktig for virksomhetene for å fremme arbeid med sykefravær, frafall, arbeidsmiljø og inkludering?
- Hvordan vurderer virksomhetene ulike tiltak for å fremme arbeid med sykefravær, frafall, arbeidsmiljø og inkludering?
- Hvilke forhold er det viktig at forbedres for å redusere sykefravær, frafall og forbedre arbeidet med arbeidsmiljø og inkludering?

Spørsmålene er kartlagt gjennom en undersøkelse til alle Virkes medlemmer. Spørreundersøkelsen ble sendt til 12 394 virksomheter og besvart av 1 213 virksomheter. Det gir en svarprosent på 10 prosent.

Sykefraværarbeid

Et av de to hovedmålene i IA-avtalen er at sykefraværet skal reduseres med ti prosent sammenliknet med årsgjennomsnittet for 2018. I undersøkelsen har vi belyst både hvilke rutiner og tiltak virksomhetene bruker, synspunkter på hva som bidrar til å redusere sykefraværet og synspunkter på hva som gjør at sykefraværet øker.

Flertallet oppgir at virksomhetens sykefravær i dag er på samme nivå eller høyere enn det var for tre år siden. Det er særlig korttidsfraværet i virksomhetene som har økt, og

mange begrunner dette med koronapandemien. Sykefraværsproblematikk ser også ut til å være vanligere blant store virksomheter enn små. Rundt to tredjedeler av respondentene svarer likevel at de *ikke* mener at sykefraværet er for høyt.

Bransjer som har vært særlig rammet av koronapandemien, og hvor en stor andel av de ansatte har vært permittert, har naturligvis hatt mindre sykefravær. For virksomheter som har vært i «normal» drift under pandemien, tyder resultatene på at bruk av hjemmekontor kan ha hatt en dempende effekt på sykefraværet, særlig korttidsfraværet.

De fleste virksomhetene i undersøkelsen følger de lovpålagte kravene for sykefraværsoppfølging, eller de følger opp tettere enn de lovpålagte kravene. Flertallet av virksomhetene har likevel liten kjennskap til mange av ordningene for oppfølging av sykmeldte, men noen ordninger er relativt sett bedre kjent enn andre. Utvidet rett til egenmelding er den ordningen flest kjenner til, etterfulgt av tilskudd fra NAV til tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen, bistand fra BHT og mulighet for dekning av arbeidsgiveravgiften i sykefraværsperioden for kronisk syke. Tilskudd til ekspertbistand og forsikringsordningen for små virksomheter er de ordningene som er minst kjent blant virksomhetene.

Det er en klar tendens til at større virksomheter har bedre kjennskap til ordninger for oppfølging av sykmeldte, enn små virksomheter. Dette kan ha sammenheng med at større virksomheter gjerne har dedikerte HR-ressurser med kompetanse og kapasitet til å løse sykefraværsproblematikk, og derfor har bedre kjennskap til disse ordningene. På en annen side kan forskjellen i kjennskap være en indikasjon på ulikt behov, da sykefraværsproblematikk i større grad er vanlig blant store virksomheter, enn små.

Analysen viser også at virksomheter som omfattes av bransjeprogrammene (barnehage, sykehjem og sykehus), og virksomheter som også tidligere var IA-virksomheter, har bedre kjennskap til ordningene for sykefraværsoppfølging, enn andre virksomheter.

Generelt er ordningene for oppfølging av sykmeldte ganske lite brukt, men virksomhetene som har brukt ordningene er i stor grad fornøyd. Virksomheter som mener sykefraværet er for høyt (korttids- eller langtidsfravær) har i større grad brukt ordningene, enn virksomheter som ikke mener sykefraværet er høyt. Resultatene tyder altså på at virksomheter som har behov for tiltakene, også tar disse i bruk.

Tilbakemeldingene fra virksomhetene tyder på at koronapandemien har gitt store utslag på sykefraværet. Pandemien trekkes også frem som et viktig hinder for reduksjon i sykefraværet. Dette gjelder for både korttids- og langtidsfravær.

Respondentene trekker frem ulike tiltak som kan bidra til å redusere sykefraværet. Bedre dialog med fastlege/sykemelder og økt bruk av gradert sykemelding er tiltakene som flest mener kunne bidratt til å redusere sykefraværet i virksomheten. Dette funnet gjelder på tvers av virksomhetsstørrelse og bransjeområde. Andre tiltak som vurderes å kunne bidra til reduksjon i sykefraværet er bedre dialog med NAV-veileder, ordning med trening på resept, kompetanseutvikling for ledere og redusert sykelønn til den ansatte. Rundt halvparten av virksomhetene svarer at disse ordningene kan bidra i stor eller noen grad til å redusere sykefraværet.

Respondentene hadde også anledning til å foreslå andre tiltak i hensikt å redusere sykefravær. En del respondenter mener innføring av karensdager vil bidra til å redusere sykefraværet. Noen mener det bør settes mer søkelys på godt arbeidsmiljø og HMS for å forebygge sykefravær. Andre tiltak som nevnes er tettere oppfølging av sykmeldte, mer fleksible sykelønnsordninger og mer bruk av aktiv sykemelding.

Frafall

Det andre hovedmålet i IA-avtalen er å redusere frafallet fra arbeidslivet. Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake i arbeid etter (syke)fravær. Både førtidspensjonering og det at en ansatt ikke kommer tilbake i jobb etter sykmelding, betraktes som frafall.

Naturlig nok har større virksomheter i større grad enn mindre opplevd ulike typer frafall. Med flere ansatte, vil det være større sannsynlighet for frafall.

Totalt 16 prosent av virksomhetene svarer at de har opplevd at ansatte velger å førtidspensjonere seg. De viktigste årsakene til førtidspensjonering er redusert arbeidskapasitet eller manglende motivasjon.

Det er vanligere at ansatte førtidspensjonerer seg innenfor ideell/frivillighet, enn i de øvrige bransjeområdene. Ideell/frivillighet omfatter flere bransjer som kjennetegnes av ugunstige arbeidstidsordninger og fysisk belastende arbeid, og hvor arbeidsoppgavene ikke nødvendigvis er tilpasset personer med høy alder. Dette samsvarer godt med det virksomhetene trekker frem som viktige årsaker til at ansatte velger å førtidspensjonere seg.

Blant virksomhetene som har hatt langtidssykmeldte de siste tre årene, er det langt flere som svarer at de(n) langtidssykmeldte kom tilbake i jobb i virksomheten (45 prosent), enn at de(n) langtidssykmeldte ikke kom tilbake i jobb (24 prosent).

Den viktigste grunnen til retur til arbeid er at den sykmeldte blir frisk. Andre relevante tiltak er tilbud om tilrettelegging av arbeidsoppgaver eller arbeidsmengde. Tilbud om nye arbeidsoppgaver og tilbud om kompetanseheving vurderes som minst relevant. Dette kan ha sammenheng med at flertallet av respondentene er små virksomheter. Mindre virksomheter har gjerne et mindre spekter av arbeidsoppgaver i virksomheten, og derfor et mer innskrenket mulighetsrom når det gjelder denne type tiltak.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø og innsats for å forbedre dette, er blant satsingsområdene i IA-avtalen. Arbeidsmiljøet har betydning for både sykefravær og hvorvidt ansatte forblir i jobb til tross for helseplager eller nye kompetansekrav.

Om lag 45 prosent av virksomhetene har inkluderende arbeidsliv som samtaletema mellom ledelsen og tillitsvalgte/ansatte minst en gang i halvåret. Virksomheter med høyt sykefravær (både korttids- og langtidssykmeldte) har dette temaet på agendaen hyppigere enn gjennomsnittet. Inkluderende arbeidsliv er også hyppigere et tema i virksomheter som tidligere var IA-virksomheter, sett i forhold til virksomheter som ikke var det. Dette er også langt hyppigere et samtaletema i de store virksomhetene enn i mellomstore og små virksomheter.

Større virksomheter har generelt flere tiltak og ordninger rettet mot forebyggende arbeidsmiljøarbeid, enn små virksomheter. De vanligste tiltakene for å bidra til godt arbeidsmiljø er jevnlig samtaler med de ansatte og sosiale aktiviteter i regi av virksomheten. Disse tiltakene er de vanligste på tvers av virksomhetsstørrelse og bransje.

Det er under 10 prosent som svarer at de har brukt Arbeidsmiljøportalen eller fått bistand fra IA-rådgiver på arbeidslivssenteret, som er virkemidler under IA-avtalen. Nesten alle virksomhetene som har svart at de har fått bistand fra IA-rådgiver har tidligere vært en IA-virksomhet. Bruk av Arbeidsmiljøportalen er også vanligere blant virksomheter som omfattes av bransjeprogrammene, sammenlignet med andre virksomheter. Dette tyder

på at virksomheter som tidligere var en IA-virksomhet også har bedre kjennskap til virkemidlene i den gjeldende IA-avtalen, og at virkemidlene i gjeldende IA-avtalen i større grad har nådd målgruppen for bransjeprogrammene enn resten av arbeidslivet.

Vi spurte også hva som er hindre i jobben med å skape et godt arbeidsmiljø. Desentralisert organisering, mye reisevirksomhet, eller stor andel deltidsansatte/turnusarbeid, er faktorer som gjør det utfordrende å skape et godt arbeidsmiljø.

Arbeidsinkludering

Inkludering av personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging i jobb, var blant hovedmålene i den forrige IA-avtalen. Vi kartla virksomhetenes inkluderingsarbeid og hva som kan bidra til at flere kan inkluderes i arbeid.

Blant respondenten er det rundt 40 prosent som jobber aktivt med å inkludere personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb. Det er vanligere å jobbe med arbeidsinkludering blant store virksomheter enn mindre virksomheter. Det er også vanligere at tidligere IA-virksomheter jobber med dette, enn virksomheter som ikke var det. Når det gjelder bransjer, er dette vanligst innenfor ideell/frivillighet og dagligvare. Sistnevnte har trolig sammenheng med at dagligvarebransjen ofte brukes som arena for ulike arbeidsutprøvingstiltak i regi av for eksempel NAV. Innenfor ideell/frivillighet finner vi inkluderingsbedrifter og frivillige organisasjoner, som har inkludering som en viktig del av sitt arbeid.

En barriere for å jobbe aktivt med arbeidsinkludering er manglende mulighet til å drive opplæring av kandidater med særskilte behov. En del trekker også frem som barriere at det er for stor risiko for bedriften å ansette en kandidat i fast stilling dersom det skulle vise seg at han/hun ikke fungerer godt i jobben.

Arbeidstrening/praksis og lønnstilskudd er de ordningene for arbeidsinkludering som er best kjent blant virksomhetene. Denne typen ordninger trekkes også frem som viktige for å kunne inkludere flere i jobb. Få kjenner til ordningene mentor og tilskudd til sommerjobb.

Virksomhetene trekker frem bruk av lønnstilskudd som et tiltak som kunne bidratt til at virksomheten vil arbeide med å inkludere flere i jobb. Dette er et virkemiddel som eksisterer i dag, men en mulig tolkning er at virksomhetene mener at ordningen bør brukes mer, eller at lønnstilskudd ville senke terskelen for ansettelse dersom de hadde en kandidat som ikke kan yte fullt. Rundt 45 prosent trekker frem at mulighet for å prøve ut kandidater i midlertidig stilling kunne bidratt til mer arbeidsinkludering. Den samme andelen peker på økonomiske støtteordninger til opplæring eller kompetanseheving for kandidaten som ordninger som kunne bidratt til økt arbeidsinkludering.

Konklusjon

Et gjennomgående funn i undersøkelsen er at virksomhetene i liten grad har kjennskap til virkemidler og tiltak under IA-avtalen. Store virksomheter og tidligere IA-virksomheter har både mer kjennskap til virkemidlene, og de bruker de i større grad. Når det gjelder reduksjon i sykefraværet, oppgir flertallet at virksomhetens sykefravær i dag er på samme nivå eller høyere enn det var for tre år siden.

Det er under 10 prosent som svarer at de har brukt Arbeidsmiljøportalen eller fått bistand fra IA-rådgiver på arbeidslivssenteret, som begge er virkemidler under IA-avtalen. Tilskudd til ekspertbistand er også blant de minst kjente ordningene for oppfølging av sykmeldte. En av grunnene kan være at de ulike ordningene ikke ble «markedsført» godt nok under pandemien. Myndighetene og partene i arbeidslivet hadde oppmerksomheten

rettet mot ordninger som kompensasjons- og lønnsstøtteordninger i lang tid gjennom pandemien. Pandemien førte også til stor pågang på NAVs inntektssikringsordninger, som innebar mindre fokus på for eksempel oppfølging av IA-avtalen.

De som har brukt de ulike ordningene for sykefraværsoppfølging og arbeidsinkludering, svarer imidlertid at de er fornøyde med ordningene. Virksomheter som mener sykefraværet er for høyt har i større grad brukt ordninger for oppfølging av sykmeldte, enn virksomheter som ikke mener sykefraværet er høyt. Denne forskjellen gjelder også blant de små virksomhetene. Resultatene tyder altså på at virksomheter som har behov for tiltakene, også tar disse i bruk. Virksomheter som vurderer sykefraværet som for høyt, kan sies å være den viktigste målgruppa for ordningene, og resultatene tyder på at man når ut til denne målgruppa.

Det er en relativt stor andel av virksomhetene som svarer at de jobber aktivt med arbeidsinkludering, og en del har også brukt sentrale virkemidler på dette området. Samtidig er ordningene som er minst kjent og minst brukt, ordninger som i stor grad retter seg mot de begrensingene virksomhetene står overfor knyttet til arbeidsinkludering – som for eksempel å frigjøre tid til opplæring (mentor).

Virksomheter som hadde status som IA-virksomhet under den forrige IA-avtalen, har bedre kjennskap til ulike ordninger og virkemidler for å redusere sykefravær og skape godt arbeidsmiljø, og de benytter disse ordningene i større grad enn øvrige virksomheter. De driver også i større grad med arbeidsinkludering enn øvrige virksomheter. Dette kan tyde på at etatene/partene som bidrar innenfor IA-avtalen ikke har nådd godt nok ut til virksomheter som ikke tidligere var tilknyttet avtalen. Både tidligere IA-virksomheter og IA-rådgiverne kan tenkes å bruke nettverket som de etablerte under foregående IA-avtaler. Slik det er nå, er det lagt opp til at virksomhetene selv skal ta kontakt når de har behov for bistand, men det fordrer at de vet om muligheten og/eller hvilke tiltak som er aktuelle. Resultatene fra spørreundersøkelsen tyder på at flertallet av Virkes medlemmer i liten grad kjenner til denne muligheten.

IA-status sammenfaller imidlertid i stor grad med størrelse – store virksomheter var i større grad IA-virksomheter under forrige avtaleperiode, enn små. Det er vanskelig å si om det er IA-status eller størrelse som er avgjørende for kjennskap til og bruk av virkemidler, antagelig er det en kombinasjon. Større virksomheter har gjerne HR-avdeling eller dedikerte personer som jobber med slike temaer, og som setter seg inn i det som finnes av ordninger. Det kan også tenkes at virkemidlene i mindre grad passer for små virksomheter. Små virksomheter har ofte mindre mulighetsrom når det gjelder tilrettelegging.

Enkelte bransjer er prioriterte i IA-avtalen gjennom bransjeprogrammer. I vårt datamateriale er det få respondenter innenfor bransjene som omfattes av slike programmer, og det er derfor utfordrende å si noe konkret om virkningene. Likevel ser vi en tendens til at disse bransjene både har bedre kjennskap til ordninger og virkemidler på IA-feltet, og benytter de i større grad enn andre bransjer.

Sykefravær kan i mange tilfeller være relatert til forhold på arbeidsplassen. Både fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold kan ha betydning for sykefraværet i en virksomhet. Forhold og holdninger på arbeidsplassen har også betydning for om sykefraværet kan kortes ned og frafall unngås, for eksempel ved bruk av tilrettelegging. Undersøkelsen tyder på at virksomhetene hovedsakelig oppfatter sykefravær som noe som «foregår» eller oppstår uavhengig av arbeidsplassen. Få av våre respondenter trekker frem forhold på arbeidsplassen når det gjelder barrierer for god sykefraværsoppfølging. Det er også relativt få som trekker frem egen innsats, for eksempel bruk av tilrettelegging, når det gjelder å få langtidssykmeldte tilbake i arbeid.

Også her peker man på forhold som ligger utenfor arbeidsplassen som viktigste årsak til retur til arbeid.

At flertallet peker på forhold utenfor arbeidsplassen, når det gjelder årsaker til sykefravær, kan tyde på en manglende bevissthet rundt koblingen mellom forhold på arbeidsplassen og sykefravær. Dette kan være til hinder for systematisk sykefraværarbeid på den enkelte arbeidsplass. Manglende bevissthet rundt disse forholdene gjør det også vanskelig å identifisere relevante og treffsikre tiltak. Dagens IA-avtale har tydeliggjort arbeidsplassen som hovedarena for IA-arbeidet. Samtidig kan våre funn tyde på at denne tankegangen ikke helt har fått fotfeste i virksomhetene.

Det ble gjort flere vesentlige endringer fra den forrige IA-avtalen til dagens IA-avtale. Den viktigste endringen var at avtalen gjelder for hele arbeidslivet, ikke bare for virksomheter som har gitt sin tilslutning til IA-avtalen (IA-virksomheter). Dette medførte endringer i arbeidsmåter for NAV, særlig NAV arbeidslivssenter. Den nåværende IA-avtalen innebar også helt nye tiltak og virkemidler. Det tar erfaringsmessig noe tid før nye tiltak får «satt seg» og finner sin plass i tiltaksviften. Det at tidligere IA-virksomheter i større grad har kjennskap til virkemidlene, kan tolkes som at IA-arbeidet fortsatt har en bedre forankring i disse virksomhetene. Men det kan også bety at arbeidslivssentrene foreløpig ikke har nådd så bredt ut, og at rådgiverne på arbeidslivssentrene fortsatt har mer kontakt med tidligere IA-virksomheter og virksomheter innenfor prioriterte bransjer (bransjeprogram).

Koronapandemien har preget Virkes medlemsvirksomheter på mange områder, også når det gjelder sykefravær og forebyggende arbeid. I tillegg har pandemien gjort at det har vært mer oppmerksomhet på andre problemstillinger og ordninger, både innen NAV og blant partene i arbeidslivet. Det er vanskelig å si hva som ville vært status for virksomhetenes IA-arbeid hvis IA-avtalen hadde fått fungere under normalforhold. Det vil kunne være relevant å vurdere hvorvidt tiltakene i dagens IA-avtale skal videreføres eller ikke, i lys av dette.

Vår undersøkelse viser at store virksomheter tar i bruk virkemidler og tiltak som er relevante for IA-arbeidet, i større grad enn små virksomheter. Et viktig spørsmål er om tiltakene og ordningene innenfor IA-avtalen er godt nok tilpasset små virksomheter. Både NAVs innsats og virkemidlene under IA-avtalen er evaluert/evalueres. Disse evalueringene kan i større grad belyse hvordan de enkelte tiltakene har fungert, og konklusjonene fra evalueringene kan, i tillegg til denne undersøkelsen, gi relevante innspill i forhandlingene om ny IA-avtale.

1 Innledning og bakgrunn for undersøkelsen

Det er et prioritert politisk mål å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) mellom regjeringen og partene i arbeidslivet er en viktig forutsetning for å lykkes i dette arbeidet. For at myndighetene og partene skal utvikle gode virkemidler som oppleves som nyttige og relevante i arbeidet med IA-avtalen, bør innsatsen være kunnskapsbasert. Dagens IA-avtale utløper ved årsskiftet og Hovedorganisasjonen Virke skal i denne forbindelse vurdere hvordan dagens avtale har fungert for sine medlemmer.

Hovedorganisasjonen Virke, heretter Virke, ønsket å få gjennomført en undersøkelse blant sine medlemmer for å kartlegge medlemmenes erfaringer med dagens IA-avtale. Formålet med undersøkelsen er å kartlegge hvordan Virkes medlemmer jobber med et mer inkluderende arbeidsliv, hvilke erfaringer virksomhetene har, samt få forslag til nye tiltak som kan være relevante for virksomhetene. Innsikten fra denne undersøkelsen vil fungere som grunnlag for politisk arbeid i Virke med arbeidsliv og inkludering og vil være et viktig beslutningsgrunnlag inn i forhandlinger om ny IA-avtale.

1.1 IA-avtalen 2019-2022

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen, ble inngått første gang i 2001, og har siden vært et sentralt virkemiddel for å nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv. Dagens IA-avtale ble signert av partene i desember 2018 og gjelder for perioden 2019-2022. IA-avtalen bygger på en felles forståelse om at arbeid er bra for de aller fleste, og at arbeid fremmer helse. Avtalens overordnede mål er derfor å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på den måten bidra til økt sysselsetting. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær er uttalte satsningsområder i dagens avtale.

De nasjonale målene i dagens IA-avtale er:

- Redusere sykefraværsprosenten med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018
- Redusere frafallet fra arbeidslivet. Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake i arbeid etter (syke)fravær

Dagens IA-avtale har tydeliggjort arbeidsplassen som hovedarena for inkluderingsarbeidet, og flere av innsatsområdene og virkemidlene i avtalen er derfor rettet mot den enkelte arbeidsplass. Blant virkemidlene som er vektlagt er bedre tilgjengelighet til kunnskap om godt sykefraværarbeid, blant annet gjennom en webportal (arbeidsmiljøportalen.no) som formidler bransjespesifikk kunnskap og verktøy til virksomheter¹, og økt satsing på opplæring i forebyggende arbeidsmiljøarbeid for å løfte kompetansen blant ledere, tillitsvalgte og verneombud på den enkelte arbeidsplass.

Til forskjell fra tidligere omfatter dagens avtale hele det norske arbeidslivet, og dermed skal virkemidlene også treffe hele arbeidslivet. Det innebærer blant annet at alle virksomheter kan få bistand og støtte fra NAV Arbeidslivssenter (NALS) til arbeidet med IA-avtalens mål, noe som tidligere var forbeholdt virksomheter med tilslutning til IA-

¹ Portalen ble lansert desember 2020 og er utviklet i samarbeid mellom Arbeidstilsynet, STAMI, NAV, Petroleumsstilsynet og partene i arbeidslivet.

avtalen. Det betyr også at virkemidlene NALS forvalter nå er tilgjengelig for alle, eksempelvis tilskudd til ekspertbistand.

Det ble også satt i gang syv bransjeprogram for målrettet og prioritert innsats mot bransjer og sektorer med særlig stort potensial for reduksjon i sykefravær og frafall.² Det innebærer at målene og virkemidlene er tilpasset den enkelte bransjes utfordringer. Virke er representert i tre av bransjeprogrammene (sykehus, sykehjem og barnehage).

1.2 Problemstillinger

Undersøkelsen har som hovedmål å gi ny kunnskap om hvordan dagens IA-avtale har fungert for Virkes medlemmer, og gi innsikt i medlemmenes erfaringer i arbeid med sykefravær, frafall, arbeidsmiljø og inkludering. For å belyse dette har undersøkelsen kartlagt følgende forhold:

- Hva kjennetegner medlemmenes arbeid med sykefravær, frafall, arbeidsmiljø og inkludering i dag?
- Hva er de største utfordringene og barrierene virksomhetene opplever i arbeidet med sykefravær, frafall, arbeidsmiljø og inkludering?
- Hvilke drivere er viktig for virksomhetene for å fremme arbeid med sykefravær, frafall, arbeidsmiljø og inkludering?
- Hvordan vurderer virksomhetene ulike tiltak for å fremme arbeid med sykefravær, frafall, arbeidsmiljø og inkludering?
- Hvilke forhold er det viktig at forbedres for å redusere sykefravær, frafall og forbedre arbeidet med arbeidsmiljø og inkludering?

² Bransjeprogrammene omfatter disse syv bransjene: Sykehus, sykehjem, barnehage, persontransport, leverandørindustrien – olje og gass, næringsmiddelindustrien, og bygg og anlegg.

2 Metode

For å få kunnskap om IA-arbeid blant Virkes medlemmer og hvordan IA-avtalen har fungert for disse, ble det sendt ut en elektronisk spørreundersøkelse. Spørreskjemaet er vedlagt rapporten. Spørreskjema ble utformet og kvalitetssikret i samarbeid med Virke.

Spørreundersøkelsen ble sammen med et informasjonsskriv om undersøkelsen distribuert via e-post til et utvalg av Virkes medlemmer. Totalt ble undersøkelsen sendt til 12 394 virksomheter. Undersøkelsen ble først distribuert 15.mars 2022, og var åpent for besvarelser frem til 25.mars 2022. Det ble sendt ut to purringer i perioden.

En del av Virkes medlemsvirksomheter er kjedeorganiserte, med et hovedkontor og flere underliggende filialer. Undersøkelsen ble distribuert både til hovedkontor og underliggende filialer. Bakgrunnen for dette er at vi søker å fange opp hvordan IA-arbeid foregår nærmest mulig den enkelte arbeidsplass, ikke bare på hovedkontor eller i konsernets rutiner.

Det var totalt 1 185 respondenter som besvarte hele undersøkelsen, og ytterligere 28 respondenter besvarte minst halvparten av spørsmålene i undersøkelsen. Sammenlagt utgjør det en svarprosent på 10 prosent. I tillegg har 216 respondenter besvart deler av undersøkelsen.³

Frafallsanalyse

Tabellen nedenfor viser oversikt over utvalg (alle virksomheter undersøkelsen ble sendt til) og svarprosent fordelt etter virksomhetsstørrelse, region (fylke), bransjeområde og hvorvidt virksomheten er et kontingentpunkt eller ikke.⁴ Tabellen viser også representativitet i forhold til de ulike kjennetegnene ved virksomhetene, forstått som andel virksomheter med et bestemt kjennetegn som andel av utvalget, sammenlignet med tilsvarende andel av respondentene (N) i undersøkelsen.

Vi ser at små virksomheter er underrepresentert i undersøkelsen, mens mellomstore og store virksomheter er overrepresentert. Når det gjelder region ser vi at virksomheter i Oslo er overrepresentert blant respondentene, men det er ellers god representativitet for de andre fylkene i undersøkelsen. Det er stort sett god representativitet for de ulike bransjeområdene, men særlig to bransjeområder skiller seg ut. Bransjeområdet ideell/frivillighet er overrepresentert i undersøkelsen, mens bransjeområdet retail er underrepresentert. Det er også en viss underrepresentasjon av bransjeområdene bygg/anlegg og servicehandel, og en viss overrepresentasjon av publikum/opplevelser.

Til slutt ser vi også at virksomheter som er et kontingentpunkt er overrepresentert blant våre respondenter, sammenlignet med utvalget.

³ Disse 216 besvarelsene er ikke inkludert i beregning av svarprosent.

⁴ Kontingentpunkt er et medlems valgte kontaktpunkt mot Virke og representerer dermed én eller flere virksomheter. For enkeltstående selskaper er kontingentpunkt og virksomhet det samme. Konsern eller kjedestrukturen kan være representert med ett eller flere kontingentpunkt.

Tabell 2.1 Oversikt over utvalg, svarprosent og representativitet etter ulike kjennetegn ved virksomhetene

	Utvalg (antall)	Svarprosent	Representativitet	
			Andel av utvalg	Andel av N
<u>Virksomhetsstørrelse:</u>				
Liten virksomhet (inntil 20 ansatte)	9 792	8 %	79 %	67 %
Mellomstor virksomhet (21-100 ansatte)	2 190	14 %	18 %	25 %
Stor virksomhet (over 100 ansatte)	394	22 %	3 %	7 %
<u>Fylke:</u>				
Agder	631	8 %	5 %	4 %
Innlandet	907	10 %	7 %	8 %
Møre og Romsdal	609	7 %	5 %	4 %
Nordland	643	9 %	5 %	5 %
Oslo	2 138	12 %	17 %	21 %
Rogaland	801	11 %	6 %	7 %
Troms og Finnmark	646	9 %	5 %	5 %
Trøndelag	869	9 %	7 %	7 %
Vestfold og Telemark	904	8 %	7 %	6 %
Vestland	1 534	9 %	12 %	11 %
Viken	2 694	11 %	22 %	23 %
<u>Bransjeområde:</u>				
Bygg og anlegg	1 794	7 %	14 %	11 %
Dagligvare	962	9 %	8 %	7 %
Ideell og frivillighet	871	23 %	7 %	17 %
Publikum og opplevelser	1 203	12 %	10 %	12 %
Retail	2 895	7 %	23 %	17 %
Service	1 498	11 %	12 %	13 %
Servicehandel	1 675	8 %	14 %	12 %
Teknologi og rådgivning	1 496	9 %	12 %	11 %
<u>Kontingentpunkt:</u>				
Ja	9042	11 %	73 %	85 %
Nei	3352	6 %	27 %	15 %
Totalt	12 394	10 %	100 %	100 %

2.1 Analyse av dataene

Ulike virksomheter har ulike forutsetninger og opplever ulike utfordringer og barrierer. Noen utfordringer kan være bransjespesifikke, det kan for eksempel være risikofaktorer knyttet til arbeidstidsordninger og typer arbeidsbelastninger og noen bransjer er mer utsatt for omstillinger og kan ha utfordringer knyttet til dette. Andre utfordringer kan være knyttet til virksomhetens størrelse, små virksomheter har for eksempel som regel ikke en egen HR-funksjon eller arbeidstakerrepresentant i egen virksomhet, og har dermed mindre muligheter for å etablere topartssamarbeid på arbeidsplassen, mens store virksomheter med egne HR-avdelinger ofte vil ha mer kompetanse og kapasitet til å løse

sykefraværproblematikk. Disse forholdene vil påvirke sykefravær- og inkluderingsarbeidet i den enkelte virksomhet, og det er viktig å undersøke hvordan erfaringene varierer med bransje og type virksomhet. Vi har sett på bransjevise forskjeller og forskjeller mellom store og små virksomheter i analysen av spørsmålene. Der hvor det er interessante forskjeller, er dette gjengitt i rapporten.

På enkelte av spørsmålene har vi også sett på hvordan svarene varierer ut fra om virksomheten var IA-virksomhet før 2019 eller ikke, det vil si om virksomheten hadde underskrevet IA-avtalen i foregående avtaleperioder. Dette er relevant ettersom tilslutning til IA-avtalen innebar en rekke forpliktelser som disse virksomhetene kan ha videreført.

Vi har også sett om svarene varierer ut fra om bransjene omfattes av bransjeprogrammene eller ikke. I tillegg har vi gjort kryssanalyser av andre spørsmål for å undersøke ulike sammenhenger.

I analysen har vi gruppert bransjene inn i åtte ulike bransjeområder.⁵ Tabellen nedenfor viser de vanligste bransjene innenfor hvert av disse åtte bransjeområdene.

Tabell 2.2 *Bransjer innenfor de ulike bransjeområdene*

Bransjeområde	Vanligste bransjer innenfor dette bransjeområdet
Bygg og anlegg	Bygge- og anleggsvirksomhet, oppføring av bygg, byggevarehandel, håndverkstjenester, varme-ventilasjons- og sanitærteknikk
Dagligvare	Dagligvare/matvarer, fisk- og kjøttindustri, og annen handel med nærings- og nytelsesmidler
Ideell og frivillighet	Frivillige organisasjoner/interesseorganisasjoner, helse- og omsorgstjenester, barnehage, grunnskole, høyere utdanning, barnevern og familierådgivning, inkluderingsvirksomheter/attføring
Publikum og opplevelser	Reisearrangører, museer, hotell- og restaurantvirksomheter, virksomheter innenfor scenedrift og kinodrift, forlag, og annet innen kunst og kultur
Retail	Detaljhandel (klær, møbler/interiør, elektronikk, apotek og optikk)
Service	Transporttjenester, treningssentre, begravellesbyrå, renhold, eiendomsforvaltning
Servicehandel	Bensinstasjoner, KBS, bil og verksted (KBS=kiosk, bensin og service)
Teknologi og rådgivning	Tjenester tilknyttet informasjonsteknologi, handel med IKT-utstyr, teknisk konsulentvirksomhet, regnskap, reklame/PR/kommunikasjon/design, bedriftsrådgivning

⁵ Inndelingen er bestemt av Virke.

I spørreskjemaet ba vi virksomhetene oppgi omsetning i antall tusen. Svarene fra virksomhetene er oppgitt på ulik form, og i mange tilfeller har det ikke vært mulig å tolke svarene og hvordan disse skulle kunne korrigeres for å få lik form. Vi har derfor ikke brukt omsetning som bakgrunnsvariabel i analysen.

Vekting

Når vi gjengir resultatene på utvalgsnivå (alle virksomheter) har vi på flere av spørsmålene vektet svarene etter virksomhetsstørrelse og/eller bransjeområde. I analysen har vi undersøkt om det er store variasjoner i svarene når vi skiller på virksomhetsstørrelse og bransjeområdene, og hvorvidt den «undergruppen» som skiller seg ut i svarfordelinger også er under-/overrepresentert blant respondentene. Det vil si at dersom vi ser en klar forskjell mellom virksomheter av ulik størrelse, er svarene som er gjengitt vektet etter størrelse. Dersom det både er forskjeller på størrelse, og enkelte av bransjeområdene som er under-/overrepresentert skiller seg spesielt ut, er resultatene vektet både etter størrelse og bransjeområde.

Vekten er konstruert slik at svarene fra en undergruppe veier like mye som den aktuelle undergruppens andel av det totale utvalget (12 394). På denne måten gir resultatene i størst mulig grad et representativt bilde av status blant Virkes medlemmer.

3 Sykefraværsarbeid i virksomhetene

Et av de to hovedmålene i IA-avtalen er at sykefraværet skal reduseres med ti prosent sammenliknet med årsgjennomsnittet for 2018. Vi stilte flere spørsmål til virksomhetene om sykefraværsarbeid og oppfølging av sykmeldte. I undersøkelsen har vi belyst både hvilke rutiner og tiltak virksomhetene bruker, synspunkter på hva som bidrar til å redusere sykefraværet og synspunkter på hva som gjør at sykefraværet øker.

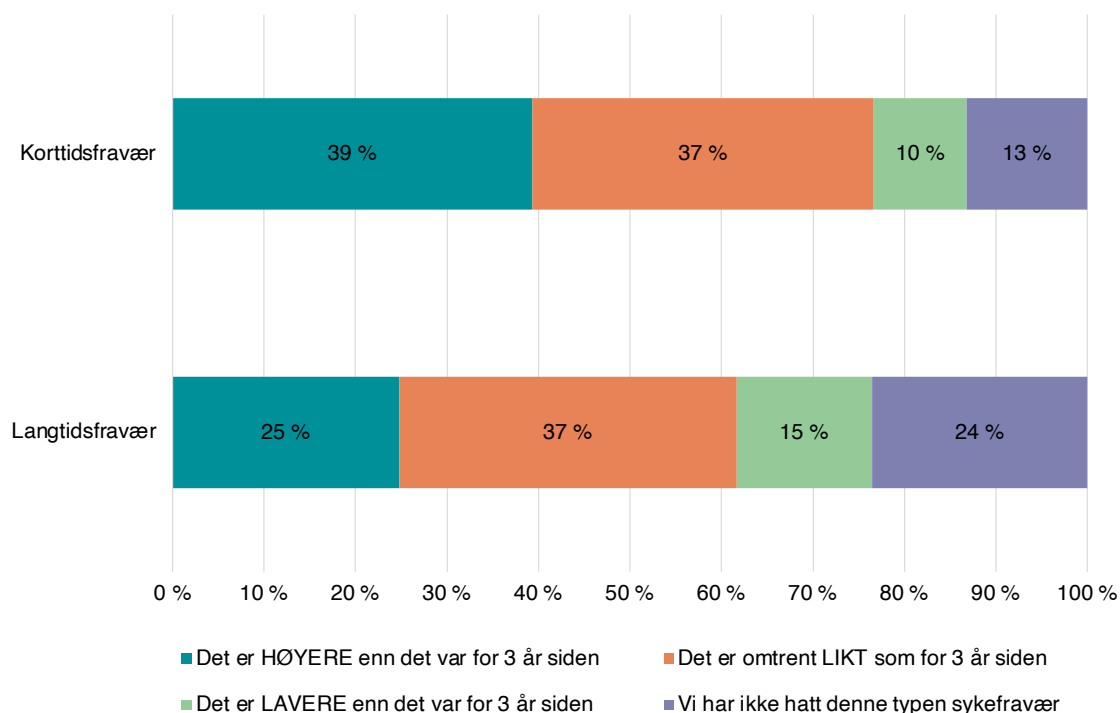
Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

3.1 Nivået på sykefraværet i virksomhetene

I undersøkelsen har vi ikke kartlagt faktisk sykefravær, og heller ikke beregnet om det faktisk er redusert blant Virkes virksomheter i tråd med målet i IA-avtalen. Vi har kartlagt hvorvidt sykefraværet er høyere eller lavere i dag enn for tre år siden, basert på respondentenes kjennskap. Basert på hva respondentene svarte om utviklingen i sykefraværet, fikk de oppfølgingsspørsmål om hvilke faktorer de mener har bidratt til eventuell økning eller reduksjon i sykefraværet.

I undersøkelsen skilte vi mellom korttidsfravær (inntil 16 dager) og langtidsfravær (utover 16 dager). Vi presenterer først hvordan respondentene vurderer dagens nivå på henholdsvis korttidsfravær og langtidsfravær i virksomheten, sammenliknet med nivået for tre år siden. Svarfordelingen er vist i Figur 3.1 under.

Figur 3.1 Er korttidsfraværet/langtidsfraværet høyere eller lavere i dag enn det var for tre år siden? (n=1427)*



* Vektet etter virksomhetsstørrelse og bransjeområde

Flertallet av respondentene svarer at virksomhetens sykefravær i dag er på samme nivå eller høyere enn det var for tre år siden. Svarfordelingen over viser imidlertid at dette i mye større grad gjelder korttidsfraværet enn langtidsfraværet.

39 prosent av respondentene svarer at nivået på korttidsfraværet er høyere i dag enn for tre år siden, mot 25 prosent når det gjelder langtidsfraværet. Det er også en høyere andel som har hatt en fallende utvikling i langtidsfraværet (15 prosent), enn i korttidsfraværet (10 prosent). Videre er det så mange som en fjerdedel av respondentene som svarer at virksomheten ikke har hatt langtidsfravær i denne perioden, mot 13 prosent som svarer det samme om korttidsfravær.

I analysen har vi sett på om det er noe sammenheng mellom henholdsvis virksomhetsstørrelse (antall ansatte) og bransjeområde, og utviklingen i sykefraværet.

Våre funn tyder på lavere forekomst av sykefravær i de små virksomhetene, sammenlignet med mellomstore og store virksomheter. Andelen respondenter som svarer at de ikke har hatt korttidsfravær eller langtidsfravær de siste tre årene er betydelig høyere i de små virksomhetene enn i større virksomheter. Større virksomheter har også i større grad hatt en stigende utvikling i sykefraværet, enn små virksomheter. Dette gjelder begge fraværstypene. Svarfordelingen etter virksomhetsstørrelse er vist i Figur 6.7 og Figur 6.8 i vedlegg 1.

Det er også noe variasjon mellom bransjeområdene når det gjelder utviklingen i sykefraværet. Ved korttidsfravær er det særlig virksomheter innenfor bransjeområdene dagligvare og servicehandel som skiller seg ut med en høyere andel som svarer at denne type fravær har økt (hhv. 51 og 47 prosent), sammenlignet med gjennomsnittet for alle virksomheter (39 prosent). I den andre enden av skalaen er det virksomheter innenfor publikum/opplevelser og ideell/frivillighet som i noe større grad har opplevd en fallende utvikling i korttidsfraværet (hhv. 14 og 13 prosent), sammenlignet med gjennomsnittet (10 prosent). Bransjene innenfor publikum/opplevelser var blant de som ble hardest rammet av koronapandemien, og hvor en stor andel av de ansatte ble permittert. Disse bransjene har naturligvis hatt mindre sykefravær i denne perioden. Innenfor ideell/frivillighet er det en del bransjer hvor bruk av hjemmekontor har vært utbredt gjennom pandemien, eksempelvis skole- og utdanningssektoren, barnevern, og inkluderingsbedrifter. Dette kan tyde på at bruk av hjemmekontor kan ha hatt en dempende effekt på korttidsfraværet.

Ved langtidsfraværet er det særlig bransjeområdet ideell/frivillighet som skiller seg ut. Det er innenfor dette bransjeområdet det er høyest andel som svarer at de har hatt en stigende utvikling i langtidsfraværet (35 prosent). Svarfordeling etter bransjeområde er vist i Figur 6.9 og Figur 6.10 i vedlegg 1.

3.1.1 Hvilke faktorer forklarer utviklingen i sykefraværet?

Avhengig av hva respondentene svarte om utviklingen i sykefraværet (korttids- og langtidsfravær), fikk de oppfølgingsspørsmål om hva de mener er de viktigste årsakene til denne utviklingen. Svarene er oppsummert nedenfor.

Respondenter som svarte at de ikke hadde hatt korttids- og/eller langtidsfravær fikk ikke disse spørsmålene.

Årsaker til høyere korttidsfravær⁶

Hele 9 av 10 respondenter mener pandemien har bidratt til økt korttidsfravær. Dette er i hovedsak knyttet til koronasykdom blant egne ansatte, men mange trekker også frem at økningen i korttidsfraværet har vært en konsekvens av de smittevernreglene som har vært gjeldende under pandemien. Dette handler i hovedsak om karantenereglene ved påvist smitte, eller mistanke om smitte, enten hos den enkelte arbeidstaker eller arbeidstakerens nære familie. Enkelte respondenter mener dette har bidratt til å redusere terskelen for å holde seg hjemme fra arbeid, selv ved veldig milde symptomer.

Noen få trekker også frem at det koronarelaterte fraværet har bidratt til ytterligere økning i korttidsfraværet fordi arbeidsbelastningen på de ansatte som er på jobb blir større.

8 prosent av respondentene svarer at økningen i korttidsfraværet skyldes endringer i sammensetningen blant de ansatte. Noen mener økningen er en direkte konsekvens av at virksomheten har vokst og har flere ansatte, andre peker på at de ansatte har blitt eldre, mens noen mener det skyldes flere ansatte med små barn som må være borte fra jobb ved barnets sykdom.

Enkelte respondenter mener økningen i korttidsfraværet skyldes at virksomheten har hatt mindre fokus på sykefraværsoppfølging under pandemien.

Årsaker til høyere langtidsfravær⁷

Om lag en tredjedel av respondentene som har besvart dette spørsmålet, svarer at pandemien er hovedårsaken til økt langtidsfravær. I denne sammenheng er det flere som trekker frem lange ventetider i spesialisthelsetjenesten under pandemien, og at dette har medført at enkelte ansatte har hatt lange sykemeldinger i påvente av en operasjon eller behandling. Noen andre trekker frem at det har vært stort arbeidspress under pandemien, og at langtidsfraværet skyldes at ansatte har hatt stor arbeidsbelastning over lenger tid. Dette gjelder særlig virksomheter innenfor helse og omsorg.

6 prosent svarer at økningen i langtidsfraværet er relatert til en aldrende arbeidsstokk, og at det dermed er forventet økt sykefravær på grunn av slitasje og flere helseplager.

Enkelte respondenter mener det er for «lett» å få sykemelding, og mener dette utnyttes. Noen få andre mener sykefraværet er knyttet til omorganisering eller nedbemanning i virksomheten.

Noen få respondenter mener redusert bemanning i HR-avdelingen under pandemien, og dermed mindre fokus på sykefraværsoppfølging, er en viktig årsak til økt langtidsfravær. Det er de samme respondentene som oppga dette som årsak til økt korttidsfravær.

På dette spørsmålet er det mange av respondentene som oppgir type sykdom de(n) ansatte er sykmeldt for. For eksempel er det 14 prosent som svarer at langtidsfraværet skyldes kronisk sykdom eller alvorlig sykdom. Andre nevner psykiske lidelser og muskel- og skjelettplager. Noen viser til at de har hatt flere ansatte som har vært sykmeldt på grunn av svangerskapsrelatert sykdom. Det er også en del respondenter (1 av 10) som har valgt å understreke at økningen i sykefraværet skyldes forhold som ligger utenfor arbeidsplassen.

⁶ 573 respondenter har svart på dette spørsmålet.

⁷ 355 respondenter har svart på dette spørsmålet.

Årsaker til lavere korttidsfravær⁸

På spørsmål om hva respondentene mener er årsakene til at korttidsfraværet er lavere i dag enn for tre år siden, er det flere som trekker frem godt arbeidsmiljø, god ledelse og bedre tilrettelegging som en viktig årsak til dette.

Omtrent en av fire viser konkret til økt bruk av hjemmekontor, og mange trekker frem generelt økt tilrettelegging fra arbeidsgiver. Det vises til pandemien som hovedårsak for økt tilrettelegging fra arbeidsgiver, og at dette gjør at flere kan jobbe hjemmefra, som igjen gjør at færre melder seg syke.

Omtrent en av seks viser til at virksomheten har færre ansatte enn for tre år siden, andre viser til at de har hatt en utskiftning av ansatte, og at disse faktorene har påvirket korttidsfraværet positivt. Andre mener lavere korttidsfravær skyldes redusert aktivitet under pandemien.

Noen viser også til tiltak som at økt fokus på hygieneforhold har hatt en positiv effekt på korttidsfraværet.

Det ser ikke ut til å være særlige forskjeller på hva respondenter fra små, mellomstore og store virksomheter mener. Det er heller ingen særlige forskjeller som utmerker seg mellom tidligere IA-virksomheter eller virksomheter som ikke er det.

Det er imidlertid noen små forskjeller når vi ser hvordan svarene fordeler seg på bransjeområde. I servicebransjen vises det i større grad til at redusert aktivitet under pandemien har vært en viktig årsak til redusert sykefravær. Den samme tendensen ser vi også innenfor servicehandel.

Årsaker til lavere langtidsfravær⁹

Når det gjelder redusert langtidsfravær ser det ut som respondentene har noe spredde antagelser om hvorfor dette er tilfelle. Om lag 1 av 10 av respondentene som har svart på dette spørsmålet viser til endringer i arbeidstakerstanden ved sin arbeidsplass som en av grunnene, i hovedsak gjelder dette at kollegaer med tidligere høyt sykefravær har sluttet.

Det er relativt få som viser til økt bruk av hjemmekontor som grunn, sammenlignet med svarene om årsaker til lavere korttidsfraværet. Dette tyder på at bruk av hjemmekontor har hatt en større betydning for korttidsfraværet enn for langtidsfraværet.

Noen respondenter viser til at virksomheten har tatt grep for å styrke arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, og at leder har blitt mer oppmerksom på å følge opp enkeltpersoner.

Heller ikke her ser vi særlige forskjeller etter virksomhetsstørrelse. Det er imidlertid noen små bransjevise forskjeller. I likhet med svarene om årsaker til redusert korttidsfravær, oppgir virksomhetene innenfor bransjeområdene service og servicehandel i større grad redusert aktivitet som viktig årsak til lavere langtidsfravær. Vi finner ingen andre forskjeller utover dette.

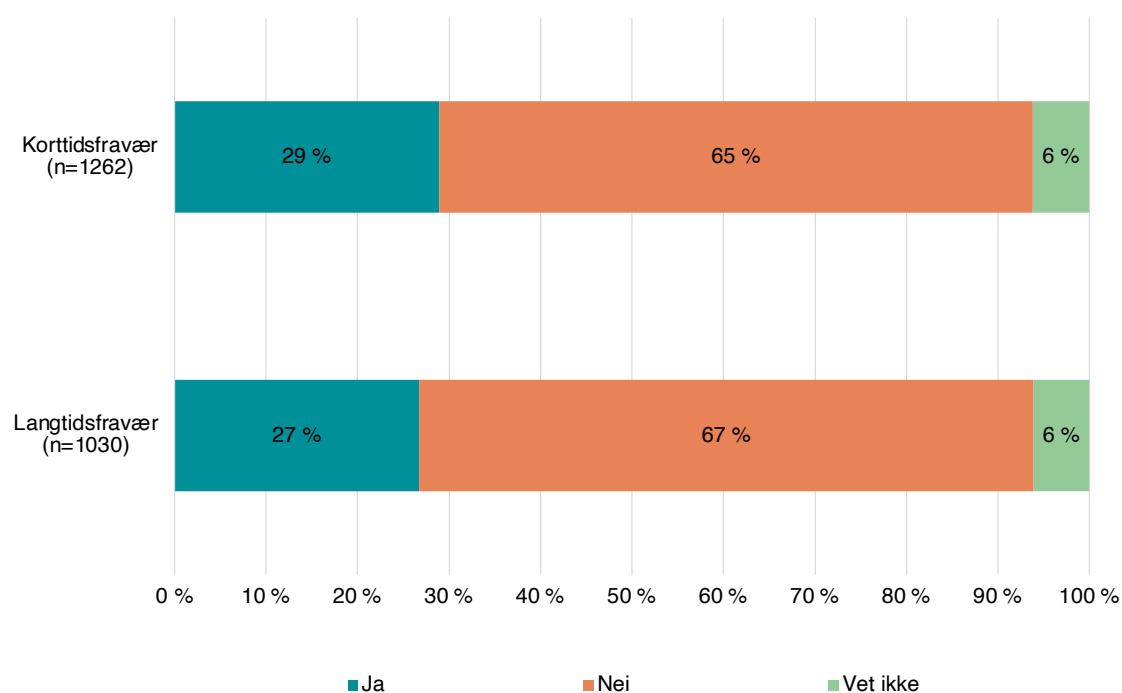
⁸ 134 respondenter har svart på dette spørsmålet.

⁹ 203 respondenter har svart på dette spørsmålet.

3.2 Sykefraværnivå i dag

Respondenter som svarte at de har hatt korttids- og/eller langtidsfravær, fikk spørsmål om de vurderer fraværnivå som for høyt eller ikke. Figur 3.2 nedenfor viser hvordan virksomhetene vurderer dagens nivå på virksomhetens korttids- og langtidsfravær.

Figur 3.2 Mener du at [korttidsfraværet/langtidsfraværet] i din virksomhet er for høyt?*



* Vektet etter virksomhetsstørrelse og bransjeområde

Som vist i figuren over, svarer de fleste respondentene at de ikke mener at sykefraværet er for høyt. Vi ser også at svarene fordeler seg ganske likt for begge typene sykefravær, men det er en litt høyere andel som mener at korttidsfraværet er for høyt (29 prosent), enn tilsvarende for langtidsfraværet (27 prosent).

I analysen har vi blant annet undersøkt hvordan virksomhetenes vurdering av dagens sykefraværnivå varierer med hvilken utvikling virksomhetens sykefravær har hatt de siste tre årene. Vi finner – naturlig nok – at virksomheter som har hatt en stigende utvikling i sykefraværet i mye større grad vurderer dagens nivå som høyt, sammenlignet med virksomheter som har hatt uendret eller fallende utvikling.

Vi har også undersøkt om det er sammenheng mellom virksomhetenes vurdering av dagens fraværnivå og ulike kjennetegn ved virksomhetene.

Det er først og fremst de store virksomhetene som oppgir at sykefraværet er høyt. Dette er som forventet ettersom større virksomheter også er de som i størst grad har hatt stigende utvikling i sykefraværet. Andelen som mener korttidsfraværet er for høyt er 65 prosent i store virksomheter, mot 24 prosent blant små virksomheter. Blant mellomstore virksomheter er andelen 39 prosent. Svarene fordeler seg omtrent likt når det gjelder langtidsfravær.

Vi finner også noen bransjevise forskjeller. Når det gjelder korttidsfravær, er det en høyere andel innenfor bransjeområdene servicehandel (42 prosent) og dagligvare (40 prosent) som svarer at denne type fravær er for høyt. Lavest andel (23 prosent) som vurderer korttidsfraværet som høyt finner vi blant virksomhetene innenfor publikum/opplevelser og teknologi/rådgivning.

Ved langtidsfravær er det særlig virksomhetene innenfor ideell/frivillighet som vurderer at langtidsfravær er for høyt (44 prosent). Lavest andel som svarer at denne type fravær er for høyt er innenfor teknologi/rådgivning (23 prosent).

3.3 Oppfølging av sykmeldte

Når en arbeidstaker er blitt sykmeldt, er arbeidsgiver ansvarlig for å legge til rette for at arbeidstakeren kan komme tilbake til jobb.

To tiltak er lovbestemt når det gjelder oppfølging av sykmeldte:

- å utarbeide en oppfølgingsplan innen 4 uker
- å gjennomføre dialogmøte 1 (innen 7 uker)

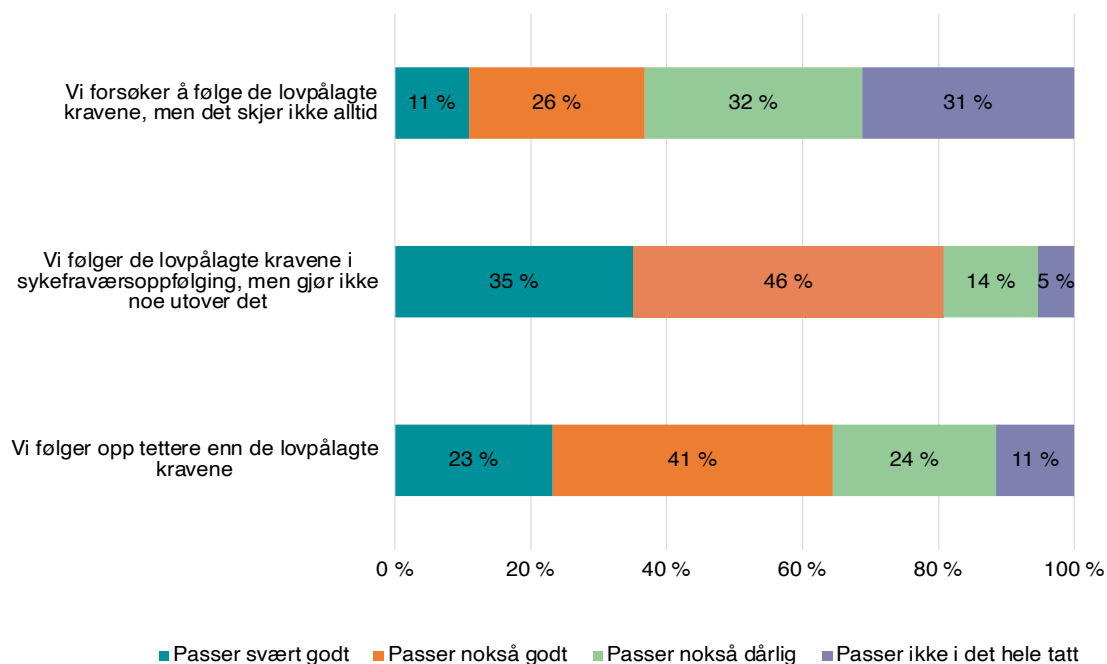
Arbeidsgiveren skal også:

- lage rutiner for å følge opp sykmeldte arbeidstakere
- gjøre alle arbeidstakere kjent med innholdet i rutinene
- sørge for at rutinene beskriver
 - hva som skal gjøres
 - hvem som skal gjøre hva når en arbeidstaker blir sykmeldt
 - finne gode kortsiktige og langsiktige løsninger sammen med arbeidstakeren, slik at arbeidstakeren skal kunne komme tilbake i jobb og bli værende i jobb

I undersøkelsen stilte vi spørsmål om hvordan virksomhetene følger opp ansatte ved sykefravær.

Det ble lagt frem til sammen seks påstander som beskriver ulike kjennetegn ved en virksomhets sykefraværarbeid, og respondentene ble bedt om å vurdere hvor godt eller dårlig disse påstandene passer for hvordan deres virksomhet jobber med oppfølging av sykmeldte. De tre første påstandene (Figur 3.3) handler om i hvilken grad virksomheten oppfyller de lovpålagte kravene i sykefraværsoppfølging. De neste tre (Figur 3.4) handler om andre aspekter ved virksomhetens sykefraværsoppfølging.

Figur 3.3 Hvor godt passer påstandene under med virksomhetens sykefraværarbeid? (n=1330)*



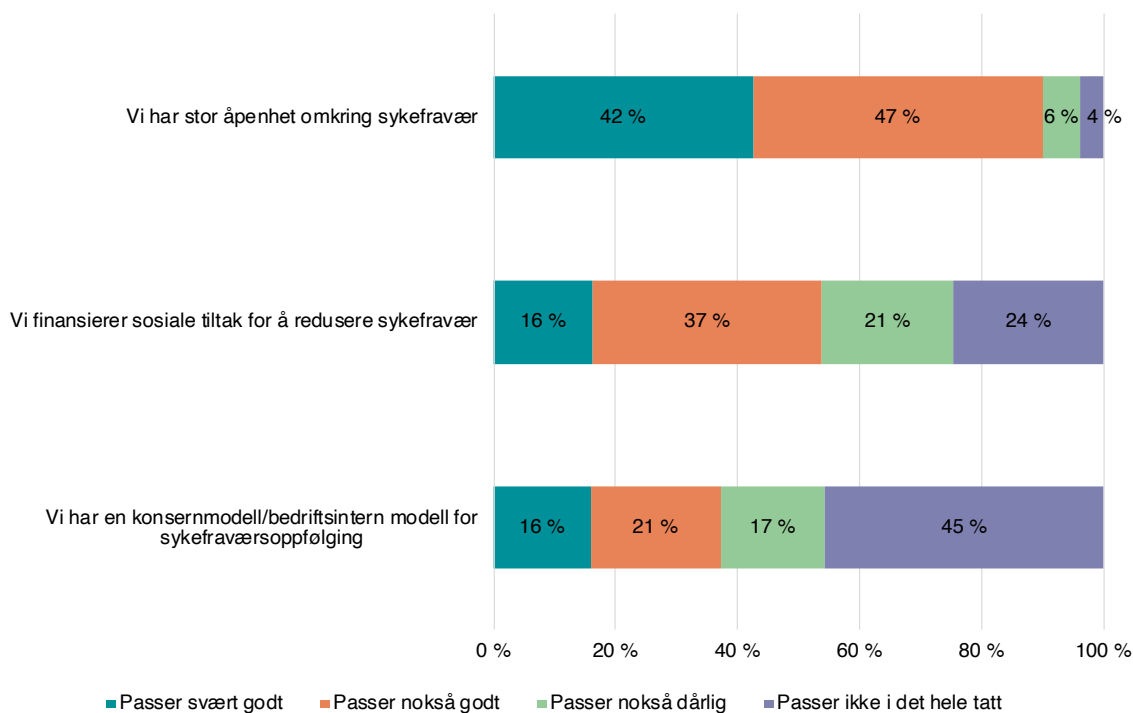
*Vektet etter virksomhetsstørrelse

Svarfordelingen over viser at de fleste virksomheter følger de lovpålagte kravene for sykefraværsoppfølging, eller følger opp tettere enn de lovpålagte kravene. Påstanden om at virksomheten ikke alltid klarer å oppfylle de lovpålagte kravene for sykefraværsoppfølging ser ut til å være det som vurderer som minst passende.

I analysen har vi blant annet undersøkt om det er forskjeller mellom store og små virksomheter i hvordan de følger opp sykmeldte. Svarene tyder på at større virksomheter i noe større grad følger opp tettere enn de lovpålagte kravene, sammenlignet med små og mellomstore virksomheter. Det er ellers liten forskjell med hensyn til virksomhetsstørrelse på de øvrige påstandene.

Vi har også undersøkt om det er noen bransjeforskjeller i hvordan virksomhetene følger opp sykmeldte. Virksomheter innenfor ideell/frivillighet svarer i størst grad at de følger opp tettere enn de lovpålagte kravene (77 prosent), mens virksomheter i dagligvarebransjen er de som i minst grad svarer dette (48 prosent), sammenlignet med gjennomsnittet for alle virksomheter (64 prosent).

Figur 3.4 Hvor godt passer påstandene under med virksomhetens sykefraværarbeid? (n=1330)*



*Vektet etter virksomhetsstørrelse

Figuren 3.4 viser at litt over en tredjedel har en konsernmodell/virksomhetsintern modell for sykefraværsoppfølging. Litt over halvparten svarer at de finansierer sosiale tiltak for å redusere sykefravær, mens hele 89 prosent svarer de har stor grad av åpenhet rundt sykefravær i sin virksomhet.

Som forventet er det en høyere andel blant store virksomheter som har en konsernmodell eller virksomhetsmodell for sykefraværsoppfølging. Det er også en høyere andel som svarer dette blant tidligere IA-virksomheter enn øvrige virksomheter, men dette henger trolig sammen med at andelen som tidligere var IA-virksomhet er mye høyere blant store virksomheter enn små.

Konsernmodell ser også ut til å være vanligere blant virksomheter innenfor bransjeområdene dagligvare og ideell/frivillighet, men også her kan dette trolig forklares med virksomhetsstørrelse. Disse to bransjeområdene har høyest andel mellomstore og store virksomheter.

Det er en høyere andel av de store virksomheter som svarer at de finansierer sosiale tiltak for å redusere sykefravær enn små og mellomstore.

Når det gjelder påstanden om åpenhet omkring sykefravær finner vi ingen klare forskjeller verken på virksomhetsstørrelse, bransje eller tidligere IA-status.

3.3.1 Virksomhetenes kjennskap til ordninger for oppfølging av sykmeldte

Det finnes ulike ordninger gjennom IA-avtalen som skal bidra i virksomhetenes arbeid med å redusere sykefraværet. En del av NAVs generelle ordninger for sykmeldte og

virksomhetenes oppfølging brukes også til dette formålet. Bistand fra bedriftshelsetjenesten er ikke et tiltak innenfor NAV, men likevel en relevant ordning for virksomhetene i oppfølgingsarbeidet.

Faktaboks 3-1 Oversikt over ordninger for oppfølging av sykmeldte

Tilskudd til ekspertbistand: Tilskudd til bedrifter som dekker bruk av en ekspert – en nøytral person som kommer utenfra bedriften, og som har kompetanse på sykefravær. Eksperten bidrar med kartlegging og foreslår tiltak.

Tilskudd til tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen: Ulike tilskudd for å gjøre nødvendige tilpasninger på arbeidsplassen for arbeidstakere som har behov for det.

Utvidet rett til egenmelding for ansatte: Alle virksomheter har adgang til å innføre utvidet rett til bruk av egenmelding. Arbeidsgiver kan gi mulighet til å bruke egenmelding innenfor hele arbeidsgiverperioden, det vil si inntil 16 dager. Alle virksomheter har plikt til å drøfte en slik ordning med tillitsvalgte.

Bistand fra IA-rådgiver ved arbeidslivssenteret: IA-rådgiver kan bistå og veilede virksomheten i det generelle sykefraværs- og arbeidsmiljøarbeid. Arbeidslivssentrene forvalter tilskudd til ekspertbistand.

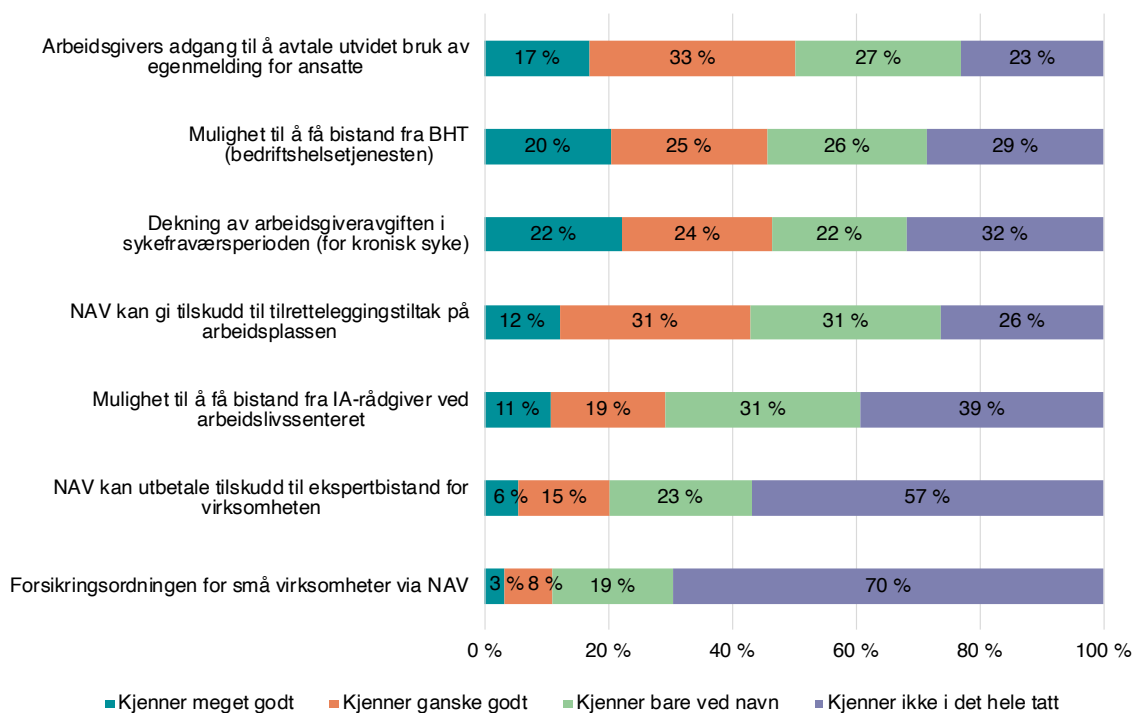
Bistand fra bedriftshelsetjenesten: Bedriftshelsetjenesten kan bistå og veilede virksomheten i sykefraværs- og arbeidsmiljøarbeid, samt bistå arbeidstaker med tilrettelegging på arbeidsplassen eller av arbeidsoppgaver.

Dekning av arbeidsgiveravgiften i sykefraværsperioden (for kronisk syke): Virksomheten eller arbeidstaker kan søke om at NAV betaler sykepengene i arbeidsgiverperioden ved langvarig eller kronisk sykdom.

Forsikringsordningen for små virksomheter via NAV: Virksomheten kan forsikre seg mot ansvar for sykepenge i arbeidsgiverperioden. Virksomhetens forsikringspremie som

Vi spurte respondentene om de har kjennskap til de ulike ordningene omtalt i faktaboksen over. Svarfordelingen er vist i figur nedenfor.

Figur 3.5 *Hvor godt kjenner du til følgende ordninger for oppfølging av sykmeldte eller tilrettelegging for ansatte? (n=1263)**



*Vektet etter virksomhetsstørrelse

Figuren over viser at flertallet av virksomhetene i liten grad har inngående kjennskap til mange av ordningene for oppfølging av sykmeldte, men noen ordninger er relativt sett bedre kjent enn andre.

Utvidet rett til egenmelding er den ordningen flest kjenner til, halvparten svarer at de kjenner ordningen ganske eller meget godt, og 27 prosent svarer at de kjenner ordningen ved navn. Det at mange kjenner til denne ordningen, kan ha sammenheng med tidspunkt for gjennomføring av undersøkelsen. Under koronapandemien hadde arbeidstakerne i en periode (til 1. juni 2020) rett til å bruke egenmelding i hele arbeidsgiverperioden.

De nest mest kjente ordningene er tilskudd fra NAV til tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen, bistand fra BHT og mulighet for dekning av arbeidsgiveravgiften i sykefraværperioden for kronisk syke.

De ordningene færrest har kjennskap til er tilskudd til ekspertbistand og forsikringsordningen for små virksomheter. Over halvparten (57 prosent) svarer at de ikke kjenner til ekspertbistand i det hele tatt, mens hele 70 prosent svarer at de ikke kjenner til forsikringsordningen for små virksomheter. Sistnevnte er en ordning for, slik navnet tilsier, små virksomheter, og det er dermed ikke forventet at andre virksomheter skal ha kjennskap til den. I analysen finner vi imidlertid at dette også er den ordningen små virksomheter har minst kjennskap til.

Vi har undersøkt om det er noe sammenheng mellom ulike kjennetegn ved virksomhetene og deres kjennskap til disse ordningene. Vi ser en klar tendens til at større virksomheter har bedre kjennskap til disse ordningene, enn små virksomheter. Dette gjelder alle ordningene over, bortsett fra forsikringsordningen for små virksomheter. Større virksomheter har gjerne dedikerte ressurser (egen HR-funksjon) med kompetanse og kapasitet til å løse sykefraværproblematikk. Disse vil naturlig nok ha

bedre kjennskap til ordninger for oppfølging av sykmeldte. På en annen side kan forskjellen i kjennskap være en indikasjon på ulikt behov. Som vist over, er sykefraværproblematikk i større grad vanlig blant store virksomheter, enn små.

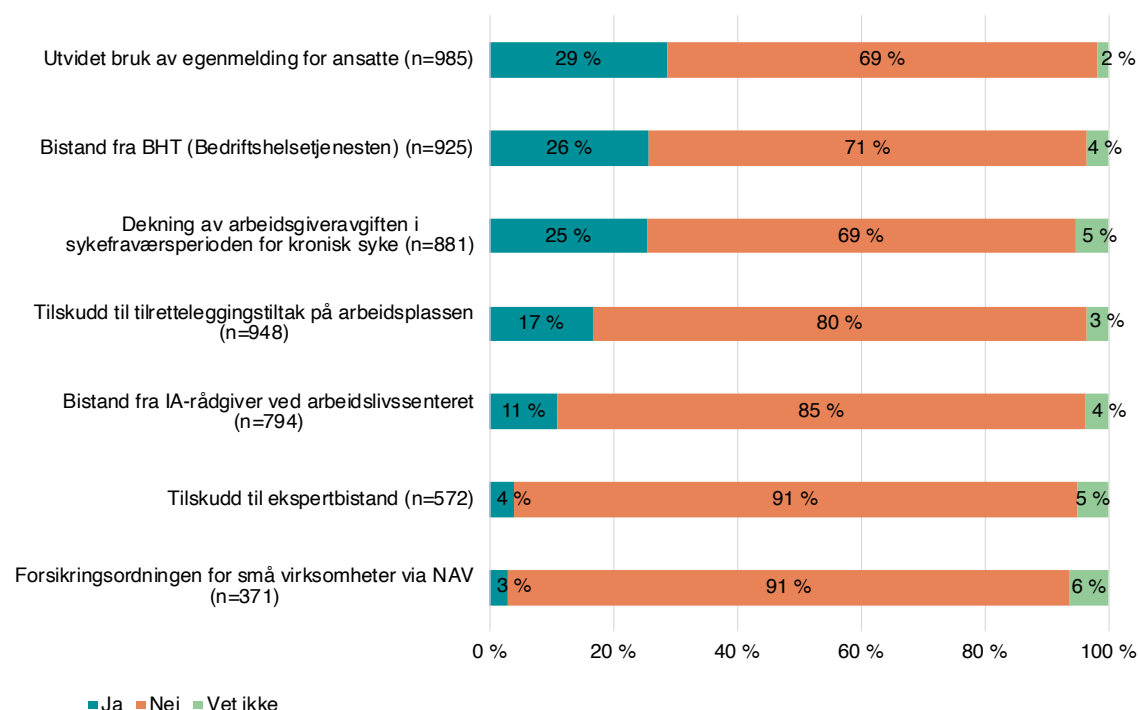
Virksomheter som deltar i/omfattes av bransjeprogrammene (barnehage, sykehjem og sykehus), og virksomheter som også tidligere var IA-virksomheter ser også ut til å ha bedre kjennskap til ordningene for sykefravær oppfølging, enn gjennomsnittet.

Blant de ulike bransjeområdene er det ideell/frivillighet som synes å ha best kjennskap til ordningene for oppfølging av sykmeldte, mens teknologi/rådgivning ser ut til å ha dårligst kjennskap til ordningene. Ideell/frivillighet er det bransjeområdet med høyest andel tidligere IA-virksomheter, og omfatter også bransjene som deltar i bransjeprogrammene. Bransjeområdet teknologi/rådgivning består i hovedsak av små virksomheter, og har også lavest andel tidligere IA-virksomheter.

3.3.2 Virksomhetenes bruk av ordninger for oppfølging av sykmeldte

I undersøkelsen ble det også stilt spørsmål om virksomhetene har brukt noen av ordningene for oppfølging av sykmeldte (omtalt over). Dette spørsmålet ble tilpasset slik at respondentene kun fikk spørsmål om de ordningene de oppga at de har kjennskap til. Svarfordelingen er vist i figur 3.6 nedenfor.

Figur 3.6 *Har din virksomhet benyttet noen av følgende ordninger for oppfølging av sykmeldte eller tilrettelegging for ansatte i løpet av de siste 3 årene?**

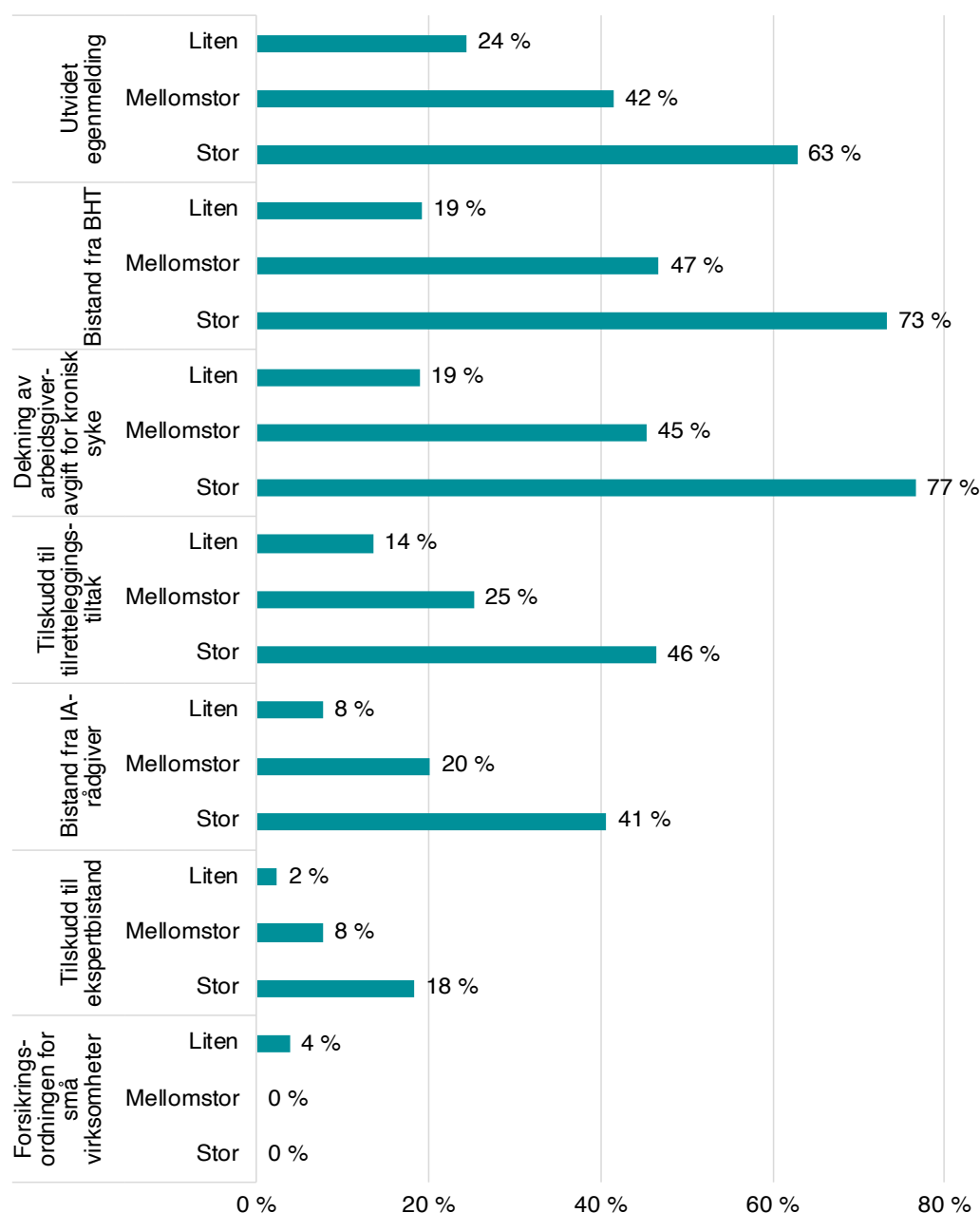


*Vektet etter virksomhetsstørrelse

Svarfordelingen over viser at ordningene for oppfølging av sykmeldte er svært lite brukt blant Virkes medlemmer. Det er få av ordningene som er brukt av mer enn en fjerdedel av virksomhetene. Vi ser også at de ordningene som er best kjent, er også de ordningene som er mest brukt. Dette gjelder ordningene om utvidet egenmelding, bistand fra BHT, og dekning av arbeidsgiveravgiften i sykefraværperioden for kronisk syke. Tilsvarende er de ordningene som er dårligst kjent også de som er minst brukt, det vil si tilskudd til ekspertbistand og forsikringsordningen for små virksomheter. Når det gjelder sistnevnte er alle virksomheter som har benyttet denne ordningen små.

Også når det gjelder bruk, finner vi at bruken av de ulike ordningene er størst blant større virksomheter, og minst blant de små. Denne sammenhengen sees tydelig i figur 3.7 nedenfor, som viser svarfordelingen etter virksomhetsstørrelse.

Figur 3.7 *Bruk av ordninger for oppfølging av sykmeldte i løpet av de siste 3 årene. Andel som har svart «Ja». Etter virksomhetsstørrelse*



I analysen har vi også undersøkt om det er sammenheng mellom bruk av de ulike ordningene og tidligere status som IA-virksomhet eller deltakelse i bransjeprogram (barnehage, sykehjem og sykehus). For alle ordningene, bortsett fra forsikringsordningen for små virksomheter, er det en høyere andel som har brukt disse ordningene blant virksomheter som tidligere var IA-virksomhet og virksomheter som deltar i/omfattes av bransjeprogrammene, enn andre virksomheter.

Blant de ulike bransjeområdene er det virksomheter innenfor dagligvare og ideell/frivillighet som i størst grad har brukt de ulike ordningene. Disse bransjeområdene har også høyest andel store virksomheter. Bransjene som i minst grad har brukt disse ordningene er teknologi/rådgivning og servicehandel.

Virksomheter som mener sykefraværet er for høyt (korttids- eller langtidsfravær) har i større grad brukt ordningene, enn virksomheter som ikke mener sykefraværet er høyt. Denne forskjellen gjelder også blant de små virksomhetene.

Hvorfor brukes ikke ordningene?¹⁰

De som svarte at de ikke har benyttet en eller flere av disse ordningene, fikk spørsmål om årsaken til dette.

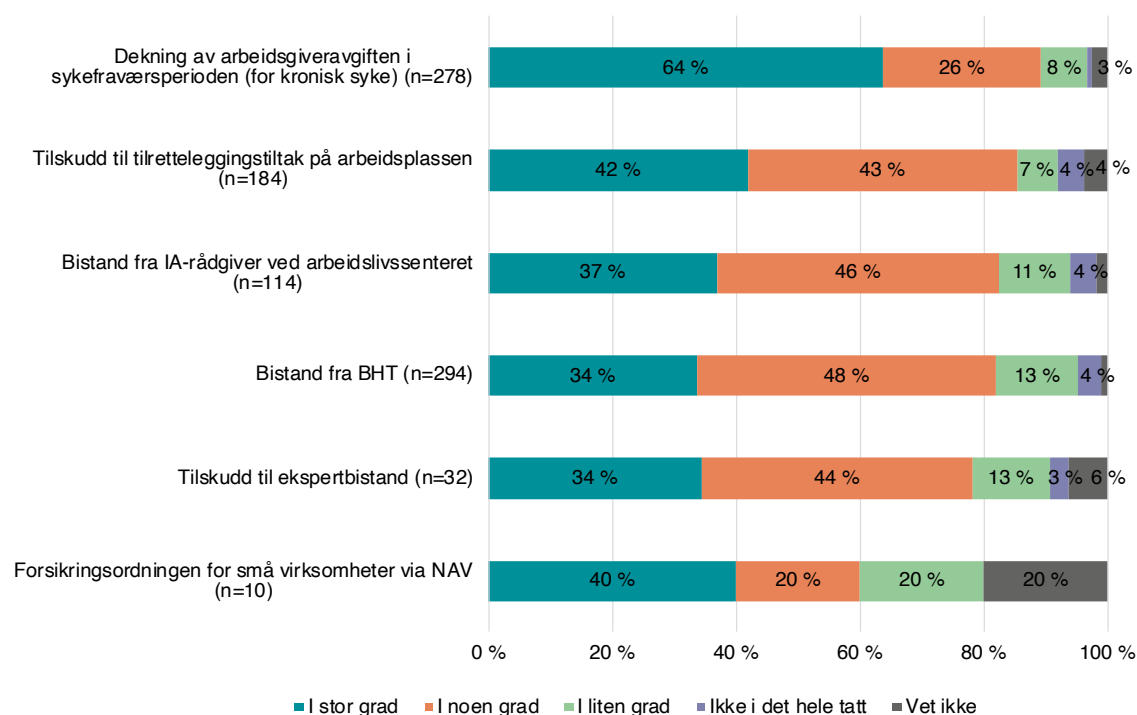
Omtrent halvparten svarer at de ikke har hatt behov for å benytte disse ordningene, enten fordi de har løst utfordringene med andre virkemidler, eller at de ikke har hatt særlig mye fravær. Omtrent 1 av 10 sier de har få eller ingen kunnskaper om ordningene. De resterende svarene synes ikke å besvare spørsmålet som ble stilt, eller er spesifikke enkelt svar.

3.3.3 Virksomhetenes erfaringer med ordninger for oppfølging av sykmeldte

Vi spurte virksomhetene som har brukt de ulike ordningene for oppfølging av sykmeldte, hvorvidt disse var nyttige i virksomhetens sykefraværsarbeid. Svarfordelingen er vist i figur 3.8 nedenfor.

¹⁰ 978 respondenter har svart på dette spørsmålet

Figur 3.8 I hvilken grad var følgende ordninger nyttig i sykefraværarbeidet i virksomheten?



Som figuren over viser, svarer flertallet av de som har benyttet de ulike ordningene at de synes ordningen i stor grad eller noen grad har vært nyttig i virksomhetens sykefraværarbeid. Det er særlig ordningene dekning av arbeidsgiveravgift for kronisk syke og tilskudd til tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen som vurderes som nyttige for virksomhetens sykefraværarbeid. Ordningen som vurderes som minst nyttig er forsikringsordningen for små virksomheter, men dette er basert på svar fra et fåtall respondenter.

Vi finner ingen klare forskjeller med hensyn til virksomhetsstørrelse.

For enkelte av ordningene er det for få observasjoner innenfor hvert bransjeområde til å kunne analysere forskjeller. Det er imidlertid ingen klare tendenser til bransjeforskjeller i hvordan de vurderer nytten av de ordningene som er mest brukt.

Hvorfor var ikke ordningene nyttige?

Alle som svarte at ordningene ikke var nyttige, fikk et oppfølgingsspørsmål om hva de mener var den viktigste årsaken til dette. De åpne svarene er oppsummert nedenfor. Her er det viktig å understreke at det er veldig få respondenter som har svart.

Tilskudd til ekspertbistand

Her svarer respondentene at tiltaket ikke svarte til behovet, eller at utfordringen ble løst på en annen måte. Det blir også trukket frem at søknadsprosessen ble opplevd som tungvint.

Tilskudd til tilrettelegging på arbeidsplassen

Også her er det noen respondenter som trekker frem at de synes søkeprosessen var tungvint. Andre viser til forhold ved arbeidsplassen og type arbeidsoppgaver som gir få

tilretteleggingsmuligheter, og at tiltaket derfor ikke var relevant. Enkelte andre mener tilskuddet utgjør for lite til å ha betydning.

Bistand fra IA-rådgiver ved arbeidslivssenteret

Noen respondenter mener det ikke var nyttig da de ikke trodde dette påvirket sykefraværet. Enkelte mener det ga for lite konkrete løsninger. Andre mener de fikk bedre bistand fra interne ressurser.

Bistand fra bedriftshelsetjenesten

En del respondenter har opplevd begrenset bistand eller nytteverdi når bedriftshelsetjenesten (BHT) har blitt involvert. Noen peker på at BHT mangler relevante virkemidler, mens andre mener BHT ikke har nok kjennskap til sin sektor (bl.a. barnehage og kontorvirksomheter). Noen mener også at BHT ikke følger opp pågående prosesser i stor nok grad.

Dekning av arbeidsgiveravgiften i sykefraværsperioden (for kronisk syke)

Flere svarer at ordningen ikke ble brukt likevel, og at det skyldes lavt fravær blant de(n) ansatte det gjelder, eller at vedkommende har sluttet. Enkelte mener den økonomiske støtten utgjør for lite.

3.3.4 Bruk av utvidet rett til egenmelding

Alle virksomheter har etter gjeldende IA-avtale adgang til å avtale utvidet rett til egenmelding. Virksomhetene kan avtale at de ansatte kan bruke egenmelding i inntil 16 dager av gangen (hele arbeidsgiverperioden). Utvidet egenmelding kan ha fordeler ved at det blir tettere dialog og mer tillit mellom leder og arbeidstaker når det gjelder sykefravær. Den enkelte kan selv vurdere når han/hun er frisk nok til å gå tilbake til jobb, helt eller delvis, i stedet for å «gå sykmeldingsperioden ut.» Man antar at disse faktorene kan bidra til redusert sykefravær.

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om hvorvidt virksomhetene har benyttet seg av denne muligheten.

De respondentene som svarte at de har kjennskap til arbeidsgivers adgang til å avtale utvidet rett til egenmelding for ansatte, fikk spørsmål om deres virksomhet har en slik avtale.¹¹ 29 prosent av respondentene svarte at deres virksomhet har en slik avtale, mens 69 prosent svarte nei. Et fåtall kjenner ikke til om virksomheten har en slik avtale eller ikke.

Avtale om utvidet rett til egenmelding er vanligere i de store virksomhetene enn små. 63 prosent av de store virksomhetene svarer at de har en slik avtale, mot 42 og 24 prosent blant mellomstore og små virksomheter.

Virksomheter som har svart at de har høyt sykefravær (korttids- eller langtidsfravær) svarer også i større grad at de har en slik avtale, enn virksomheter som ikke vurderer eget sykefravær som høyt.

Når det gjelder bransjeforskjeller, finner vi at avtale om utvidet rett til egenmelding er vanligere innenfor bransjeområdene ideell/frivillighet (45 prosent) og dagligvare (40 prosent), sammenlignet med gjennomsnittet. Slik avtale er minst vanlig innenfor bransjeområdene teknologi/rådgivning (23 prosent) og bygg/anlegg (24 prosent).

¹¹ Spørsmålet er besvart av 985 respondenter.

Tidligere IA-virksomheter har også i større grad en slik avtale enn virksomheter som ikke hadde tilslutning til IA-avtalen før 2019. I tidligere IA-avtale hadde alle ansatte i IA-virksomheter automatisk rett til å bruke egenmelding i opptil åtte dager, og det er derfor grunn til å tro at disse virksomhetene har videreført denne ordningen.

Respondentene som svarte at deres virksomhet har avtale om utvidet rett til egenmelding, fikk spørsmål om lengden på egenmeldingsperioden i virksomheten. Det vanligste er en egenmeldingsperiode på 8 dager, 65 prosent svarte dette. 18 prosent har svart at virksomheten har en egenmeldingsperiode på 16 dager. En del (17 prosent) har svart at de ikke vet hvor lang egenmeldingsperioden er.

Virksomhetenes erfaringer med utvidet egenmelding¹²

Vi spurte også virksomhetene med en slik avtale om hvilke erfaringer de har med utvidet egenmelding i sin virksomhet. Svarene er oppsummert nedenfor.

Flertallet av respondentene virker å være tilfreds eller godt tilfreds med ordningen. Flere skriver at tiltaket krever tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og at dette stort sett virker å fungere bra. Noen mener ordningen erstatter lengre sykemeldingsperioder, som igjen fører til at ansatte ofte er tilbake tidligere enn hva som er tilfelle ved sykemeldinger. Flere trekker også frem at ordningen har vært spesielt gunstig under pandemien. Det er likevel en god del som svarer at de er kritiske til ordningen. De som er kritiske begrunner det i at de mener ordningen er for lett å misbruke.

Vi finner ingen systematiske forskjeller på virksomhetsstørrelse, men små virksomheter virker å være mest tilfredse med ordningen, mens de største virksomhetene har et noe mer spredd syn på dette.

Det er ingen særlige forskjeller som utmerker seg mellom tidligere IA-virksomhet eller ikke i vurdering av utvidet egenmelding.

3.4 Hva hindrer reduksjon i sykefraværet?

De av respondentene som svarte at sykefraværet er for høyt, fikk et åpent spørsmål om hva de mener hindrer reduksjon i sykefraværet.

Hva hindrer reduksjon i korttidsfraværet?¹³

45 prosent av de som har svart på dette spørsmålet mener pandemien har vært et stort hinder for reduksjon i korttidsfraværet. Her nevnes både sykdom og smitte hos de ansatte eller i nær familie, og smittevern hensyn som gjør at ansatte med symptomer må holde seg borte fra jobb. En del respondenter mener smittevernreglene har ført til at terskelen for å bli hjemme eller melde seg syk har blitt lavere. Andre mener reglene rundt bruk av egenmelding ikke er strenge nok.

Det ser ikke ut til å være særlige forskjeller i hva respondentene mener ut fra virksomhetens størrelse. Heller ikke bransje, eller om virksomhetenes tidligere IA-status ser ut til å ha noen innvirkning på hva virksomhetene svarer på dette spørsmålet.

¹² 293 respondenter har svart på dette spørsmålet.

¹³ 355 respondenter har svart på dette spørsmålet.

Hva hindrer reduksjon i langtidsfraværet?¹⁴

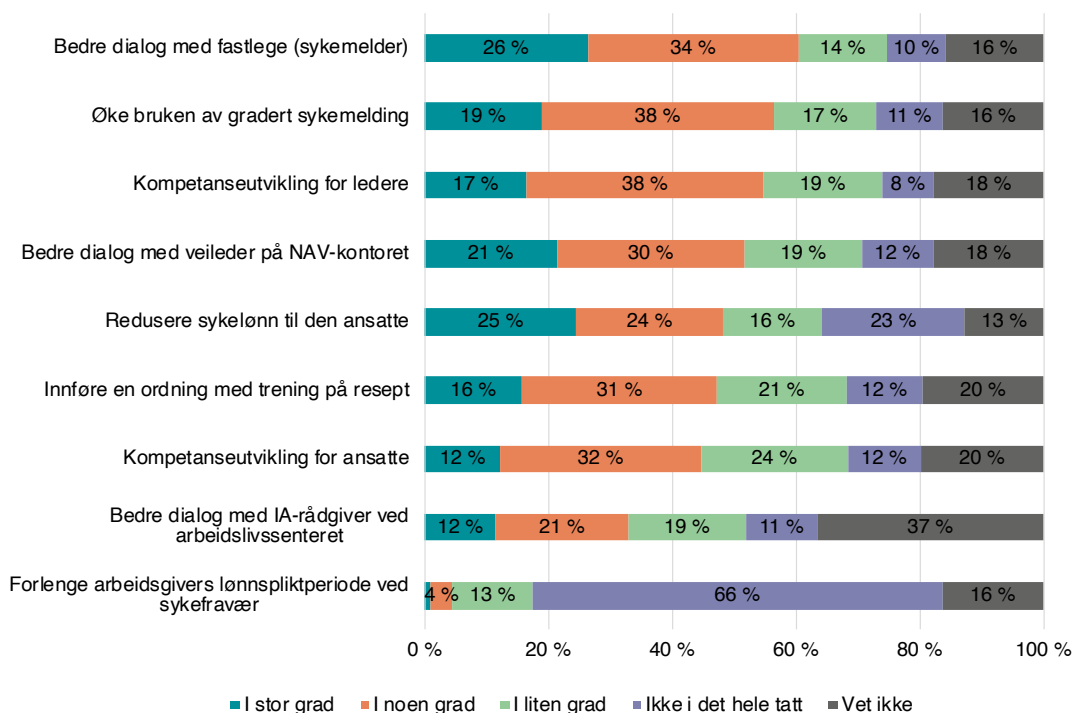
Om lag 1 av 10 mener pandemien har gjort det utfordrende å redusere langtidsfraværet. Ca. 3 av 10 mener sykdom og helseutfordringer generelt utgjør langtidsfravær og er vanskelig å unngå, spesielt ved kroniske lidelser som ikke kan knyttes opp mot forhold på arbeidsplassen. Enkelte respondenter er kritiske til at leger for «lett» skriver ut sykmeldinger, og mener dette utnyttes.

Enkelte trekker frem forhold på arbeidsplassen og arbeidets art som hindre for å redusere langtidsfravær. Dette handler i hovedsak om begrensede tilretteleggingsmuligheter i virksomheten. Her nevnes høy grad av fysisk arbeidsbelastning som en viktig faktor, særlig innenfor bygg- og anleggsbransjen. En del som jobber innenfor omsorgssektoren og spesialisthelsetjenesten mener sykefraværet skyldes høyt arbeidspress og krevende brukergrupper, noe det er vanskelig for virksomhetene å gjøre noe med.

3.5 Hvilke tiltak kan bidra til å redusere sykefravær?

I spørreundersøkelsen har vi forsøkt å få belyst hvilke virkemidler/tiltak virksomhetene oppfatter som hensiktsmessig i sykefraværarbeidet, og som kan bidra til å redusere sykefravær. Dette spørsmålet ble kun stilt til de som svarte at de hadde høyt korttids- og/eller langtidsfravær. Svarfordelingen er vist i figur 3.9 under.

Figur 3.9 I hvilken grad mener du følgende tiltak kunne bidratt til å redusere sykefraværet i din virksomhet? (n=773)*



*Vektet etter virksomhetsstørrelse

¹⁴ 317 respondenter har svart på dette spørsmålet.

Slik figuren viser, er bedre dialog med fastlege/sykemelder og økt bruk av gradert sykemelding de tiltakene respondentene vurderer som mest virkningsfulle for å redusere sykefraværet i virksomheten. Videre ser vi at over halvparten mener at kompetanseutvikling for ledere og bedre dialog med veileder på NAV-kontoret vil i stor eller noen grad kunne bidra til å redusere sykefraværet. Det tiltaket virksomhetene vurderer som minst viktig er forlengelse av arbeidsgivers lønnspliktperiode ved sykefravær. Det er også en relativt lav andel som svarer at de tror bedre dialog med IA-rådgiver ved arbeidslivssenteret ville bidratt til å redusere sykefraværet i virksomheten. Her ser vi også at det er en spesielt høy andel som har svart «vet ikke», som kan tyde på at dette er mindre kjent blant virksomhetene, sammenlignet med de andre ordningene.

I analysen har vi undersøkt om det er variasjoner i svarene når vi skiller mellom virksomhetsstørrelse og bransjeområder.

Vi finner at større virksomheter generelt har større «tro» på disse tiltakene enn små virksomheter. Som nevnt tidligere, er sykefraværsproblematikk vanligere blant store virksomheter enn små. Det er en mulig forklaring på hvorfor tiltakene ser ut til å ha større relevans i større virksomheter enn små. Når det gjelder «rangeringen» av tiltakene derimot, altså hvordan tiltakene vurderes i forhold til hverandre, er denne i stor grad lik (som vist i figur 3.9) på tvers av virksomhetsstørrelse.

Vi har også sett på hvordan svarene fordeler seg på bransjeområde. Vi finner at virksomheter innenfor ideell/frivillighet har større «tro» på omtrent alle tiltakene, sammenlignet med de andre bransjeområdene. Tiltakene ser ut til ha mindre relevans i virksomheter innenfor bransjeområdene teknologi/rådgivning, sammenlignet med de øvrige bransjeområdene. Svarfordelingen etter bransjeområde er vist i Figur 3.10 nedenfor.

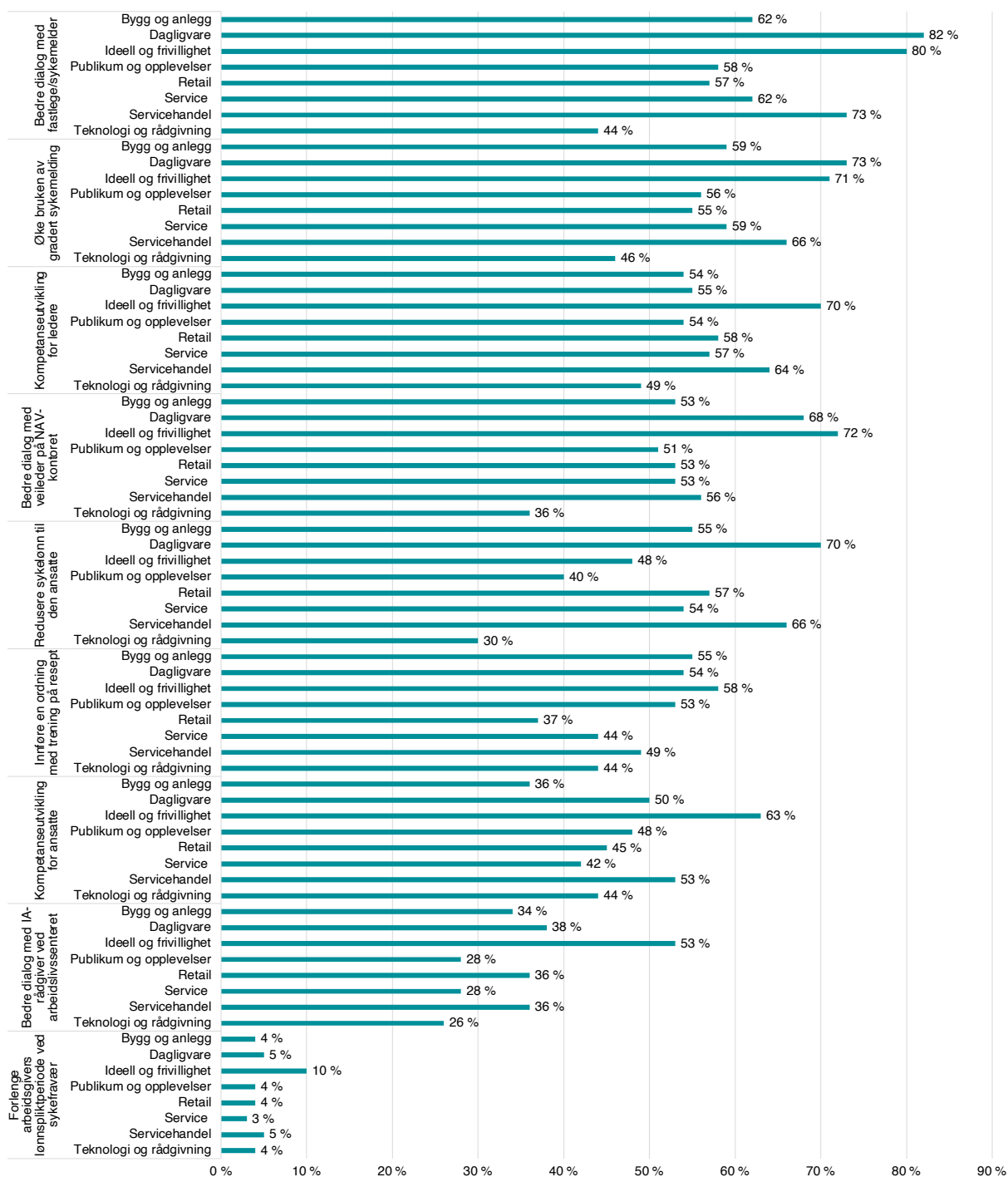
Hvilke andre tiltak kan bidra til å redusere sykefraværet?¹⁵

Det ble også stilt et åpent spørsmål om det burde innføres andre tiltak i hensikt å redusere sykefravær. Omtrent én av fem av respondentene mener det ikke trengs andre tiltak enn de nevnte tiltakene. Andre mener det bør settes søkelys på godt arbeidsmiljø og HMS, da det har en forebyggende effekt på sykefraværet. Noen mener arbeidsgiver bør følge opp arbeidstaker tettere ved sykefravær. En god del respondenter nevner at innføring av karenisdager¹⁶ ville vært et virkningsfullt tiltak. Noen etterlyser også mer fleksible sykelønnsordninger for at arbeidstakeren i større grad kan jobbe når formen er god nok, og la være når den ikke er det. Dette kan til dels samsvare med det noen etterlyser som «aktiv sykemelding». Det er ingen særlige forskjeller på virksomhetsstørrelse, heller ikke på bransje eller tidligere IA-status.

¹⁵ 396 respondenter har svart på dette spørsmålet.

¹⁶ Store norske leksikon: Karenisdager er i juridisk sammenheng de dager som må løpe før en rettighet inntreffer. Eksempelvis hadde arbeidstagerne før 1978 ikke lovfestet krav på lønn under sykdom (sykepenger) for de første tre fraværsdager.

Figur 3.10 I hvilken grad mener du følgende tiltak kunne bidratt til å redusere sykefraværet i din virksomhet? Andel som har svart «i stor grad» eller «i noen grad». Etter bransjeområde.



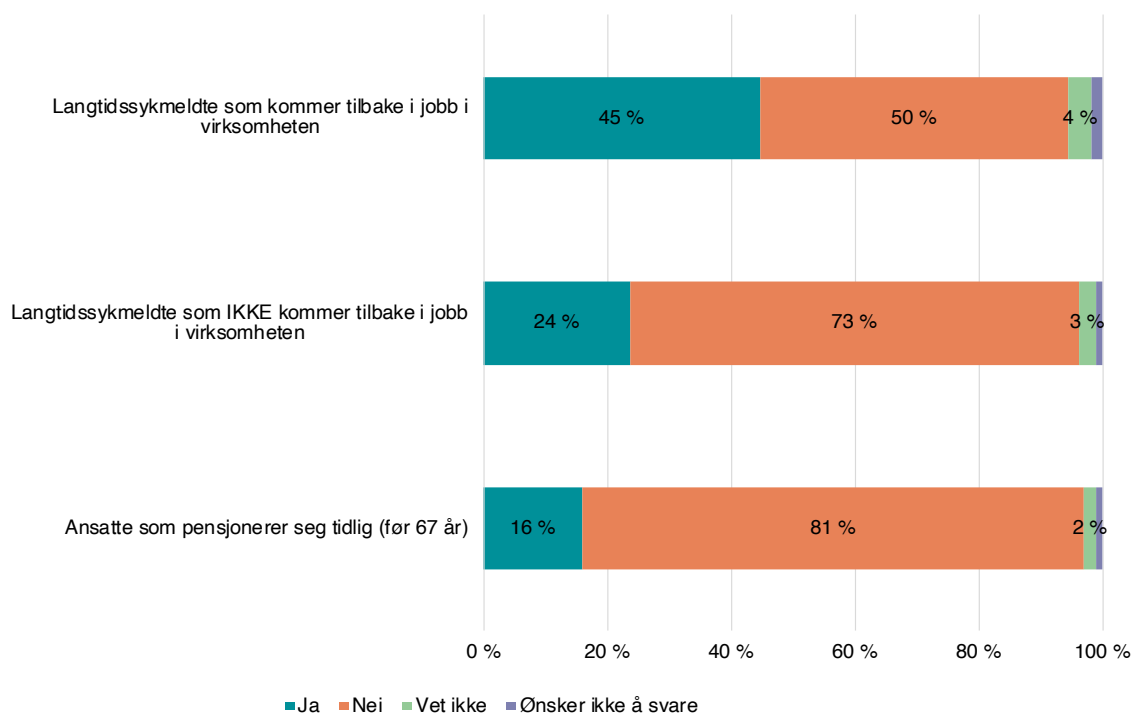
4 Arbeid for å hindre frafall

Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter lenger tids fravær. Frafall defineres gjerne som at langtidssykmeldte som går fra sykepenger til arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller førtidspensjon.

4.1 Årsaker til frafall

Vi spurte virksomhetene om de har opplevd ulike typer frafall i løpet av de siste tre årene. Svarene er gjengitt i figuren under.

Figur 4.1 Har din virksomhet de siste 3 årene opplevd ...? (n=1218)*



*vektet etter virksomhetsstørrelse og bransjeområde

16 prosent av virksomhetene svarer at de har opplevd at ansatte velger å førtidspensjonere seg.

Svarfordelingen over viser at det er en del virksomheter som har hatt langtidssykmeldte, men det er imidlertid langt flere som svarer at de(n) langtidssykmeldte kom tilbake i jobb i virksomheten (45 prosent), enn de som har opplevd at de(n) langtidssykmeldte ikke kom tilbake i jobb (24 prosent).

Naturlig nok har større virksomheter i større grad enn mindre opplevd ulike typer frafall. Med flere ansatte, vil det være større sannsynlighet for frafall.

Når det gjelder bransjeforskjeller, finner vi at det er høyest andel virksomheter innen ideell/frivillighet som har hatt ansatte som har førtidspensjonert seg, og lavest andel innen teknologi/rådgivning. Vi ser et liknende mønster når det gjelder langtidssykmeldte som ikke kommer tilbake i jobb. Bransjeområdet ideell/frivillighet omfatter flere bransjer som kjennetegnes av ugunstige arbeidstidsordninger og fysisk belastende arbeid, og hvor arbeidsoppgavene ikke nødvendigvis er tilpasset personer med høy alder.

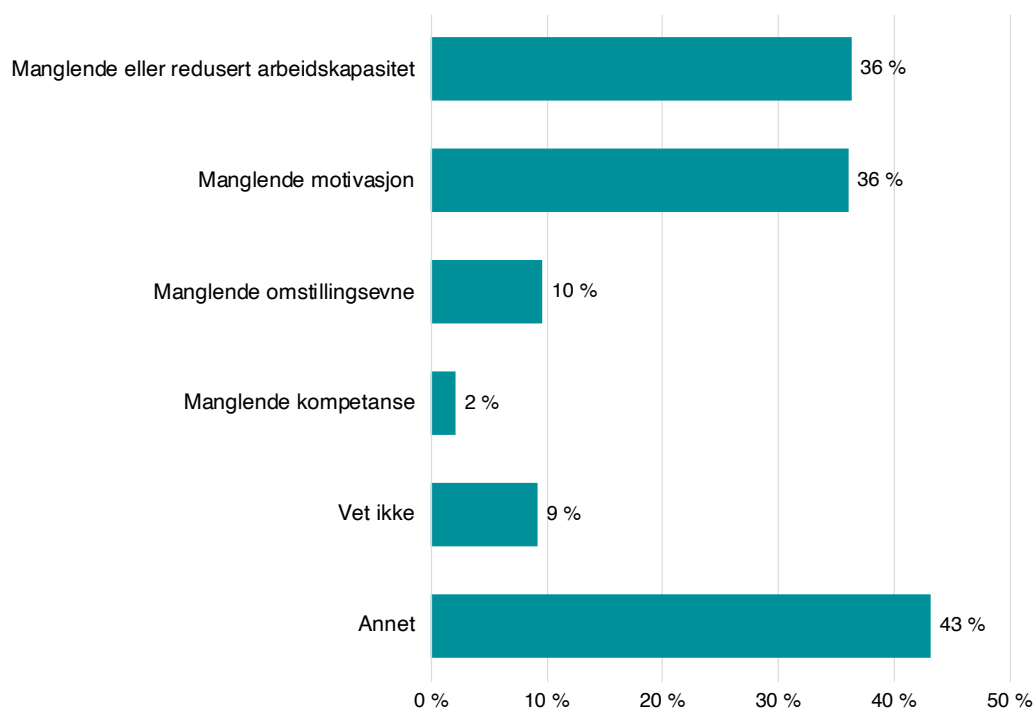
4.1.1 Årsaker til førtidspensjonering

De virksomhetene som har hatt ansatte som har førtidspensjonert seg fikk et oppfølgingsspørsmål om hva de mener er de viktigste årsakene til at ansatte velger å pensjonere seg tidlig. Respondentene kunne oppgi flere svar. Svarfordelingen er vist i figur 4.2 under. Det vanligste svaret er «annet». Dette er i stor grad et resultat av at svarene er vektet etter virksomhetsstørrelse. Andelen som svarer «annet» er spesielt høy blant små virksomheter, og på grunn av utvalgskjevhet er denne gruppen vektet opp i svarfordelingen i figuren.¹⁷ Hvis vi ser bort fra «annet», er de vanligste svarene at manglende eller redusert arbeidskapasitet og manglende motivasjon er hovedårsaker til at ansatte velger å pensjonere seg tidlig. Den minst vanlige årsaken er manglende kompetanse.

Det er enkelte bransjeforskjeller. Det er høyest andel som oppgir manglende eller redusert arbeidskapasitet innen ideell/frivillighet og dagligvare. Manglende motivasjon er det vanligste svaret blant virksomheter innen service.

Det er en betydelig høyere andel som oppgir manglende eller redusert arbeidskapasitet som viktig årsak blant de store virksomhetene (64 prosent) enn blant små (32 prosent). På en annen side ser det ut til at det er andre årsaker enn de i figuren som trekkes frem av de små virksomhetene (jf. høy andel som har svart «annet» - 55 prosent)

Figur 4.2 Hva mener du er de viktigste årsakene til at person(ene) i din virksomhet velger å førtidspensjonere seg? (n=251)*



*Vektet etter virksomhetsstørrelse

¹⁷ Små virksomheter er underrepresentert blant virksomhetene som har svart på undersøkelsen, sammenlignet med fordelingen i det totale utvalget.

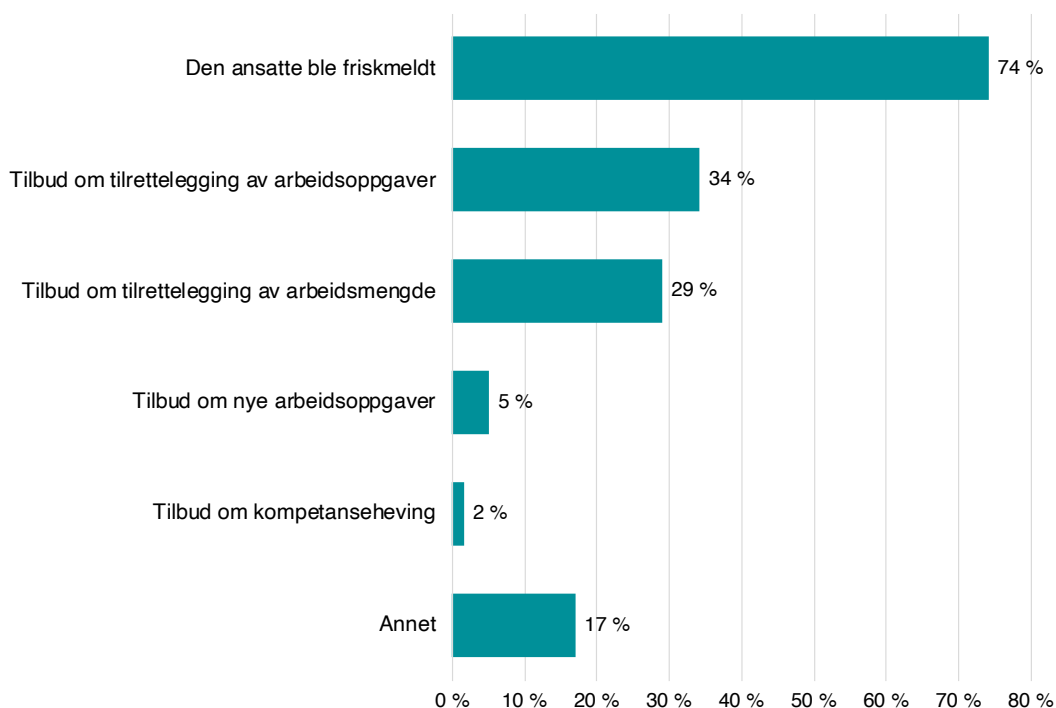
Som figuren over viser er det en veldig høy andel som har svart «annet». Disse fikk anledning til å utdype svaret i et åpent kommentarfelt. Flere skriver at en viktig årsak er at de(n) ansatte ønsker å bruke mer tid på fritid og familie. Noen viser til en økonomisk gunstig situasjon som tillater å gå tidlig av med pensjon, og noen begrunner det med lav motivasjon og/eller helseårsaker. I noen bransjer vises det til høyt arbeidspress/arbeidsbelastning over tid, dette gjelder spesielt virksomheter innenfor bransjeområdene service og ideell/frivillighet. Innenfor omsorgssektor skriver flere at det er særaldersgrense på 65 år som gjør at de kan velge å pensjonere seg tidlige.

4.1.2 Hva kan bidra til at langtidssykmeldte kommer tilbake i jobb?

I undersøkelsen har vi også belyst hvilke faktorer som kan bidra til at langtidssykmeldte kommer tilbake i jobb.

Vi ba respondentene tenke på den siste langtidssykmeldte som de kjenner til i løpet av siste tre år, og vurdere hva som var de viktigste faktorene for at den langtidssykmeldte kom tilbake i jobb. Respondentene kunne velge inntil to alternativer. Svarfordelingen er vist i figur 4.3 nedenfor.

Figur 4.3 Hva mener du var de viktigste faktorene for at den langtidssykmeldte kom tilbake i jobb? (n=601)*



*Vektet etter virksomhetsstørrelse

Den klart viktigste grunnen var at den ansatte ble friskmeldt. Tilbud om tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidsmengde trekkes også frem som viktig. Dette er vanligere årsaker i store virksomheter enn i små. Store virksomheter har antagelig et større mulighetsrom når det gjelder å tilpasse arbeidsoppgaver og arbeidsmengde. Det er få

som har svart at tilbud om nye arbeidsoppgaver eller kompetanseheving hadde betydning.

Virksomheter innenfor bransjeområdene dagligvare, bygg/anlegg og ideell/frivillighet ser ut til å legge noe større vekt på ulike tilretteleggingstiltak, enn virksomheter i andre bransjer. Virksomheter i bransjeområdene teknologi/rådgivning, service og publikum/opplevelser er de som legger minst vekt på tilretteleggingstiltak som årsak for at langtidssykmeldt kom tilbake.

Tilrettelegging av arbeidsoppgaver er vanligere blant virksomheter innenfor bransjeområdene dagligvare (44 prosent) og bygg/anlegg (46 prosent), og minst vanlig blant virksomhetene innenfor teknologi og rådgivning (26 prosent). Dette kan ha sammenheng med at dagligvare og bygg/anlegg har et større spekter av arbeidsoppgaver innen bedriften, enn for eksempel teknologi/rådgivning som er preget av små virksomheter som kanskje har spesialkompetanse innen ett felt.

Tilbud om tilrettelegging av arbeidsmengde er også noe vanligere i bygg og anlegg (36 prosent), sammenlignet med de andre bransjene. Dette er minst vanlig i dagligvarebransjen og service (hhv 23 og 24 prosent).

De som svarte «annet» (17 prosent), fikk anledning til å utdype svaret. Om lag en av fire mener langtidssykmeldt kom tilbake til jobb fordi sykepengere rettighetene var brukt opp. Omtrent like mange svarer at årsaken til retur til arbeid er tett oppfølging og tilrettelegging på jobb. Noen skriver at langtidssykmeldt fikk behandling og ble friskmeldt, mens andre svarer at langtidssykmeldt er tilbake på jobb med gradert sykmelding/uførepensjon.

Hvorfor kommer ikke langtidssykmeldte tilbake i jobb?

De som svarte at de har hatt langtidssykmeldte som ikke kom tilbake i jobb i virksomheten fikk et åpent spørsmål om hva de mener virksomheten kunne gjort annerledes for å sikre at langtidssykmeldte kom tilbake i jobb.

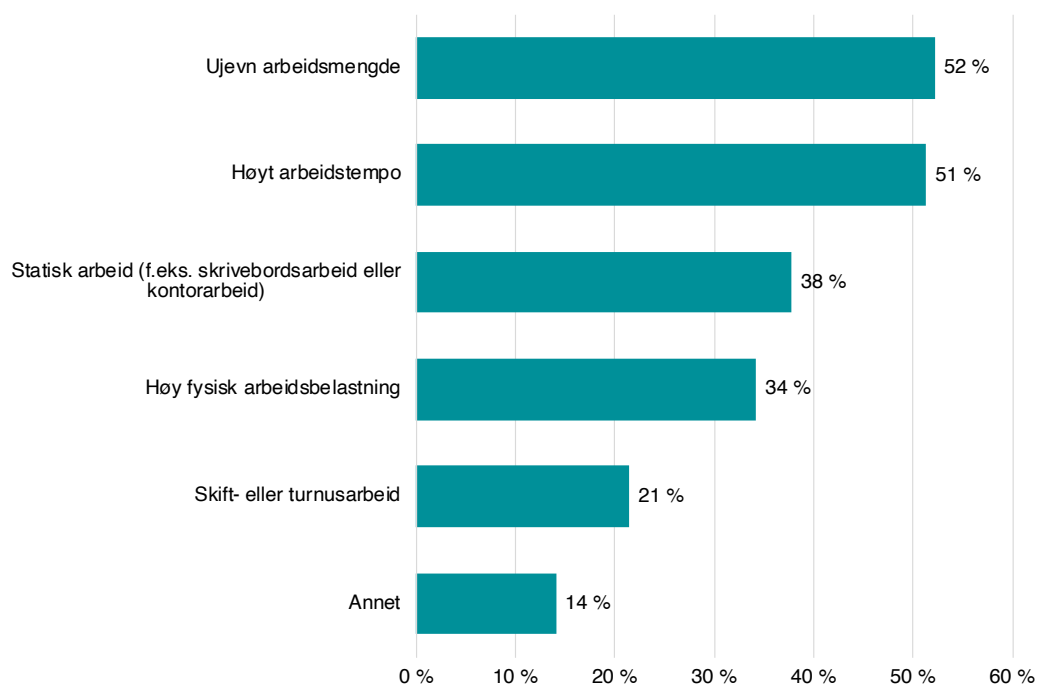
Av disse var en klar overvekt av svarene at de ikke kunne gjort noe annerledes. Noen få respondenter skriver at samarbeidet med NAV og lege burde vært bedre, og noen skriver at de burde opprette en nærmere dialog i en tidligere fase.

5 Virksomhetenes innsats for arbeidsmiljøet

Ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) kan 35 prosent av sykefraværet i Norge relateres til forhold på arbeidsplassen.¹⁸ Et av satsingsområdene i IA-avtalene er knyttet til arbeidsmiljø og hvordan virksomhetene kan jobbe for et godt arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøet handler både om fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold, som alle kan ha betydning for sykefravær. Samtidig er det viktig å påpeke at (høyt) sykefravær ikke nødvendigvis er en indikator på dårlig arbeidsmiljø.

I undersøkelsen har vi kartlagt enkelte kjennetegn ved arbeidsoppgavene i virksomhetene. Respondentene kunne oppgi flere svar. I figur 5.1 under ser vi at ujevn arbeidsmengde og høyt arbeidstempo er de kjennetegnene som oftest trekkes frem av respondentene. Svaret går igjen på tvers av bransjer. 38 prosent svarer at arbeidsoppgavene kjennetegnes av statisk arbeid (særlig innen teknologi/rådgivning), mens rundt en tredjedel svarer at det kjennetegnes av høy fysisk arbeidsbelastning (særlig innen bygg/anlegg).

Figur 5.1 Hvilke av følgende faktorer kjennetegner arbeidsoppgavene i din virksomhet? (n=1214)*



*Vektet etter bransjeområde

Respondentene som svarte «annet» (14 prosent) utdypet svaret i tekstfeltet. Her var det en del variasjoner i de ulike bransjene/virksomhetene. De fleste svarene er av konkret og spesifikk karakter som skildrer de konkrete bransjene. Vi ser også at høy arbeidsbelastning, og variert arbeidsbelastning nevnes av en del respondenter. Noen svarer at oppgavene kjennetegnes av stor grad av selvstendighet og individuelt ansvar.

¹⁸ <https://stami.no/filmer/sammenheng-mellom-arbeidsmiljo-og-sykefravaer/>

Andre trekker frem krevende kunder-/brukerrelasjoner som et kjennetegn ved oppgavene, eller at arbeidet kan være emosjonelt belastende.

Vi har undersøkt om virksomheter med høyt sykefravær (korttids- eller langtidsfravær) har andre kjennetegn ved arbeidsoppgavene, enn virksomhetene som ikke har høyt sykefravær. Svarene tyder på at virksomheter med høyt sykefravær i større grad er preget av høy fysisk arbeidsbelastning og høyt arbeidspress. Andelen som har svart at oppgavene preges av høy fysisk arbeidsbelastning er 42 prosent blant virksomheter med høyt sykefravær, sammenlignet med 27 prosent blant virksomheter med lavt sykefravær. Virksomheter med høyt sykefravær svarer også i større grad at oppgavene kjennetegnes av skift- og turnusarbeid. Statisk arbeid ser ut til å være mindre vanlig i virksomheter med høyt sykefravær, sammenlignet med de med lavt sykefravær.

5.1 Tiltak og ordninger for et godt arbeidsmiljø

De fire etatene Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Arbeidstilsynet, NAV og Petroleumsstilsynet (Ptil) samarbeider om Arbeidsmiljøetsatsingen, som er blant virkemidlene i IA-avtalen. Arbeidsmiljøetsatsingen er beskrevet i tekstboksen under.

Faktaboks 5-1 Arbeidsmiljøetsatsingen under IA-avtalen

Formålet med Arbeidsmiljøetsatsingen er å utvikle målrettet kunnskap om viktige arbeidsmiljøutfordringer, og verktøy til bruk i virksomhetene og for de lokale partene i deres forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Det legges stor vekt på bransjeretting og verktøy som virksomhetene selv kan ta i bruk, for å gjøre det mest mulig gjenkjennbart og praktisk anvendelig. [Arbeidsmiljøportalen](#) samler denne kunnskapen og verktøyene, og det oppfordres til at virksomhetene og de lokale partene tar portalen i bruk for å jobbe målrettet med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene. Det er utviklet to verktøy som virksomhetene kan ta i bruk: En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen.

Arbeidsmiljøportalen presenterer tilpassede råd til ulike bransjer: Bygg- og anleggsbransjen, barnehage, bilbransjen, frisør, varehandel, kontor, næringsmiddelindustri, petroleumsvirksomhet, persontrafikk, sykehjem, sykehus og undervisning har alle fått egne veiledningssider på Arbeidsmiljøportalen.

Det at inkluderende arbeidsliv er et samtaletema mellom ledelse og tillitsvalgte eller ansatte kan være en indikasjon på fokus på IA-arbeid og systematisk arbeid med inkludering, sykefravær og frafall. Vi stilte spørsmål om dette i undersøkelsen og svarene er gjengitt i Figur 5.2 under. I rundt 45 prosent av virksomhetene er inkluderende arbeidsliv samtaletema minst en gang i halvåret. I overkant av en tredjedel svarer at dette er et tema en gang i året eller sjeldnere. 16 prosent har aldri dette oppe som tema mellom ledelse og tillitsvalgte/ansatte.

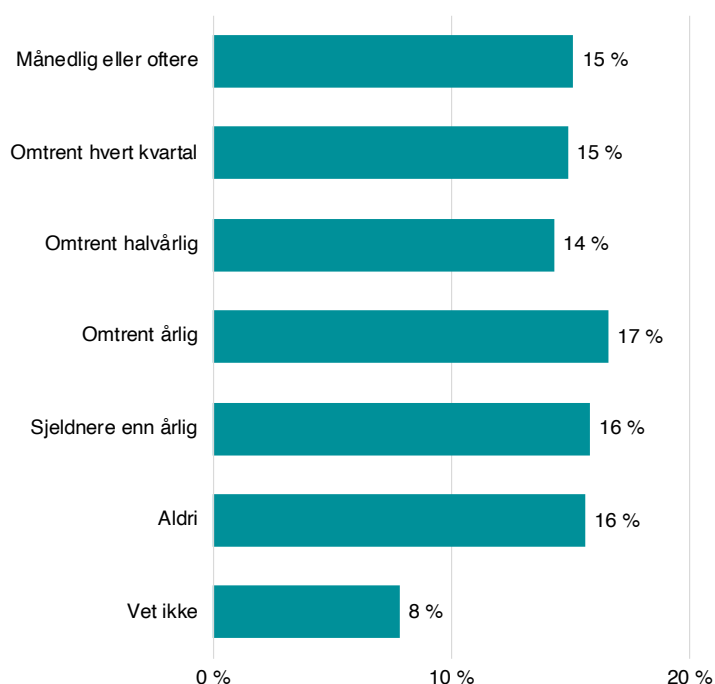
Vi finner at inkluderende arbeidsliv langt hyppigere er et samtaletema i de store virksomhetene enn i mellomstore og små virksomheter. 71 prosent blant de store virksomhetene svarer at dette er et tema halvårlig eller oftere, mot henholdsvis 51 og 42 blant mellomstore og små. Dette kan ha sammenheng med at store virksomheter oftere har etablerte strukturer og arenaer for dialog med tillitsvalgte/ansatte.

Inkluderende arbeidsliv er også hyppigere et tema i virksomheter som tidligere var IA-virksomheter, sett i forhold til virksomheter som ikke var det. Virksomhetene som svarer

at de har stor åpenhet omkring sykefravær, tar også hyppigere opp inkluderende arbeidsliv som tema enn de øvrige virksomhetene. De som har høyt sykefravær (både korttids- og langtidsfravær) har dette temaet på agendaen hyppigere enn gjennomsnittet.

Bransjene ideell/frivillighet og dagligvare/service er de som oftest har inkluderende arbeidsliv som samtaletema. Andelen som svarer at de aldri tar opp dette temaet er høyest i bygg/anlegg og teknologi/rådgivning.

Figur 5.2 Hvor ofte er inkluderende arbeidsliv samtaletema mellom ledelse og tillitsvalgte eller ansatte i virksomheten? (n=1213)*



*Vektet etter virksomhetsstørrelse

5.1.1 Tiltak og ordninger som skal bidra til godt arbeidsmiljø

Vi har kartlagt i hvilken grad virksomhetene har/benyttet seg av ordninger som skal bidra til bedre arbeidsmiljø og/eller trivsel blant de ansatte. Svarene vises i figurene 5.3 til 5.5 under. Mange svarer at de har én eller flere av ordningene/tiltakene. Om lag 4 prosent av respondentene (alle er små virksomheter) har svart at de har/benyttet ingen av disse ordningene/tiltakene.

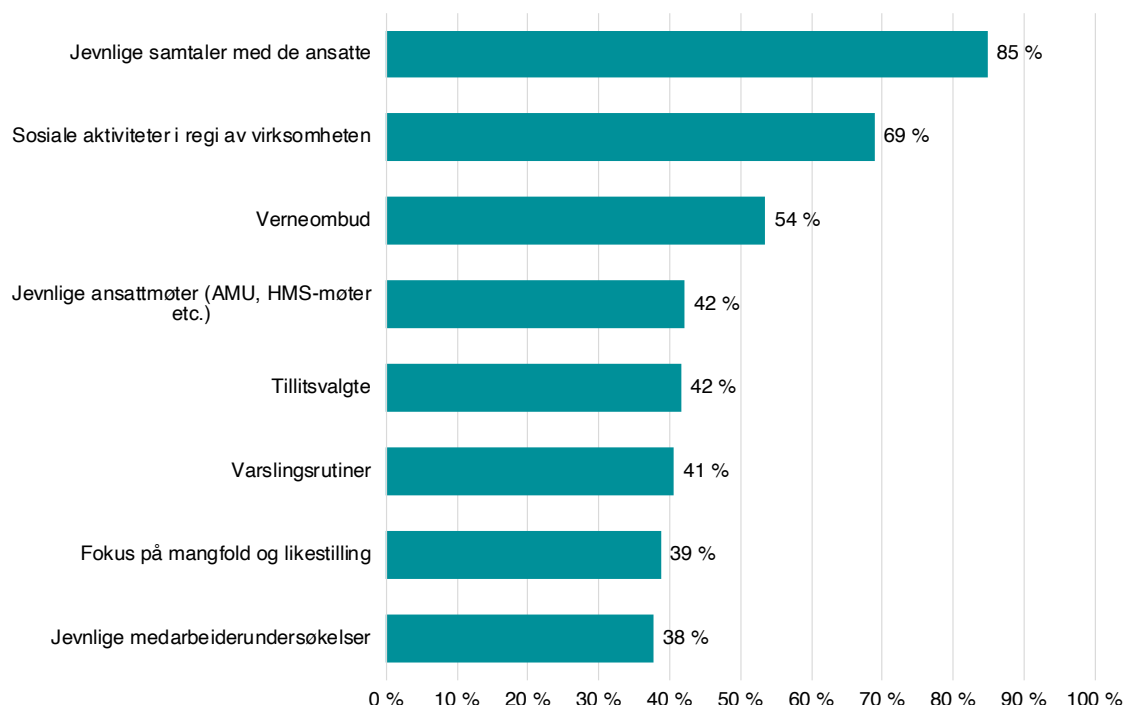
Det vanligste er jevnlig samtaler med de ansatte og sosiale aktiviteter i regi av virksomheten. Dette er også de to vanligste tiltakene i alle bransjer, men det er enkelte bransjeforskjeller i hvor utbredt tiltakene/ordningene er innenfor hvert enkelt bransjeområde. Jevnlige samtaler med ansatte er mest vanlig i ideell/frivillighet (90 prosent) og minst vanlig i bygg og anlegg (76 prosent). Sosiale aktiviteter er mest vanlig i bransjeområdene ideell/frivillighet (83 prosent) og publikum/ opplevelser (78 prosent) og minst vanlig i servicehandel (58 prosent) og bygg og anlegg (59 prosent).

Generelt er alle tiltakene vanligere i store virksomheter enn i små. Alle tiltakene er også langt vanligere blant virksomheter som tidligere hadde tilslutning til IA-avtalen, enn de

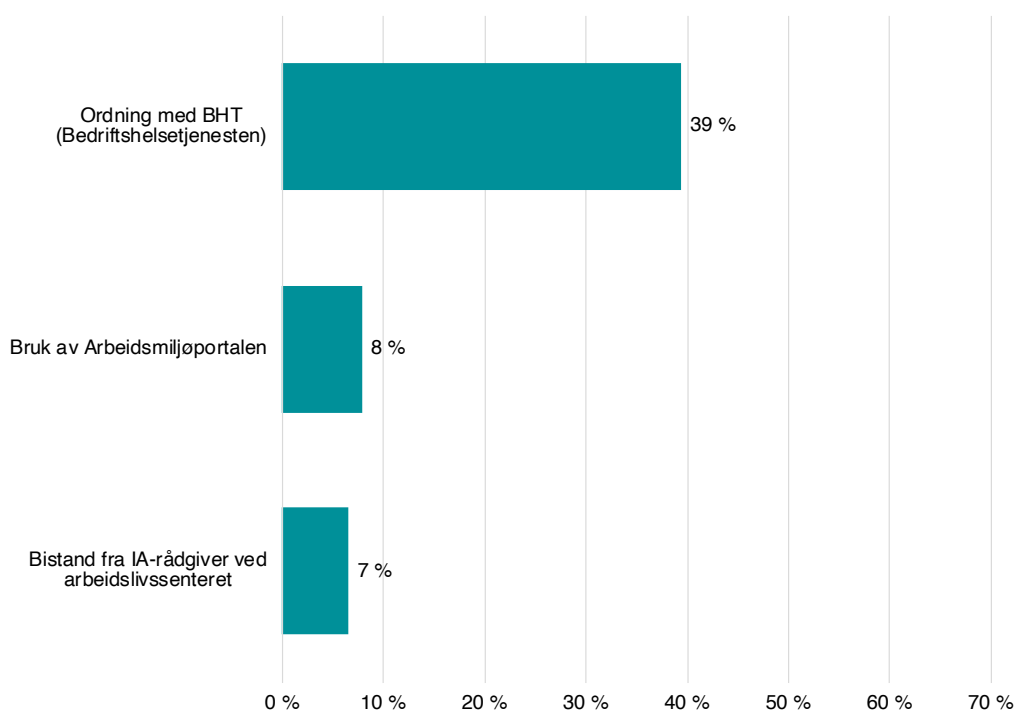
som ikke hadde det. Samtidig er det høy andel store virksomheter i denne gruppen, og det kan tenkes at størrelse på virksomheten har mer betydning enn tidligere IA-status.

Det er under 10 prosent som svarer at de har brukt Arbeidsmiljøportalen eller fått bistand fra IA-rådgiver på arbeidslivssenteret, som er virkemidler under IA-avtalen. Vi har undersøkt hvordan bruken av disse to virkemidlene varierer med tidligere IA-status og deltakelse i bransjeprogram. Nesten alle virksomhetene som har svart at de har fått bistand fra IA-rådgiver har tidligere vært en IA-virksomhet. Bruk av Arbeidsmiljøportalen er også vanligere blant tidligere IA-virksomheter, sammenlignet med de som ikke var det. Også virksomheter som omfattes av bransjeprogrammene ser ut til å ha bedre kjennskap til disse ordningene, enn øvrige virksomheter. Dette tyder på at virksomheter som tidligere var en IA-virksomhet har bedre kjennskap til virkemidlene i den gjeldende IA-avtalen. Svarene kan også tyde på at virkemidlene i gjeldende IA-avtale i større grad har nådd målgruppen for bransjeprogrammene, enn resten av arbeidslivet.

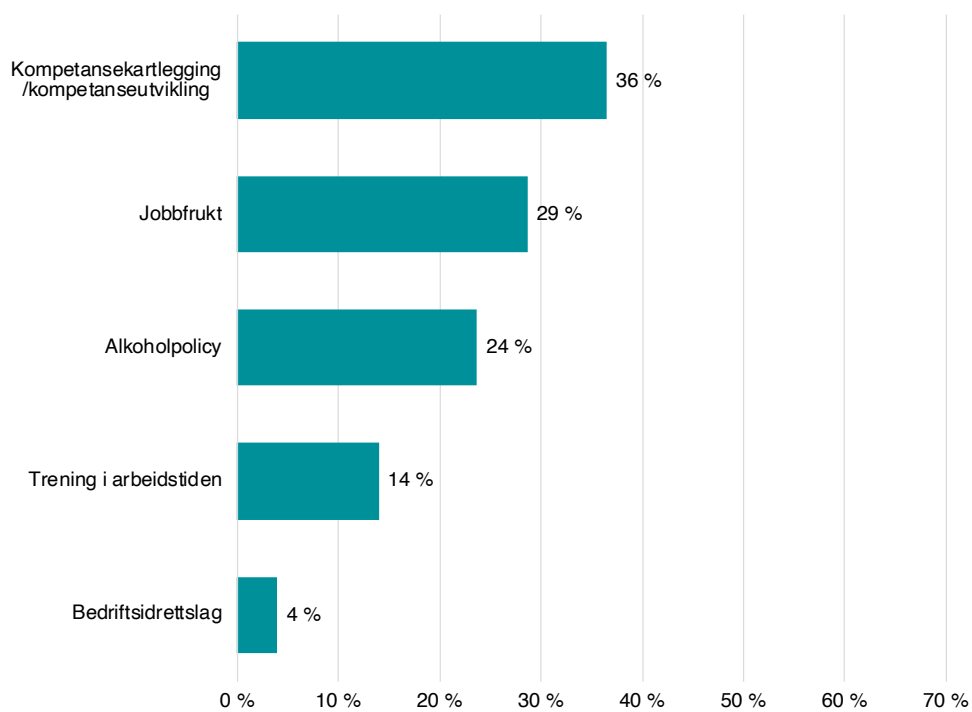
Figur 5.3 Hvilke av følgende tiltak har/benyttet din virksomhet? (n=1211)



Figur 5.4 Hvilke av følgende tiltak har/benyttet din virksomhet? (n=1211)

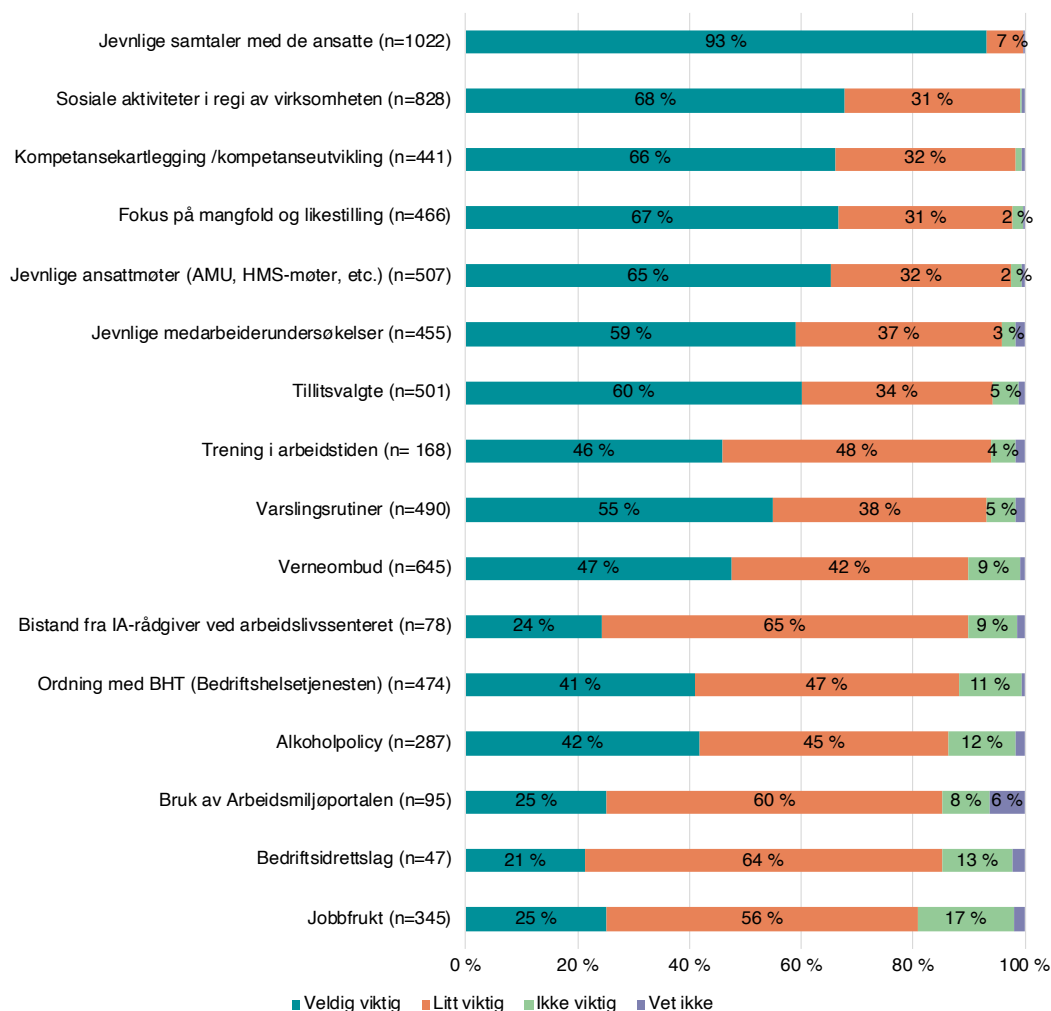


Figur 5.5 Hvilke av følgende tiltak har/benyttet din virksomhet? (n=1211)



De respondentene som svarte at de har/benytter seg av ordninger og tiltak som skal bidra til bedre arbeidsmiljø/arbeidsmiljøarbeid, fikk spørsmål om i hvilken grad de vurderer de ulike tiltakene som viktig for virksomhetens arbeidsmiljø. Svarene er gjengitt i figur 5.6 nedenfor.

Figur 5.6 *Hvor viktig vil du si at disse tiltakene er for virksomhetens arbeidsmiljø?*



Som figuren viser vurderes omtrent alle tiltakene som veldig eller litt viktig. De tiltakene som vurderes som «mindre» viktig for arbeidsmiljøet er jobbfrukt og bedriftsidrettslag.

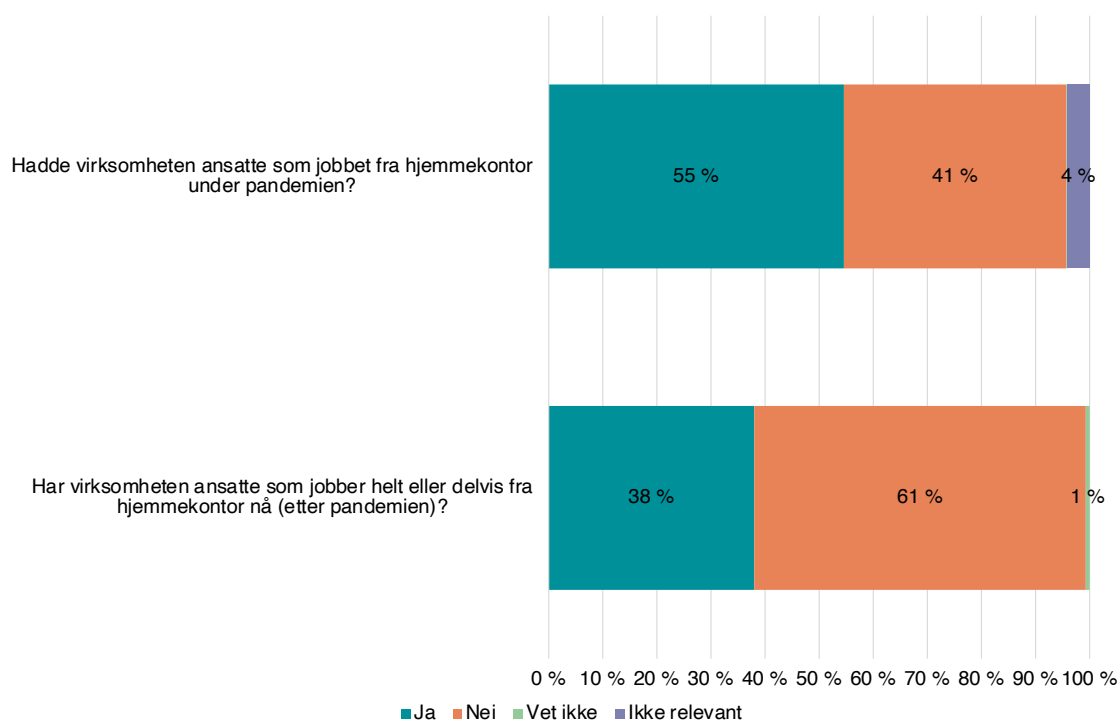
5.2 Utfordringer når det gjelder å skape et godt arbeidsmiljø

Vi spurte alle respondentene om det er forhold som gjør det vanskelig å skape et godt arbeidsmiljø i virksomheten. Omtrent halvparten av respondentene som har svart på dette spørsmålet mener at de ikke har utfordringer med å skape et godt arbeidsmiljø. Blant de andre respondentene trekker nær halvparten frem at de ansatte jobber på ulike lokasjoner/desentralisert, eller at det er mye reisevirksomhet, slik at det blir utfordrende å skape et godt arbeidsmiljø. En del trekker frem stor andel deltidsansatte eller turnus-

/nattarbeid som utfordring. Enkelte peker på det at de er en liten virksomhet, og at det skaper en utfordring for arbeidsmiljøet.

Undersøkelsen ble gjennomført kort tid etter koronapandemien, hvor flere enn normalt har utført jobben fra hjemmekontor. Over halvparten av virksomhetene hadde ansatte som jobbet fra hjemmekontor under pandemien (se figur 5.7 under). Selv om de fleste er tilbake på kontorene nå (i jobber der dette er relevant), antar vi at det vil være mer bruk av hjemmekontor den nærmeste tiden, for eksempel ved at ansatte jobber hjemmefra et par dager i uken. 38 prosent av virksomhetene svarer at de har ansatte som jobber helt eller delvis hjemmefra nå etter pandemien.

Figur 5.7 Spørsmål om bruk av hjemmekontor under/etter koronapandemien (n=1202)*



*Vektet etter virksomhetsstørrelse og bransjeområde

I og med at hjemmekontor brukes en del fortsatt, stilte vi åpent spørsmål om hvilke faktorer som er av betydning når det gjelder å skape et godt arbeidsmiljø når ansatte (delvis) jobber hjemmefra. Dette spørsmålet ble kun stilt til de som svarte har de har hatt/har bruk av hjemmekontor.

Om lag en fjerdedel mener det er viktig å legge opp til jevnlig digitale møtepunkter, eksempelvis på Teams eller Zoom, for å opprettholde et godt arbeidsmiljø. Omtrent like mange mener tett oppfølging av leder er viktig. Noen mener man bør tilstrebe å arrangere fysiske møter jevnlig, enten på kontor eller andre egnede steder, mens andre legger vekt på at det er viktig å legge til rette for trening i arbeidstid. Enkelte mener at ansatte selv må stimulere til kontakt seg imellom.

6 Virksomhetenes inkluderingsarbeid

Inkludering av personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging, i jobb, er ikke lenger blant hovedmålene i IA-avtalen. Det var et hovedmål i den forrige IA-avtalen, men denne målsettingen er løftet ut av avtalen og følges i stedet opp gjennom Inkluderingsdugnaden. Spørsmålene knyttet til inkludering er altså ikke direkte knyttet opp til virkningene av dagens IA-avtale. Samtidig er inkludering et sentralt element i arbeidslivspolitikken, hvor det er helt nødvendig at virksomhetene bidrar.

Alle respondentene fikk spørsmål om de jobber aktivt med arbeidsinkludering. Vi differensierte svaralternativene slik at det er mulig å fange opp om koronapandemien har hatt noen betydning for inkluderingsarbeidet. Svarene er gjengitt i figur 6.1 under.

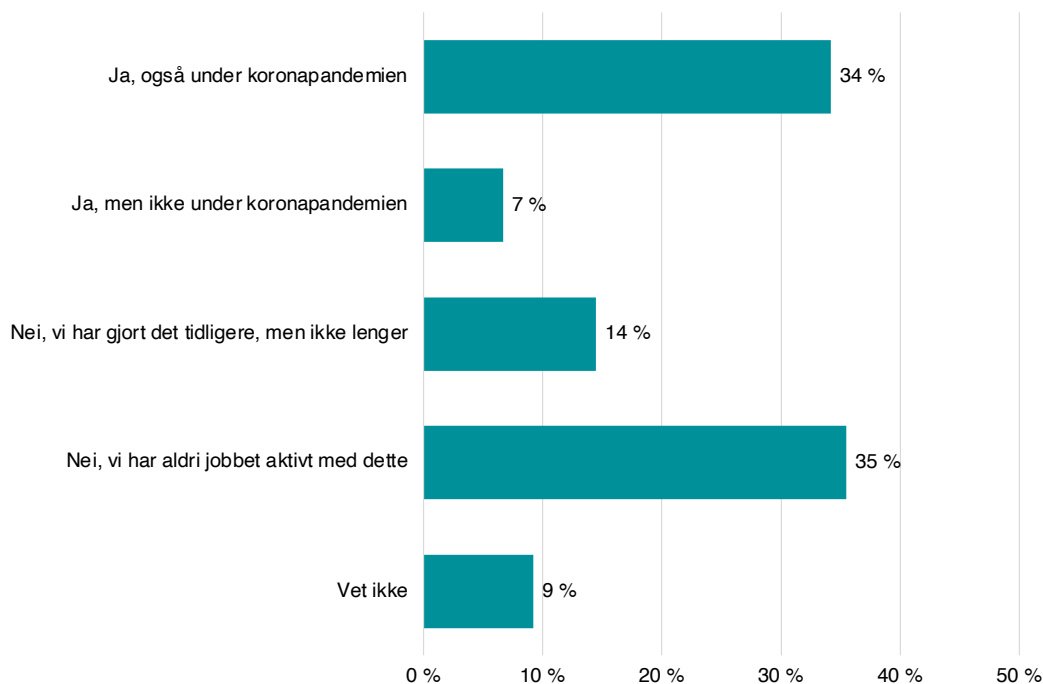
34 prosent av virksomhetene svarer at de jobber aktivt med å inkludere personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb, og at de også har gjort det under koronapandemien. Syv prosent svarer at de normalt sett gjør det, men ikke under koronapandemien. 35 prosent svarer at de aldri har jobbet aktivt med dette.

Større virksomheter jobber mer med arbeidsinkludering, enn mellomstore eller små virksomheter. Andelen som svarer at de jobber aktivt med arbeidsinkludering (inkludert de som også normalt sett gjør dette, men ikke under pandemien) er 71 prosent blant store virksomheter, 61 blant mellomstore, og 37 blant små.

Vi har også undersøkt om det er noen bransjeforskjeller. Andelen som svarer at de jobber aktivt med arbeidsinkludering er høyest innenfor ideell/frivillighet (69 prosent) og dagligvare (52 prosent), og lavest innenfor service/handel og teknologi/rådgivning. Innenfor teknologi/rådgivning er det også høyest andel som aldri har jobbet med inkludering.

Det er vanligere å jobbe med inkludering for virksomheter som tidligere var IA-virksomheter enn for andre virksomheter: 66 prosent av tidligere IA-virksomheter jobber aktivt/normalt sett med inkludering, mot 39 prosent blant andre virksomheter.

Figur 6.1 *Jobber din virksomhet aktivt med å inkludere personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb? (n=1199)**

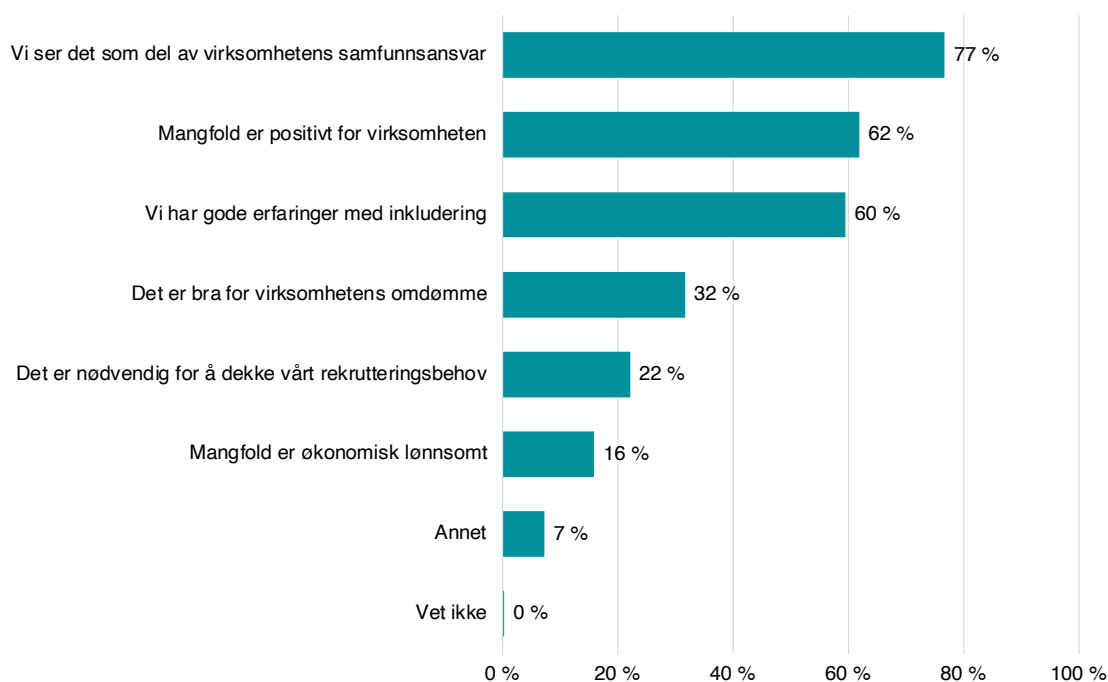


*Vektet etter virksomhetsstørrelse og bransjeområde

Hvorfor driver virksomhetene arbeidsinkludering?

De som svarte at de jobber eller har jobbet aktivt med inkludering, fikk spørsmål om hva som er grunnen til at de gjør det. Respondentene kunne velge inntil tre grunner. Vi ser av figur 6.2 under at den viktigste grunnen er at virksomhetene ser det som en del av samfunnsansvaret sitt. En stor andel trekker også frem at mangfold er positivt for virksomheter og at de har gode erfaringer med arbeidsinkludering.

Figur 6.2 Hva er grunnen til at dere jobber med inkludering? (n=546)



De som svarte annet har utdypet svaret. Omtrent en av fire skriver at de ønsket å beholde ansatte, eller ansette nye, med psykiske utfordringer eller rusutfordringer. Litt mindre enn en av fire skriver at de ønsker generelt å inkludere de som står utenfor arbeidslivet, eller står i fare for å falle utenfor. Omtrent like mange respondenter skriver at inkludering er helt sentralt, da de eksempelvis jobber i opplæringskontor, i brukerorganisasjoner eller i frivilligsentral – hvor å jobbe med inkludering er en del av arbeidsoppgavene.

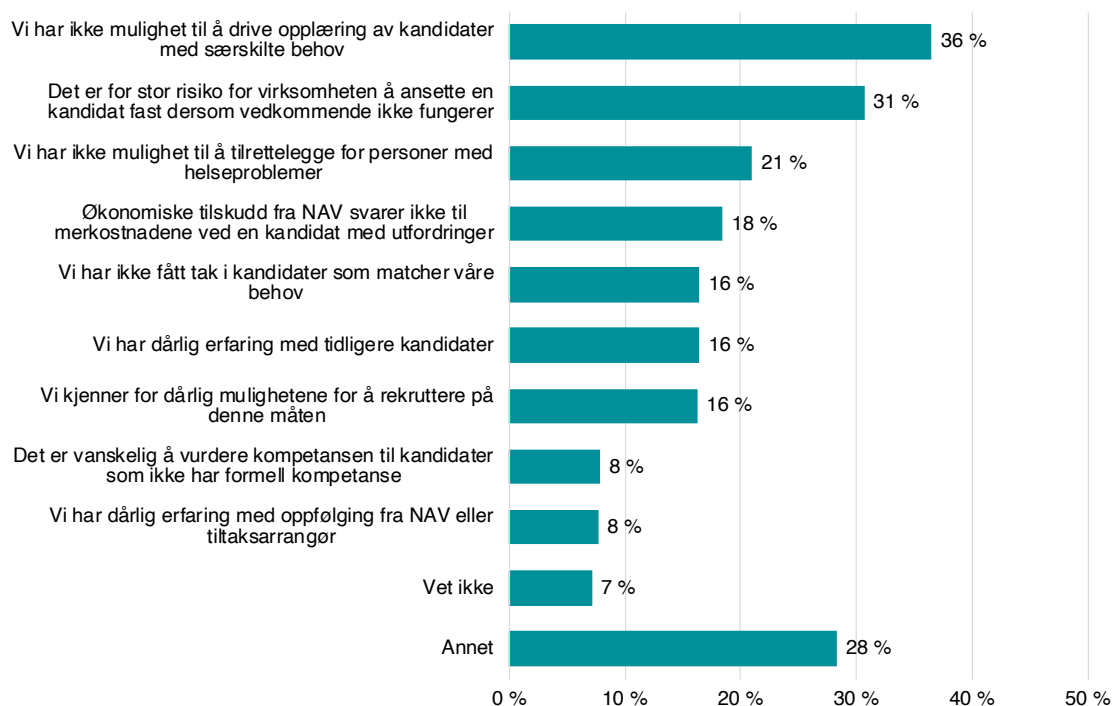
Hva er hindre for å drive arbeidsinkludering?¹⁹

Vi spurte også respondentene som svarte at de ikke jobber aktivt med arbeidsinkludering, om hva som er grunnen. Respondentene kunne velge inntil tre grunner. Svarfordelingen er gjengitt under. Den viktigste grunnen er at virksomheten ikke har mulighet til å drive opplæring av kandidater med særskilte behov. En annen viktig grunn er at det er for stor risiko å gi fast ansettelse dersom kandidaten ikke fungerer. Disse forklaringene er vanligere blant små og mellomstore virksomheter, enn i de store.

En ganske stor andel (28 prosent) svarte «annet» på dette spørsmålet, og har utdypet svaret sitt. Blant svarene fremkommer det at nærmere halvparten ikke har behov for flere ansatte. Dette gjelder særlig de som jobber i små virksomheter, og her viser også flere til at mange stillinger krever spesialkompetanse. Omtrent en fjerdedel mener det er for ressurskrevende. En del viser til at de ikke har fått forespørsler om å ansette personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging.

¹⁹ 155 respondenter har svart på dette spørsmålet.

Figur 6.3 Hva er grunnen til at dere ikke jobber aktivt med å inkludere personer som har behov for ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb? (n=548)



6.1 Ordninger for arbeidsinkludering

Det finnes en rekke ordninger som skal bistå virksomheten eller kandidaten i arbeidsinkluderingsprosessen. Noen av ordningene innebærer økonomisk støtte for å redusere virksomhetens risiko ved ansettelse, eller tilskudd til hjelpemidler/tilrettelegging. Andre ordninger innebærer veiledning og støtte for virksomheten eller kandidaten selv. De mest sentrale ordningene er beskrevet kort i faktaboksen under.

Faktaboks 6-1 Oversikt over ordninger som skal bidra til økt arbeidsinkludering

Tilskudd til sommerjobb: Støtteordning for virksomheter for å ansette unge arbeidssøkere som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet, i midlertidig stilling/sommerjobb.

Mentortilskudd: Tilskudd for å frikjøpe kollega for å gi ekstra bistand til å mestre jobben for kandidater som har behov for det.

Tilskudd til hjelpemidler og tilretteleggingstiltak: Ulike tilskudd for å gjøre nødvendige tilpasninger på arbeidsplassen for kandidater som har behov for det.

Arbeidstrening (arbeidspraksis): Kandidaten får opplæring og erfaring i en virksomhet i en begrenset periode. Tiltaket innebærer ingen økonomiske utgifter for virksomheten, kandidaten får stønad fra NAV.

Midlertidig lønnstilskudd: Virksomheten får tilskudd til kandidatens lønn for å kompensere for lavere produktivitet (tid som går med til opplæring, redusert arbeidsevne). Tilskuddet gjelder kandidater som får ansettelse i bedriften, hel- eller deltid. Tilskuddet har en varighet på inntil to år.

Varig lønnstilskudd: Virksomheten får tilskudd til kandidatens lønn for å kompensere for lavere produktivitet som følge av nedsatt arbeidsevne. Tilskuddet gjelder kandidater som får eller har ansettelse i bedriften, og som har varig eller vesentlig nedsatt arbeidsevne. Tilskuddet kan gis på ubegrenset tid.

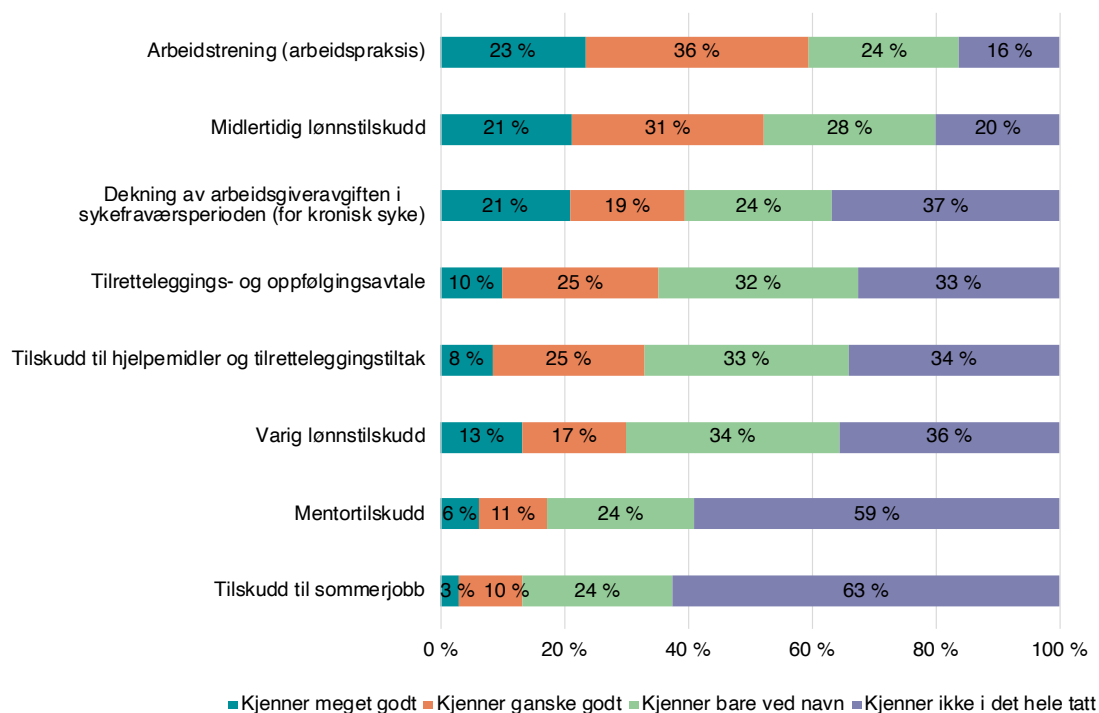
Tilretteleggings- og oppfølgingsavtale: Avtale mellom virksomheten, kandidaten og NAV som skal sikre regelmessig oppfølging, fast kontaktperson i NAV og samordnet bistand fra NAV.

Dekning av arbeidsgiveravgiften i sykefraværperioden (for kronisk syke): Virksomheten eller kandidaten kan søke om at NAV betaler sykepengene i arbeidsgiverperioden ved langvarig eller kronisk sykdom.

6.1.1 Kjennskap til ordningene for arbeidsinkludering

Vi har undersøkt hvor god kjennskapen er til de ulike ordningene for rekruttering av personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb. Figuren under viser at de ordningene som er best kjent, er arbeidstrening og midlertidig lønnstilskudd, samt mulighet for å få dekket arbeidsgiveravgiften i sykefraværperioden for kronisk syke. Mentortilskudd og tilskudd til sommerjobb er de ordningene som er minst kjent – rundt 60 prosent svarer at de ikke har hørt om disse. Større virksomheter har generelt bedre kjennskap til ordningene enn mindre virksomheter.

Figur 6.4 *Hvor godt kjenner du til følgende ordninger for rekruttering av personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb? (n=1196)*

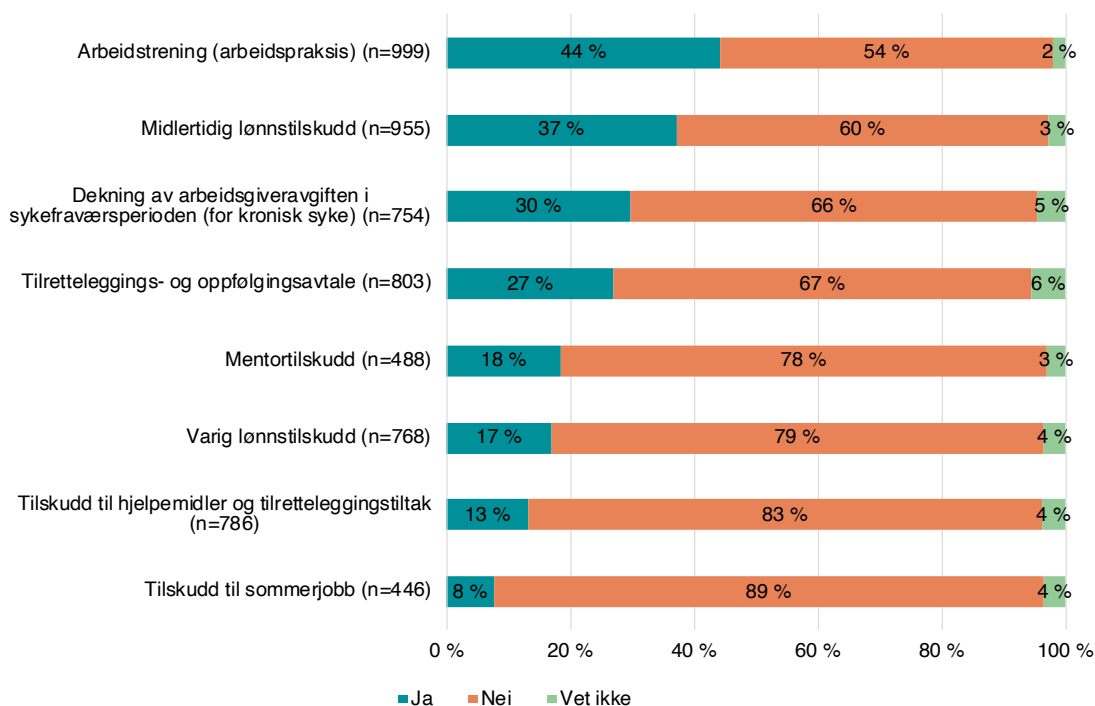


6.1.2 Bruk av ordningene for arbeidsinkludering

I undersøkelsen har vi også kartlagt bruk av ordningene for rekruttering av personer med behov for ekstra oppfølging eller tilrettelegging (figur 6.5). Spørsmålet ble tilpasset slik at respondentene kun fikk spørsmål om de ordningene de har kjennskap til. Som forventet, er det de samme ordningene som trekkes frem som i spørsmålet over: De ordningene som flest har brukt, er arbeidstrening og midlertidig lønnstilskudd. Det er også rundt en tredjedel som har benyttet henholdsvis refusjon av arbeidsgiveravgift i sykefraværsperioden for kronisk syke, og tilretteleggings- og oppfølgingsavtale.

Vi har undersøkt om det er systematiske forskjeller mellom bransjeområdene i bruk av ordningene for arbeidsinkludering. Det er få systematiske forskjeller, men arbeidstrening/arbeidspraksis ser ut til å være langt vanligere innenfor bransjeområdene dagligvare og ideell/frivillighet. Dagligvarebransjen brukes ofte som arena for ulike arbeidsutprøvingstiltak i regi av for eksempel NAV. Innenfor bransjeområdet ideell/frivillighet er blant annet bransjer som sykehjem/omsorg, inkluderingsbedrifter og frivillige organisasjoner. Også disse bransjene er vanlige arenaer for arbeidstrening/arbeidspraksis.

Figur 6.5 Hvilke av følgende ordninger har din virksomhet benyttet de siste 3 årene?



6.2 Hva kan bidra til at virksomhetenes vil inkludere flere i jobb?

Vi har kartlagt hvilke barrierer virksomhetene opplever i arbeidet med å inkludere flere personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb, og hvilke tiltak eller virkemidler virksomhetene mener kunne bidratt til økt arbeidsinkludering.

Barrierer for inkludering²⁰

Vi stilte alle respondentene et åpent spørsmål om hvilke barrierer de mener står for økt arbeidsinkludering i virksomheten.

Omtrent en tredjedel skriver at manglende kapasitet, ressurser, økonomi, midler o.l. er barrierer for å jobbe målrettet med arbeidsinkludering. Eksempelvis skriver noen at de ikke har kapasitet/tid til å drive opplæring for helt nye. Det er også noen respondenter som skriver at arbeidets egenart står til hinder for arbeidsinkludering, eksempelvis i yrker der det baseres mye på spesialistfunksjoner/spesialkompetanse. Videre skriver enkelte respondenter at de ikke har behov for flere på sitt arbeidssted, og at de derfor ikke jobber spesifikt med dette. Noen få respondenter svarer at det ikke er noen hindringer for å jobbe med arbeidsinkludering i virksomheten.

Det er særlig de små virksomhetene som viser til manglende kapasitet, økonomi og ressurser som barrierer for arbeidsinkludering. Hos mellomstore og store virksomheter

²⁰ 835 respondenter har svart på dette spørsmålet.

er det en del som viser til at de har studenter/lærlinger/ansatte med særskilt behov for tilrettelegging allerede, og at dette gjør det krevende å inkludere enda flere.

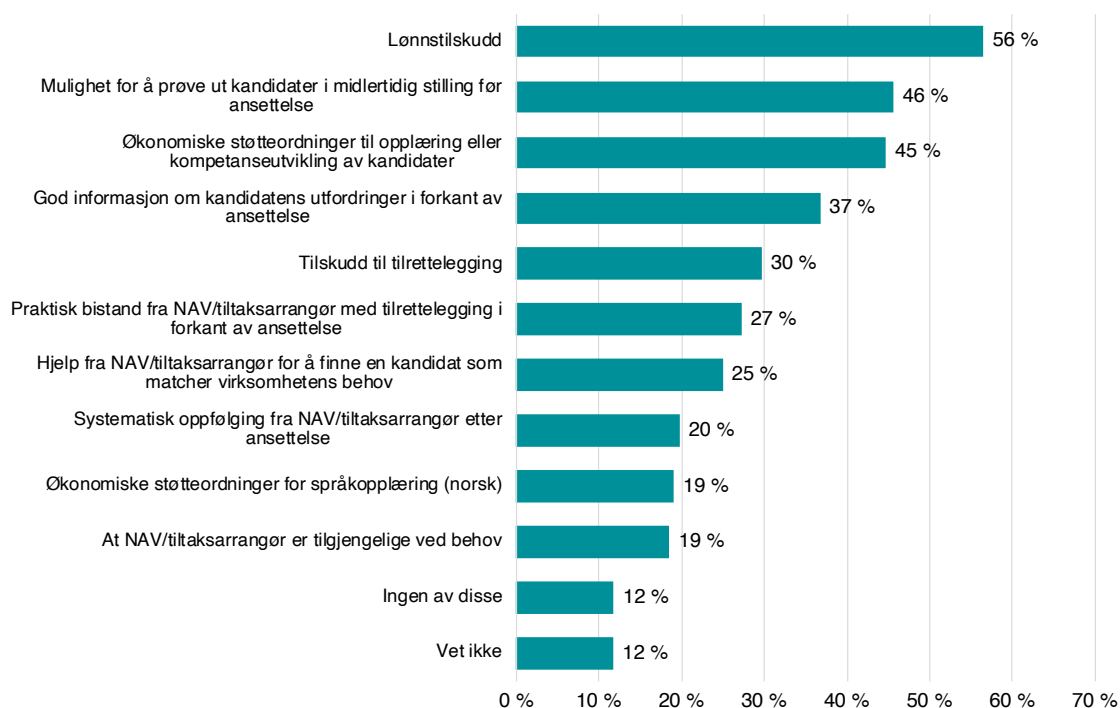
Er det andre virkemidler som kan øke arbeidsinkludering i virksomhetene?

For å vurdere hva som skal til for at flere virksomheter kan inkludere (flere) i arbeid, stilte vi spørsmål om hvilke tiltak virksomhetene mener kunne bidratt til dette. Respondentene kunne velge inntil tre alternativer.

Svarene er gjengitt i figur 6.6 under. Over halvparten trekker frem at lønnstilskudd kunne bidratt til at virksomheten vil arbeide med å inkludere flere i jobb. Dette er et virkemiddel som eksisterer i dag, men en mulig tolkning er at virksomhetene mener at ordningen bør brukes mer, eller at lønnstilskudd ville senke terskelen for ansettelse dersom de hadde en kandidat som ikke kan yte fullt.

Rundt 45 prosent trekker frem at mulighet for å prøve ut kandidater i midlertidig stilling kunne bidratt til mer arbeidsinkludering. Den samme andelen peker på økonomiske støtteordninger til opplæring eller kompetanseheving for kandidaten. Det å få god informasjon om kandidatens utfordringer kan også bidra til at flere virksomheter kunne sett for seg å inkludere flere i jobb.

Figur 6.6 Hvilke av følgende tiltak kunne bidratt til at din virksomhet vil arbeide med å inkludere flere i jobb? (n=1186)



Vi stilte et åpent spørsmål om det er andre tiltak som kan bidra til å inkludere flere i arbeid. Blant de respondentene som svarte, var det over to tredjedeler som ikke hadde relevante innspill (svarene som gikk igjen var «ingen andre aktuelle tiltak» eller «vet ikke»). De resterende trakk frem behov for mer fleksible løsninger, generell kostnadsdekning, universell utforming på arbeidsplassen og varige støtteordninger.

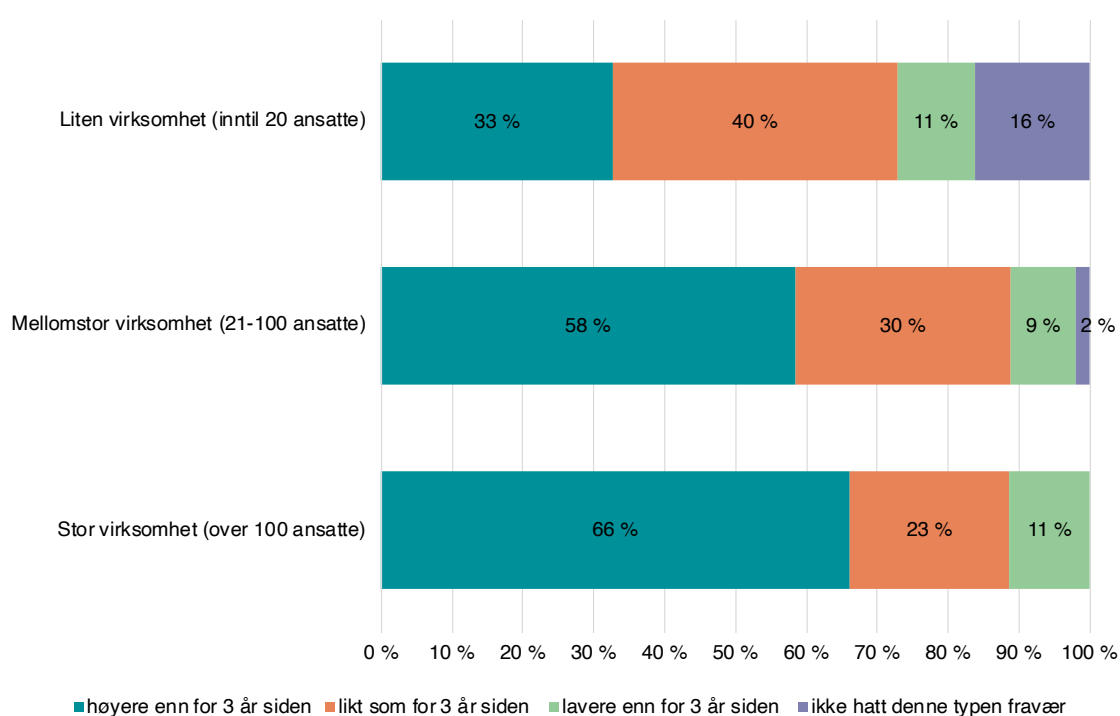
Vedlegg 1

Figurene nedenfor presenterer resultatene for hvordan virksomhetene vurderer utviklingen i henholdsvis korttidsfraværet og langtidsfraværet de siste tre årene.

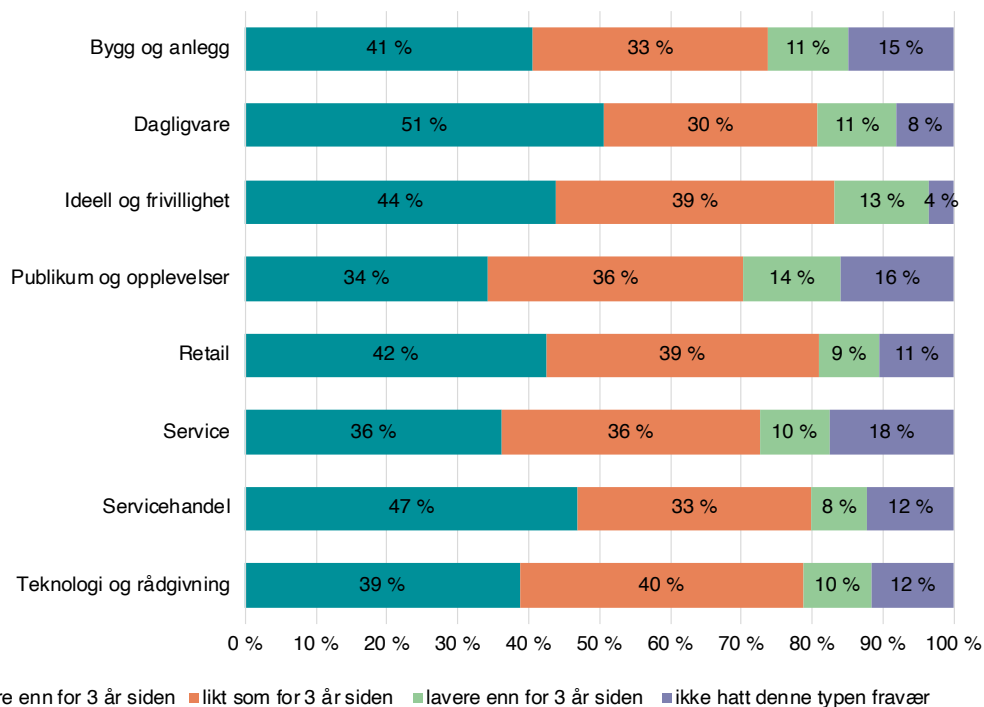
Figur 6.7 viser hvordan virksomheter av ulike størrelse vurderer utviklingen i korttidsfraværet, og Figur 6.8 viser de samme resultatene etter bransjeområde.

Figur 6.9 viser hvordan virksomhetene av ulik størrelse vurderer utviklingen i langtidsfraværet, mens Figur 6.10 viser de samme resultatene etter bransjeområde.

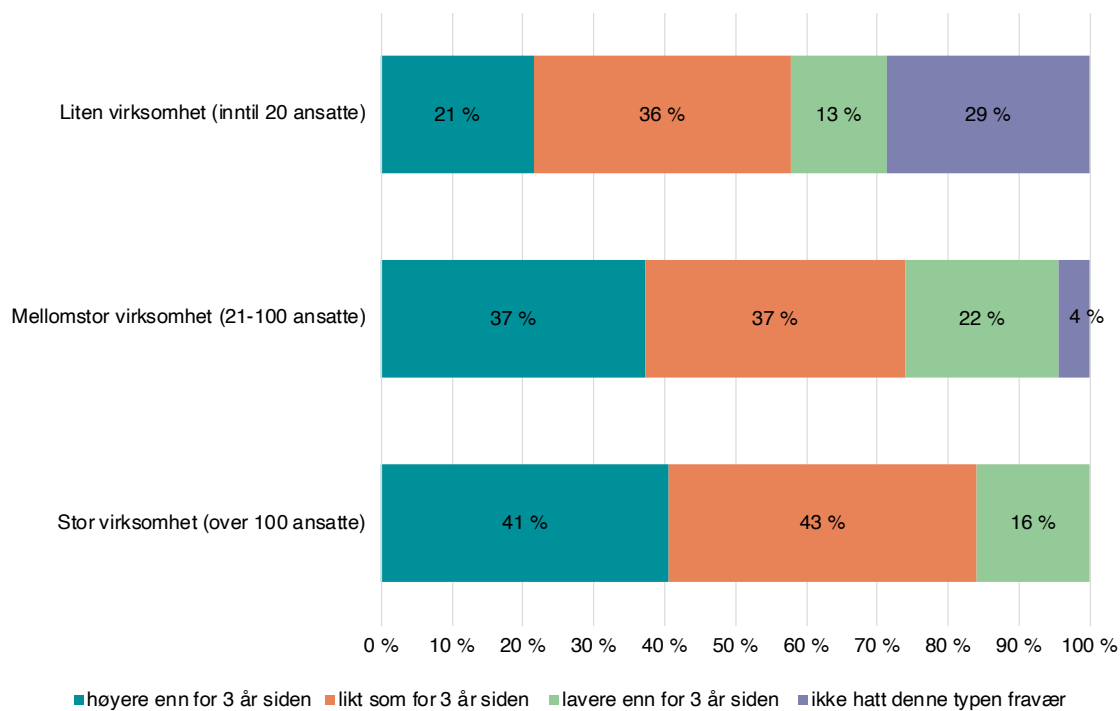
Figur 6.7 Er **korttidsfraværet** høyere eller lavere i dag enn det var for tre år siden? Etter virksomhetsstørrelse (n=1427)



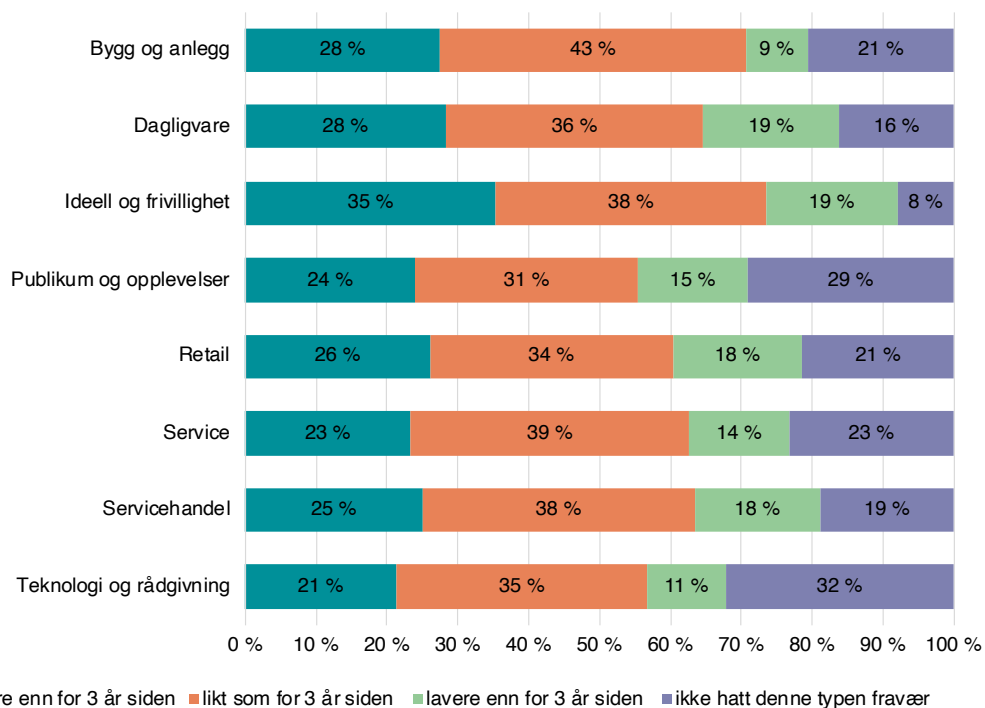
Figur 6.8 Er **korttidsfraværet** høyere eller lavere i dag enn det var for tre år siden? Etter bransjeområde (n=1429)



Figur 6.9 Er **langtidsfraværet** høyere eller lavere i dag enn det var for tre år siden? Etter virksomhetsstørrelse (n=1427)



Figur 6.10 Er **langtidsfraværet** høyere eller lavere i dag enn det var for tre år siden? Etter bransjeområde (n=1429)



Vedlegg 2 – Spørreskjemaet

Spørsmålene i denne undersøkelsen er delt i fire temaområder: Sykefraværsoppfølging, frafall, arbeidsmiljø og inkludering.

Vi ber deg svare på vegne av: [Navnet på virksomheten]

Tema 1: Sykefraværsarbeid og oppfølging av sykmeldte

Først har vi noen spørsmål om arbeid med sykefravær i deres virksomhet.

Er sykefraværet høyere eller lavere i dag enn det var for 3 år siden?

	Det er HØYERE enn det var for 3 år siden	Det er omtrent LIKT som for 3 år siden	Det er LAVERE enn det var for 3 år siden	Vi har ikke hatt denne typen sykefravær
Korttidsfravær (inntil 16 dager)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Langtidsfravær (utover 16 dager)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Du har svart at korttidsfraværet er høyere i dag enn det var for 3 år siden.

Hvilke faktorer har bidratt til at korttidsfraværet er høyere i dag enn det var for 3 år siden?

Svarfelt: _____

Du har svart at korttidsfraværet er lavere i dag enn det var for 3 år siden.

Hvilke faktorer har bidratt til at korttidsfraværet er lavere i dag enn det var for 3 år siden?

Svarfelt: _____

Du har svart at langtidsfraværet er høyere i dag enn det var for 3 år siden.

Hvilke faktorer har bidratt til at langtidsfraværet er høyere i dag enn det var for 3 år siden?

Svarfelt: _____

Du har svart at langtidsfraværet er lavere i dag enn det var for 3 år siden.

Hvilke faktorer har bidratt til at langtidsfraværet er lavere i dag enn det var for 3 år siden?

Svarfelt: _____

Mener du at korttidsfraværet i din virksomhet er for høyt?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Mener du at langtidsfraværet i din virksomhet er for høyt?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Du svarte at du mener korttidsfraværet i virksomheten er for høyt. Hva hindrer reduksjon i korttidsfraværet?

Svarfelt: _____

Du svarte at du mener langtidsfraværet i virksomheten er for høyt. Hva hindrer reduksjon i langtidsfraværet?

Svarfelt: _____

Viktige bakgrunnsopplysninger for neste spørsmål:

Kort om hva de lovpålagte kravene i sykefraværsarbeid er

Når en arbeidstaker er blitt sykmeldt, er det du som arbeidsgiver som er ansvarlig for å legge til rette for at arbeidstakeren kan komme tilbake til jobb.

To tiltak er lovbestemt når det gjelder oppfølging av sykmeldte:

- å utarbeide en oppfølgingsplan innen 4 uker
- å gjennomføre dialogmøte 1 (innen 7 uker)

Arbeidsgiveren skal også:

- lage rutiner for å følge opp sykmeldte arbeidstakere
- gjøre alle arbeidstakere kjent med innholdet i rutinene
- sørge for at rutinene beskriver
 - hva som skal gjøres
 - hvem som skal gjøre hva når en arbeidstaker blir sykmeldt
- Finne gode kortsiktige og langsiktige løsninger sammen med arbeidstakeren, slik at arbeidstakeren skal kunne komme tilbake i jobb og bli værende i jobb.

Hvor godt passer påstandene under med virksomhetens sykefraværarbeid?

	Passer svært godt	Passer nokså godt	Passer nokså dårlig	Passer ikke i det hele tatt
Vi følger de lovpålagte kravene i sykefraværsoppfølging, men gjør ikke noe utover det	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi forsøker å følge de lovpålagte kravene, men det skjer ikke alltid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi følger opp tettere enn de lovpålagte kravene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har en konsernmodell/ bedriftsintern modell for sykefraværsoppfølging	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi finansierer sosiale tiltak for å redusere sykefravær	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har stor åpenhet omkring sykefravær	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hvor godt kjenner du til følgende ordninger for oppfølging av sykmeldte eller tilrettelegging for ansatte?

	Kjenner meget godt	Kjenner ganske godt	Kjenner bare ved navn	Kjenner ikke i det hele tatt
NAV kan utbetale tilskudd til ekspertbistand for virksomheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
NAV kan gi tilskudd til tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsgivers adgang til å avtale utvidet bruk av egenmelding for ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighet til å få bistand fra IA-rådgiver ved arbeidslivssenteret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighet til å få bistand fra BHT (bedriftshelse-tjenesten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dekning av arbeidsgiveravgiften i sykefraværperioden (for kronisk syke)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forsikringsordningen for små virksomheter via NAV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har din virksomhet benyttet noen av følgende ordninger for oppfølging av sykmeldte eller tilrettelegging for ansatte i løpet av de siste 3 årene?

	Ja	Nei	Vet ikke
Tilskudd til ekspertbistand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tilskudd til tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utvidet bruk av egenmelding for ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bistand fra IA-rådgiver ved arbeidslivssenteret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bistand fra BHT (Bedriftshelsetjenesten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dekning av arbeidsgiveravgiften i sykefraværsperioden (for kronisk syke)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forsikringsordningen for små virksomheter via NAV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Du har svart at din virksomhet ikke har benyttet en eller flere av ordningene i forrige spørsmål.

Hva er grunnen til at virksomheten ikke har benyttet disse ordningene?

Svarfelt: _____

I hvilken grad var følgende ordninger nyttig i sykefraværsarbeidet i virksomheten?

I stor grad I noen grad I liten grad Ikke i det hele tatt Vet ikke

Tilskudd ekspertbistand til	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilskudd til tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bistand fra IA-rådgiver ved arbeidslivssenteret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bistand fra BHT (Bedriftshelsetjenesten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dekning av arbeidsgiveravgiften i sykefraværsperioden (for kronisk syke)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forsikringsordningen for små virksomheter via NAV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hva vil du si er den viktigste grunnen til at ordningen «Tilskudd til ekspertbistand» ikke var nyttig for deres virksomhet?

Svarfelt: _____

Hva vil du si er den viktigste grunnen til at ordningen «Tilskudd til tilrettelegging på arbeidsplassen» ikke var nyttig for deres virksomhet?

Svarfelt: _____

Hva vil du si er den viktigste grunnen til at ordningen «Bistand fra IA-rådgiver ved arbeidslivssenteret» ikke var nyttig for deres virksomhet?

Svarfelt: _____

Hva vil du si er den viktigste grunnen til at ordningen «Bistand fra BHT (Bedriftshelsetjenesten)» ikke var nyttig for deres virksomhet?

Svarfelt: _____

Hva vil du si er den viktigste grunnen til at ordningen «Dekning av arbeidsgiveravgiften i sykefraværsperioden (for kronisk syke)» ikke var nyttig for deres virksomhet?

Svarfelt: _____

Hva vil du si er den viktigste grunnen til at ordningen «Forsikringsordningen for små virksomheter via NAV» ikke var nyttig for deres virksomhet?

Svarfelt: _____

Tenk på virksomhetens erfaringer med «Utvidet egenmelding». Hvordan vil du si at utvidet egenmelding fungerer i din virksomhet?

Svarfelt: _____

Alle virksomheter har etter den nåværende IA-avtalen mulighet til å avtale utvidet rett til egenmeldinger innenfor arbeidsgiverperioden (de første 16 dagene av et sykefravær)

Hvor lang egenmeldingsperiode har din virksomhet?

- Egenmeldingsperioden er på inntil 16 dager av gangen
- Egenmeldingsperioden er på inntil 8 dager av gangen
- Vet ikke

I hvilken grad mener du følgende tiltak kunne bidratt til å redusere sykefraværet i din virksomhet?

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Vet ikke
Forlenge arbeidsgivers lønnspliktperiode ved sykefravær	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redusere sykelønn til den ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Øke bruken av gradert sykemelding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innføre en ordning med trening på resept	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedre dialog med fastlege(sykemelder)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedre dialog med veileder på NAV-kontoret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedre dialog med IA-rådgiver ved arbeidslivssenteret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kompetanseutvikling for ansatte

Kompetanseutvikling for ledere

Er det andre tiltak du mener kan bidra til å redusere sykefraværet i din virksomhet?

Svarfelt: _____

Tema 2: Arbeid for å hindre at ansatte faller ut av arbeidslivet

Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter lenger tids fravær. Frafall defineres gjerne som at langtidssykmeldte går fra sykepenger til arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller over på alderspensjon.

Har din virksomhet de siste 3 årene opplevd ...?

	Ja	Nei	Vet ikke	Ønsker ikke å svare
Ansatte som pensjonerer seg tidlig (før 67 år)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Langtidssykmeldte som IKKE kommer tilbake i jobb i virksomheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Langtidssykmeldte som kommer tilbake i jobb i virksomheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hva mener du er de viktigste årsakene til at personen(e) i din virksomhet velger å førtidspensjonere seg?

Velg inntil 2 alternativer som hadde størst betydning

- Manglende kompetanse
- Manglende omstillingsevne
- Manglende eller redusert arbeidskapasitet

- Manglende motivasjon
- Annet, vennligst utdyp: _____
- Vet ikke

Tenk på den siste langtidssykmeldte som du kjenner til i løpet av siste 3 år. Hva mener du var de viktigste faktorene for at den langtidssykmeldte kom tilbake i jobb?

Velg inntil 2 alternativer som hadde størst betydning

- Den ansatte ble friskmeldt
- Tilbud om nye arbeidsoppgaver
- Tilbud om tilrettelegging av arbeidsoppgaver
- Tilbud om tilrettelegging av arbeidsmengde
- Tilbud om kompetanseheving
- Annet, vennligst utdyp: _____

Du svarte at dere har hatt langtidssykmeldte som ikke kom tilbake til virksomheten. Hva mener du dere kunne gjort annerledes for å sikre at langtidssykmeldte kom tilbake i jobb?

Svarfelt: _____

Tema 3: Arbeidsmiljø

Hvilke av følgende faktorer kjennetegner arbeidsoppgavene i din virksomhet?

- Høy fysisk arbeidsbelastning
- Skift- eller turnusarbeid
- Høyt arbeidstempo
- Ujevn arbeidsmengde
- Statisk arbeid (f.eks. skrivebordsarbeid eller kontorarbeid)
- Annet, beskriv: _____

Hvor ofte er inkluderende arbeidsliv samtaletema mellom ledelse og tillitsvalgte eller ansatte i virksomheten?

Her tenker vi på arbeidet med å forebygge sykefravær og frafall (hindre at ansatte faller ut av arbeidslivet)

- Månedlig eller oftere
- Omtrent hvert kvartal

- Omtrent halvårlig
- Omtrent årlig
- Sjeldnere enn årlig
- Aldri
- Vet ikke

Hvilke av følgende tiltak har din virksomhet?

- Jevnlige medarbeiderundersøkelser
- Jevnlige samtaler med de ansatte
- Jevnlige ansattmøter (AMU, HMS-møter etc.)
- Verneombud
- Tillitsvalgte
- Ordning med BHT (Bedriftshelsetjenesten)
- Bruk av Arbeidsmiljøportalen
- Bistand fra IA-rådgiver ved arbeidslivssenteret
- Alkoholpolicy
- Varslingsrutiner
- Kompetansekartlegging /kompetanseutvikling
- Sosiale aktiviteter i regi av virksomheten
- Fokus på mangfold og likestilling
- Bedriftsidrettslag
- Trening i arbeidstiden
- Jobbfrukt
- Ingen av disse

Hvor viktig vil du si at disse tiltakene er for virksomhetens arbeidsmiljø?

	Veldig viktig	Litt viktig	Ikke viktig	Vet ikke
Jevnlige medarbeiderundersøkelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jevnlige samtaler med de ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jevnlige ansattmøter (AMU, HMS-møter etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Verneombud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tillitsvalgte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ordning med BHT (Bedriftshelsetjenesten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bruk av Arbeidsmiljø- portalen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bistand fra IA-rådgiver ved arbeidslivssenteret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alkoholpolicy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varslingsrutiner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kompetansekartlegging /kompetanseutvikling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiale aktiviteter i regi av virksomheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fokus på mangfold og likestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedriftsidrettslag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trening i arbeidstiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobbfrukt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Er det forhold som gjør det vanskelig å skape et godt arbeidsmiljø i din virksomhet?
Hvilke?

Svarfelt: _____

Hadde virksomheten ansatte som jobbet fra hjemmekontor under pandemien?

- Ja
- Nei

- Vet ikke
- Ikke relevant

Har virksomheten ansatte som jobber helt eller delvis fra hjemmekontor nå (etter pandemien)?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Hvilke faktorer er viktig for å skape et godt arbeidsmiljø når ansatte er på hjemmekontor (helt eller delvis)?

Svarfelt: _____

Tema 4: Inkludering

Inkludering handler om å legge til rette for at de som står utenfor, kan delta i arbeidslivet. Det kan være ulike årsaker til at noen står uten jobb, for eksempel funksjonsnedsettelse, språkutfordringer eller hull i CV-en.

Jobber din virksomhet aktivt med å inkludere personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb?

- Ja, også under koronapandemien
- Ja, men ikke under koronapandemien
- Nei, vi har gjort det tidligere, men ikke lenger
- Nei, vi har aldri jobbet aktivt med dette
- Vet ikke

Hva er grunnen til at dere jobber med inkludering?
Velg de viktigste grunnene (inntil 3)

- Vi ser det som del av virksomhetens samfunnsansvar
- Mangfold er positivt for virksomheten
- Vi har gode erfaringer med inkludering
- Det er bra for virksomhetens omdømme
- Det er nødvendig for å dekke vårt rekrutteringsbehov
- Mangfold er økonomisk lønnsomt
- Annet, vennligst utdyp: _____
- Vet ikke

Hva er grunnen til at dere ikke jobber aktivt med å inkludere personer som har behov for ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb?
Velg de viktigste grunnene (inntil 3)

- Det er for stor risiko for virksomheten å ansette en kandidat fast dersom vedkommende ikke fungerer
- Vi har ikke mulighet til å drive opplæring av kandidater med særskilte behov
- Vi har ikke mulighet til å tilrettelegge for personer med helseproblemer
- Vi kjenner for dårlig mulighetene for å rekruttere på denne måten
- Vi har dårlig erfaring med tidligere kandidater
- Vi har ikke fått tak i kandidater som matcher våre behov
- Økonomiske tilskudd fra NAV svarer ikke til merkostnadene ved en kandidat med utfordringer
- Det er vanskelig å vurdere kompetansen til kandidater som ikke har formell kompetanse
- Vi har dårlig erfaring med oppfølging fra NAV eller tiltaksarrangør
- Annet, vennligst utdyp: _____
- Vet ikke

Hvor godt kjenner du følgende ordninger for rekruttering av personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb?

	Kjenner meget godt	Kjenner ganske godt	Kjenner bare ved navn	Kjenner ikke i det hele tatt
Tilskudd til sommerjobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentortilskudd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilskudd til hjelpemidler og tilretteleggingstiltak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidstrening (arbeidspraksis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Midlertidig lønnstilskudd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varig lønnstilskudd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tilretteleggings- oppfølgingsavtale	og	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dekning av arbeidsgiveravgiften i sykefraværsperioden (for kronisk syke)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har din virksomhet benyttet noen av følgende ordninger de siste 3 årene?

	Ja	Nei	Vet ikke
Tilskudd til sommerjobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentortilskudd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilskudd til hjelpemidler og tilretteleggingstiltak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidstrening (arbeidspraksis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Midlertidig lønnstilskudd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varig lønnstilskudd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilretteleggings- oppfølgingsavtale	og	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dekning av arbeidsgiveravgiften i sykefraværsperioden (for kronisk syke)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hvilke barrierer står i veien for at dere skal kunne inkludere flere personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb?

Svarfelt: _____

Hvilke tiltak kunne bidratt til at din virksomhet vil arbeide med å inkludere flere i jobb?
Velg de viktigste (inntil 3)

- Praktisk bistand fra NAV/tiltaksarrangør med tilrettelegging i forkant av ansettelse
- At NAV/tiltaksarrangør er tilgjengelige ved behov
- Systematisk oppfølging fra NAV/tiltaksarrangør etter ansettelse
- Mulighet for å prøve ut kandidater i midlertidig stilling før ansettelse
- God informasjon om kandidatens utfordringer i forkant av ansettelse
- Hjelp fra NAV/tiltaksarrangør for å finne en kandidat som matcher virksomhetens behov
- Økonomiske støtteordninger til opplæring eller kompetanseutvikling av kandidater
- Økonomiske støtteordninger for språkopplæring (norsk)
- Lønnskudd
- Tilskudd til tilrettelegging
- Ingen av disse
- Vet ikke

Er det andre tiltak som kunne bidratt til at din virksomhet vil arbeide med å inkludere flere i jobb? Hva?

Svarfelt: _____

Til slutt har vi noen få bakgrunnsspørsmål

Hadde din virksomhet tilslutning til IA-avtalen før 2019?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Hva var virksomhetens totale omsetning i 2021?
(du kan hoppe over dette spørsmålet dersom du ikke ønsker å svare)

Angi i tusen: _____

Er det i orden for deres virksomhet om vi tar kontakt for en utdyping av svarene deres i undersøkelsen?

- Ja, det er i orden at dere kontakter oss
- Nei, ønsker ikke å bli kontaktet om svarene vi avgir i undersøkelsen