

RAPPORT 1407

Elisabet Witsø

**IA-HOLDNINGSBAROMETER MØRE OG
ROMSDAL**

Ledere og ansattes erfaringer med og syn på
IA-arbeidet i virksomheten

Elisabet Witsø

IA-holdningsbarometer Møre og Romsdal

Ledere og ansattes erfaringer med og syn på IA-arbeidet i virksomheten



IA RÅDET I MØRE OG ROMSDAL

Rapport 1407

ISSN: 0806-0789

ISBN: 978-82-7830-200-2

Møreforskning Molde AS

April 2014

Tittel: IA-holdningsbarometer Møre og Romsdal. Ledere og ansattes erfaringer med og syn på IA-arbeidet i virksomheten.
Forfatter(e): Elisabeth Witsø
Rapportnr.: 1407
Prosjektnr.: 2503
Prosjektnavn: IA-holdningsbarometer Møre og Romsdal
Prosjektleder: Guri Kaurstad

Finansieringskilde: IA-rådet i Møre og Romsdal
Rapporten kan bestilles fra: Høgskolen i Molde, biblioteket,
Boks 2110, 6402 MOLDE:
Tlf.: 71 21 41 61,
Faks: 71 21 41 60,
epost: biblioteket@himolde.no – www.himolde.no

Sider: 51
Pris: 100,-
ISSN: 0806-0789
ISBN: 978-82-7830-200-2

Sammendrag

Dette prosjektet ble gjennomført på oppdrag og med finansiering fra IA (inkluderende arbeidsliv)-rådet i Møre og Romsdal. Formålet med prosjektet har vært å måle holdninger rundt sentrale tema i IA-avtalen, først og fremst knyttet til delmål 2 i avtalen som omhandler inkludering, tilrettelegging og dermed økt sysselsetting av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Gjennom en spørreskjemaundersøkelse har vi undersøkt ledere og ansattes erfaringer med og syn på IA-arbeidet i et representativt utvalg IA-virksomheter i Møre og Romsdal.

IA-avtalen har hittil hatt spesielt lav måloppnåelse på delmål 2, og det er derfor behov for å undersøke erfaringer og holdninger knyttet til virksomhetenes IA-arbeid for å finne løsninger for bedre måloppnåelse i fylket. Vi fant at økt sysselsetting av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne i mindre grad oppgis å være prioritert i det virksomhetsnære IA-arbeidet sammenlignet med tilpasning og tilrettelegging overfor egne arbeidstakere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Det kommer videre fram at det er mange ansatte og ledere som ikke har kjennskap til i hvor stor grad virksomhetene prioriterer arbeidet med inkludering, tilrettelegging og oppfølging av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne eller om virksomheten har satt seg aktivitetsmål for dette. Dette kan tyde på en lav bevissthet blant ledere og ansatte rundt inkluderingsarbeidet med IA-avtalen. Vanskeligheter med tilrettelegging og tilpasning, men også høyt sykefravær blir oppgitt som de vanligste årsakene til at virksomhetene ikke klarer å beholde ansatte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Ansatte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne er stort sett fornøyd med tiltakene virksomheten har gjort for dem, men flere gir også tilbakemelding om negative erfaringer. Tillitsvalgte og ledelsen ønsker mer kontakt med NAV i forbindelse med tilrettelegging og tiltak, samt at NAV tar mer initiativ i oppfølging av både arbeidstakere og arbeidsgivere.

Forord

Rapporten *IA-holdningsbarometer Møre og Romsdal - Ledere og ansattes erfaringer med og syn på virksomhetenes arbeid med IA-avtalens målsettinger* er utarbeidet av Møreforskning Molde på oppdrag fra IA-rådet i Møre og Romsdal. IA-rådet består av representanter fra NAV, KS, LO, NHO, Arbeidstilsynet, YS, UNIO, Akademikerne og Virke. Bakgrunnen for oppdraget er et behov for et mer dekkende kunnskapsgrunnlag når det gjelder ledere og ansatte erfaringer med og syn på det virksomhetsnære IA-arbeidet, spesielt med tanke på den lave måloppnåelsen på sysselsetting av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne.

Målet med inkluderende arbeidsliv (IA) er å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet i virksomhetene som inngår IA-avtale. Gode resultater er avhengige av de enkelte virksomhetene og deres evne til sterkt ledelsesengasjement, langsiktig tenkning og systematisk samarbeid over tid. Ledere og ansattes holdninger til betydningen av arbeidsmiljø, tilrettelegging i arbeidslivet og til eget og andres fravær er vesentlig for å nå IA-avtalens målsettinger. Formålet med denne undersøkelsen var å måle holdninger rundt sentrale tema i IA-avtalen, og først og fremst knyttet til delmål 2 som omhandler inkludering, tilrettelegging og dermed økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. Rapporten er basert på en elektronisk spørreskjemaundersøkelse gjennomført i perioden 7.januar 2014 – 3. mars 2014.

Hege-Beate Edvardsen, leder for IA-rådet Møre og Romsdal og avdelingsdirektør NAV arbeidslivssenter i Møre og Romsdal og Alf-Åge Berg, KS konsulent Møre og Romsdal, har på vegne av IA-rådet vært kontaktpersoner mot Møreforskning Molde i prosjektet. Øystein Jakobsen, avdelingsleder NAV Arbeidslivssenter i Møre og Romsdal og Magnhild Halvorsen, førstekonsulent NAV Arbeidslivssenter i Møre og Romsdal har stått for utarbeiding av tabell over IA-virksomheter og innhenting av kontakthinformasjon for inkluderte virksomheter i undersøkelsen. Prosjektgruppen ved Møreforskning Molde har bestått av prosjektleder Guri Kaurstad og forskere Elisabet Witsø og Kari Bachmann.

Vi ønsker å takke IA-rådet for et godt samarbeid med prosjektet.

Molde, april 2014

Guri Kaurstad
Prosjektleder

Innhold

Sammendrag.....	iii
Forord	iv
Innhold.....	v
1 Innledning	1
1.1 Inkluderende arbeidsliv (IA) og IA-avtalen	1
1.1.1 IA-avtalens mål og delmål	1
1.1.2 Organisering av IA-samarbeidet	2
1.2 IA-virksomhet, mål for det virksomhetsnære IA-arbeidet og regionalt og lokalt partssamarbeid	3
1.3 Utviklingen i IA-avtalen.....	5
1.4 Måloppnåelse på nasjonalt nivå.....	5
1.5 Evalueringer og erfaringer fra IA-arbeidet	7
1.6 IA-avtalens delmål 2 om personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne	9
1.7 Formål med undersøkelsen	9
2 Materiale og metode	11
2.1 Utvalg IA-virksomheter	11
2.2 Questback og datainnsamling	11
2.3 Gjennomføring av spørreskjemaundersøkelsen	12
2.3.1 Sentrale tema i spørreskjemaundersøkelsen	12
2.4 Analyser av datamaterialet.....	13
2.5 Etske hensyn	14
3 Resultater	15
3.1 Beskrivelse av populasjonen.....	15
3.2 Respondentenes kjennskap til IA-avtalen	17
3.3 IA-avtalens delmål 1	19
3.3.1 Virksomhetenes arbeid med å forebygge og redusere sykefravær	19
3.3.2 Betydningen av ulike tiltak som kan forebygge og redusere sykefraværet.....	19
3.4 IA-avtalens delmål 2	21
3.4.1 Holdninger til tilrettelegging og inkludering	21
3.4.2 Tilrettelegging for personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne... ..	22
3.4.3 Virksomhetens erfaringer med ansatte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne.....	27

3.4.4	Sykefravær og oppfølging av sykefravær	30
3.4.5	Sysselsetting av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne	31
3.4.6	Sysselsatte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne i Møre og Romsdal	32
3.5	Virksomhetenes forhold til NAV	36
3.6	Delmål 3 og IA-arbeidet for seniorer i virksomheten.....	38
4	Diskusjon og oppsummering.....	39
4.1	Begrensninger i utvalget.....	39
4.2	Respondentenes kjennskap til IA-avtalen	39
4.3	Delmål 1 – forebygge og redusere sykefraværet	40
4.4	Delmål 2 – inkludering av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne	40
4.4.1	Oppfølging- og tilrettelegging for personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne.....	40
4.4.2	Rekruttering av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne.....	41
4.4.3	Inkludering av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne.....	42
4.4.4	Sysselsatte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne	42
4.5	Delmål 3 – tilrettelegging for eldre arbeidstakere	44
4.6	Forholdet til NAV arbeidslivssentre.....	44
5	Konklusjon.....	47
6	Kilder og referanser.....	49
7	Vedlegg.....	53

1 Innledning

1.1 Inkluderende arbeidsliv (IA) og IA-avtalen

Begrepet inkluderende arbeidsliv (IA) ble første gang introdusert i Sandmanutvalgets innstilling (NOU 2000:27). I utredningen legger utvalget vekt på at de fleste forhold som fører til økt sykefravær, økning i stønadsmottakere og utstøting fra arbeidslivet skyldes forhold på arbeidsplassen. Anbefalingene i NOU-rapporten ble fulgt opp gjennom den første intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) som ble inngått i 2001 (IA-avtalen, 2001). Gjennom IA-avtalen, signert mellom tre parter: regjeringen, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjoner (partene i arbeidslivet), plikter partene seg til å arbeide for å gjøre det norske arbeidslivet mer inkluderende til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet.

Alle offentlige og private virksomheter som ønsker det kan bli en IA-virksomhet (IA-avtalen, 2010). Store og offentlige virksomheter dominerer i hovedsak blant virksomheter som har tegnet en IA-avtale (Arbeidsdepartementet, 2014). I 4. kvartal i 2013 var 26,4 prosent av alle virksomheter IA-sertifisert, dette tilsvarer rundt 53 083 virksomheter (NAV, 2014a). På samme tid var rundt 58,5 prosent av norske arbeidstakere ansatt i en IA-virksomhet – rundt 1,3 millioner ansatte. Andelen IA-virksomheter på samme tid i Møre og Romsdal var noe høyere enn landsgjennomsnittet med 31,3 prosent IA-virksomheter, noe som tilsvarte 3381 virksomheter. Andelen som var ansatt i en IA-virksomhet i Møre og Romsdal var 59,8 prosent, rundt 66 414 ansatte (ibid.).

1.1.1 IA-avtalens mål og delmål

IA-avtalen er reforhandlet tre ganger. Avtalen ble første gang inngått i 2001, og reforhandlet i 2005 (IA-avtalen, 2006), i 2010 (IA-avtalen, 2010) og i 2014 (IA-avtalen, 2014). Denne rapporten er basert på en undersøkelse gjennomført før siste reforhandling, og gjelder derfor IA-avtalen 2010- 2013.

Det overordnede målet med IA-avtalen er *«å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet»* (IA-avtalen, 2010, s.2). IA-avtalen består av tre delmål: 1) å få redusert sykefraværet og uførepensjoneringen, 2) å få sikret rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, og 3) å utsette avgangsalderen i arbeidslivet (IA-avtalen, 2010). Disse delmålene har ligget fast i alle avtalene. IA-avtalen må sees i sammenheng med protokollen partene er blitt enige under utredning av avtalen (IA-protokoll, 2010). IA-protokollen viser hvordan den samlede innsatsen, slik som en rekke ulike tiltak, tilrettelegging og sanksjoner rettet mot å redusere sykefraværet og styrke inkluderingen er gjennomgått (IA-protokoll, 2010).

Hver av IA-avtalens delmål har operative mål, utarbeidet som nasjonale måltall. Disse er beskrevet slik i avtalen (IA-avtalen, 2010, s.2):

1. «Reduksjon i sykefraværet med 20 pst. i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
2. Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).»

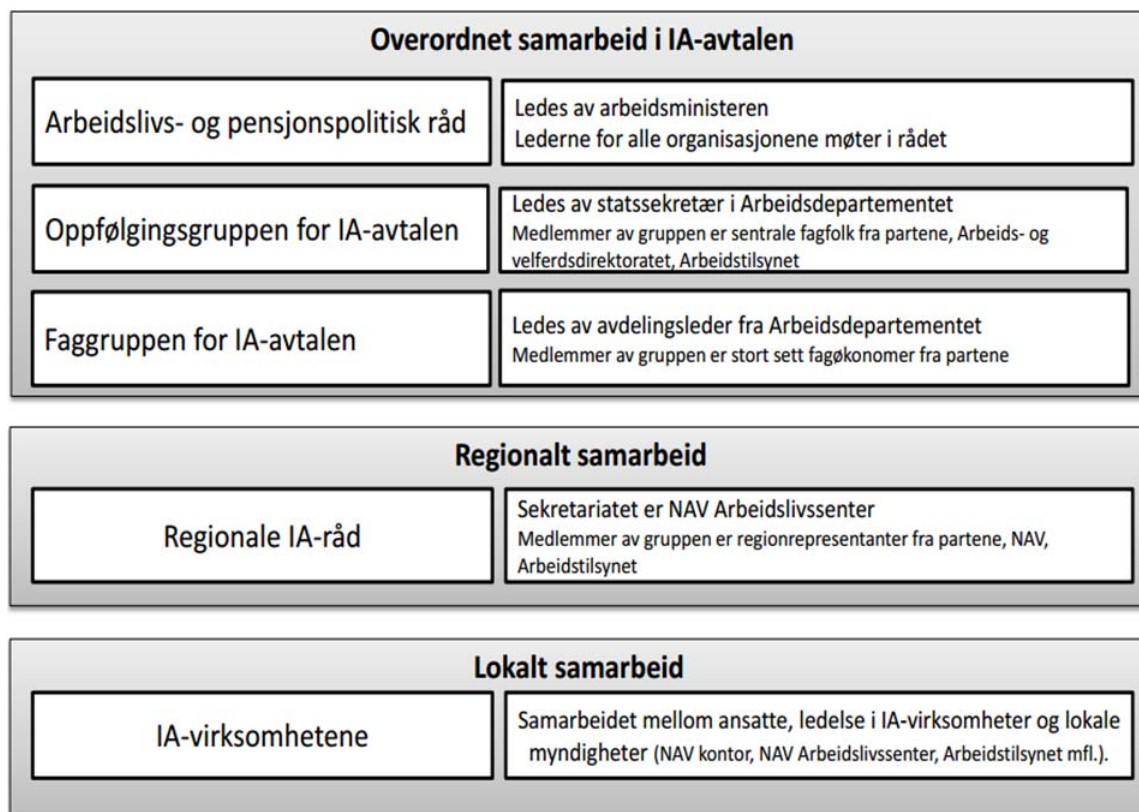
På bakgrunn av bestillingen fra IA-rådet i Møre og Romsdal, har vi i denne rapporten spesielt fokus på delmål 2 i IA-avtalen som omhandler rekruttering av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. IA-rådet har uttrykt at det er behov for et mer dekkende kunnskapsgrunnlag som kan bidra til høyere måloppnåelse på dette delmålet. Delmål 2 innebærer å få flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne ut i arbeidslivet, dvs. å rekruttere yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak og reaktiviserte uføretrygdede. Vi har i denne rapporten forsøkt å kartlegge forhold som kan påvirke den lave måloppnåelsen på dette delmålet i avtalen.

1.1.2 Organisering av IA-samarbeidet

I IA-avtalen for perioden 2010-2013 står det at (IA-avtalen, 2010, s.2):

«IA-samarbeidet er et virkemiddel for å oppnå overordnede mål i sysselsettings-, arbeidsmiljø- og inkluderingspolitikken. Samarbeidet skal utfylle og forsterke andre generelle virkemidler av juridisk og/eller økonomisk karakter. Gjennom samarbeidet skal de ulike partene aktivt bidra til at den enkelte arbeidsplass kan delta i et forpliktende løft for å nå de felles målene.»

Figur 1.1 illustrerer hvordan samarbeidet mellom partene i IA-avtalen er organisert på ulike nivå. På overordnet eller nasjonalt nivå foregår samarbeidet gjennom partssammensatte råd og grupper: Arbeidslivs- og pensjons politisk råd under ledelse av arbeids- og sosialministeren har ansvaret for oppfølging av IA-avtalen. Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen leder den løpende oppfølgingen av IA-avtalen og er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet. Den partssammensatte faggruppen for IA-avtalen skal drøfte IA-målenes status og utviklingstrekk (Arbeids- og sosialdepartementet, 2013). Denne ledes av embetsverket i Arbeids- og sosialdepartementet. På regionalt nivå samarbeider partene gjennom regionale IA-råd under ledelse av NAV arbeidslivssenter. Samarbeidet ute i IA-virksomhetene utgjør det lokale IA-samarbeidet, som er samarbeidet mellom ansatte og ledelse i IA-virksomheter, og andre aktører (Arbeidstilsynet, NAV og NAV Arbeidslivssenter, andre tjenesteytere finansiert av NAV, sykmelder og bedriftshelsetjenesten) som har en helt sentral rolle i å støtte opp under IA-arbeidet på det lokale plan.



Figur 1.1 Samarbeidet mellom IA-partene på ulike nivå, hentet fra: Ose & Jensberg (2013, s.51)

1.2 IA-virksomhet, mål for det virksomhetsnære IA-arbeidet og regionalt og lokalt partssamarbeid

Det er tidligere vist at arbeidsplassen er den viktigste arenaen for utstøting fra arbeidslivet, men også den viktigste for å nå målene i IA-avtalen (Mo, 2013, NOU 2000:27). Det er på arbeidsplassen IA-avtalens mål skal tydeliggjøres og omsettes i praksis. Et godt samarbeid og innsats ikke bare nasjonalt, men også lokalt i den enkelte virksomhet, er avgjørende for å skape gode resultater. Når det gjelder den lokale delen av samarbeidsavtalen om IA (NAV arbeidslivssenter), inngås denne mellom virksomhetens tillitsvalgte og NAV Arbeidslivssenter og gir virksomheten rett til å kalle seg IA-virksomhet. Samarbeidsavtalen forplikter lokale IA-virksomheter til å fastsette egne mål for IA-arbeidet tilpasset virksomhetens utfordringer, ved å integrere delmålene som en del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid/HMS-arbeid (NAV arbeidslivssenter). De tte er konkretisert for virksomhetene slik (NAV arbeidslivssenter, s. 2-3):

«Delmål 1: Sykefravær

- a. Utarbeide mål for sykefraværarbeidet og sette resultatmål for sykefraværutviklingen og
- b. Etablere etterprøvbare aktivitetsmål

Delmål 2. Personer med redusert funksjonsevne

- a. Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med redusert arbeidsevne, for å forebygge overgang fra arbeid til passive ytelser*
- b. Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten skal åpne for personer som NAV har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv*

Delmål 3:

- a. Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet*
- b. Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å forlenge yrkeskarrieren».*

Virksomheter som inngår IA-avtale får til gjengjeld rettigheter forbeholdt IA-virksomheter og ekstra ressurser fra NAV til å arbeide med delmålene i avtalen (IA-avtalen, 2014). NAV Arbeidslivssenter er et ressurs- og kompetansesenter for IA-arbeidet, og er en viktig samarbeidspartner for virksomheter som har tegnet en samarbeidsavtale med NAV (NAV, 2014b). Alle IA-virksomheter får utnevnt en fast kontaktperson (IA-kontakt) ved NAV Arbeidslivssenter i sitt fylke som aktivt skal støtte opp under ledere, tillitsvalgte og verneombud i virksomhetens egeninnsats for å utvikle en mer inkluderende arbeidsplass. Andre ressurser er forebyggings- og tilretteleggingstilskudd fra Arbeids- og velferdsetaten til arbeidsgivere som kompensasjon for merutgifter i forbindelse med tiltak (for eksempel HMS-arbeid, tilrettelegging, utprøving etc.), refusjon for utgifter til bedriftshelsetjeneste for å unngå sykmelding og rett til utvidet bruk av egenmelding. IA-virksomheter får også informasjon om andre relevante virkemidler. Staten kan bidra med økonomiske midler og kompetanse for at virksomheter kan ta imot personer med behov for å prøve ut sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv gjennom en såkalt IA-plass (IA-avtalen, 2010).

1.3 Utviklingen i IA-avtalen

Fra opprettelsen av IA-samarbeidet har det underveis skjedd endringer i virkemiddelbruken og i hvordan IA-samarbeidet har blitt organisert (Mo, 2013). I 2004 ble det vedtatt en rekke endringer i sykmeldingsreglene med krav til aktivitet, innføring av oppfølgingsplan, og økt bruk av gradert sykmelding (mindre bruk av aktiv sykmelding) for arbeidstaker, arbeidsgiver og sykmelder (Ose m.fl., 2013). Videre ble det i 2007 vedtatt lovendringer (i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven) siktet på både arbeidstakere, arbeidsgivere og sykmelder med enda tydeligere og strengere sykefraværsregime med tidligere dialogmøter og oppfølgingsplan (Ose m.fl., 2013). I 2010 ble det nedfelt flere tiltak for å snu den negative sykefraværsutviklingen gjennom 2009 under reforhandlingene om IA-avtalen i 2010 (IA-avtalen, 2010). Et viktig grunnlag for den nye avtalen i 2010 var at gradert sykmelding i realiteten skulle være hovedregelen ved sykefravær etter faglig anbefaling om en «Aktivitets- og nærværsreform» (Mykletun, 2010) for å øke nærværet til jobben. Forslagene i rapporten til Mykletun (2010) bygget videre på erfaringene fra 2004 om at gradert sykmelding hadde vist seg å redusere sykefraværet. Dette resulterte i en tiltakspakke, IA-protokollen, med sterkere ansvarliggjøring av alle parter i sykefraværsarbeidet for å få ned sykefraværet (IA-protokoll, 2010). De nye elementene i IA-protokollen var: tiltak rettet mot sykmelder, tidligere og tettere oppfølging av den sykmeldte, avvikling av aktiv sykmelding, tiltak for økt bruk av graderte sykmeldinger for å øke jobbnærværet (IA-protokoll, 2010). Videre understreker IA-protokollen at arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge og at arbeidstaker har plikt til å medvirke til tilrettelegging, samt en styrking av reglene om sanksjoner overfor alle aktører som ikke følger de nye reglene.

Det er hevdet at utviklingen i IA-avtalene har gått mot et stadig sterkere individ fokus, stadig strengere krav til oppfølging, og økt kontroll, sanksjoner og sterk tilretteleggingsplikt (Ose m.fl., 2013). Dette har medført noe kritikk, og denne kritikken er tatt til etterretning i IA-avtalen for 2014-18, ved at det for eksempel har skjedd en betydelig forenkling i reglene for oppfølgingen av sykmeldte (IA-avtalen, 2014).

1.4 Måloppnåelse på nasjonalt nivå

I følge Moe og medarbeidere (2013) er måloppnåelsen på nasjonalt nivå på de tre delmålene varierende og har også variert noe gjennom IA-avtalens historie. Sykefraværet har gradvis gått ned fra IA-avtalen første gang ble inngått i 2001 og frem til i dag (SSB, 2014a). Det totale sykefraværet var på 6,4 prosent i 4. kvartal 2013 (SSB, 2014b). Sammenlignet med sykefraværet da den første IA-avtalen ble inngått i 2001 på 7,0 prosent (SSB, 2014b), har det vært en nedgang i det sesong- og influensajusterte sykefraværet på 10,8 prosent (SSB, 2014a). Det laveste sykefraværet målt i perioden var i 2. kvartal i 2012, da hadde sykefraværet falt til 6 prosent (Mo, 2013). Dette betyr at delmål 1 i IA-avtalen om at sykefraværet skal være lavere enn 5,6 prosent ennå ikke er nådd. Sykefraværet er høyere blant kvinner enn menn, og nedgangen fra IA-avtalene første gang ble inngått og frem til i dag har vært større for menn enn for kvinner (SSB, 2014b).

Målsettingen i delmål 2 om økt sysselsetting for personer med redusert funksjonsevne er vanskeligere å evaluere fra offisiell statistikk enn målsettingen om redusert sykefravær i delmål 1. I følge faggruppen for IA-avtalen (2013) kan dette skyldes at det mangler en tydeligere avgrensning av målgruppen for delmål 2 og at begrepet redusert funksjonsevne ikke eksisterer i offisiell statistikk. En bedre kilde til å evaluere måloppnåelsen for delmål 2 kan være tilleggsundersøkelsen om funksjonshemmede gjennomført andre kvartal hvert år siden 2002 i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) til SSB (Bø og Håland, 2013). AKU har som formål å kartlegge situasjonen og utviklingen over tid for de funksjonshemmede på arbeidsmarkedet sammenlignet med resten av befolkningen (ibid.). Resultatet fra den siste undersøkelsen i 2013 (tabell 1.1.) viser at 17 prosent av befolkningen i alderen 15-66 år har en funksjonshemming. Blant disse var 43 prosent i arbeid, mens andelen sysselsatte i befolkningen ellers var 74 prosent (SSB, 2013). Det var en oppgang i sysselsettingen for menn med funksjonshemming fra 2012, fra 43 til 46 prosent, mens det for kvinner var ingen signifikant endring fra året før for alle aldersgrupper med et nivå på 40 prosent (Bø og Håland, 2013). Fra 2002 til 2013 derimot, har sysselsettingen falt med omtrent 3 prosentpoeng for de funksjonshemmede, mens det i hele befolkningen sett under ett har falt med 2 prosentpoeng (ibid.).

Tabell 1.1. Personer i alt 15-66 år og personer med funksjonshemming etter arbeidsstyrkestatus. 1000 og i prosent av alle personer i hver gruppe. Kilde: Tilleggsundersøkelsen AKU (SSB, 2013).

	2. kvartal 2013		Endring i prosentpoeng	
	1 000	Prosent av alle i hver gruppe	2. kvartal 2012 - 2. kvartal 2013	2. kvartal 2008 - 2. kvartal 2013
Personer i alt	3 465	100,0	0,0	0,0
Personer med funksjonshemming	574	16,6	1,4	-0,6
Sysselsatte i alt	2 570	74,2	-0,5	-3,1
Sysselsatte med funksjonshemming	245	42,7	1,7	-2,6
Arbeidsledige i alt	98	2,8	0,2	0,6
Arbeidsledige med funksjonshemming	17	3,0	0,4	0,1

Måloppnåelsen nasjonalt for delmål 3 i IA-avtalen har vært god (Mo, 2013). Delmål 3 går ut på å forlenge yrkesaktiviteten etter fylte 50 år med seks måneder. I 2012 fant Mo (2013) at 50-åringene i snitt ville tilbringe 1,6 år lengre i fullt arbeid sammenlignet med snittet av 50-åringene i 2001. Dette er det høyeste forventede antall år i arbeid målt i IA-perioden, og indikatoren har hatt en stabil økning i hele perioden, med en sterk økning i 2012. Det er funnet en rekke faktorer som har bidratt til den positive utviklingen for seniorer på arbeidsmarkedet, slik som økning i utdanningsnivå, pensjonsreformen (AFP), høy etterspørsel etter arbeidskraft og holdningsendringer. Økonomiske incentiver gjør det også mer attraktivt å stå lenger i jobb, men man vet foreløpig lite om hvor mye IA-arbeidet i seg selv har betydd for utviklingen (Mo, 2013).

1.5 Evalueringer og erfaringer fra IA-arbeidet

En kritikk til IA-avtalene er at beslutninger om tiltak har blitt sluttet på et svakt kunnskapsgrunnlag om effekter av tiltak (Ose m.fl., 2013). Holdningsbarometre og andre undersøkelser om IA kan gi nyttig informasjon fra IA-virksomhetene til beslutningstakerne.

Ose og medarbeidere ved SINTEF (2013) gjorde en nasjonal totalevaluering av IA-avtalen og IA-protokollen fra 2010. Evalueringen har blant annet analysert hvordan IA-samarbeidet fungerer regionalt og lokalt, hvordan måloppnåelsen på virksomhetsnivå er for alle delmålene og vurdert NAV Arbeidslivssenter og andre virkemidler i IA-samarbeidet. Evalueringen er basert på et bredt datamateriale med intervjuer, spørreundersøkelser og registerdata. I rapporten konkluderer Ose og medarbeidere (2013) med at IA har etablert seg som et sentralt begrep i det norske arbeidslivet, at partene i arbeidslivet er enige om at arbeidet med avtalen har bidratt til blant annet en styrking og videreutvikling av trepartssamarbeidet, oppslutning om tiltak og tettere oppfølging i hele arbeidslivet og sannsynligvis til den positive utviklingen i sykefraværet i siste IA-avtaleperiode. Videre fant Ose og medarbeidere (2013) at IA-arbeidet har ført til økt fokus på inkludering og tilrettelegging for personer med helseproblemer, samt integrering av disse i det langsiktige og systematiske HMS arbeidet i virksomhetene. Arbeidstilsynet, som skal føre tilsyn etter Arbeidsmiljøloven og godkjenne BHT, sier for eksempel i intervju til Ose og medarbeidere (2013) at de har blitt mer oppmerksom på tilrettelegging, og ikke bare forebygging gjennom IA-avtalen.

Bruken av gradert sykmelding har økt etter endringen i sykmeldingsreglene i 2004 og dette har ført til redusert sykefravær, både i form av kortere sykemeldingsperioder og at det er færre personer som sykmeldes (Ose m.fl., 2013, Ose, 2012, Mykletun, 2010). I en evaluering av IA-avtalen fra 2009 var konklusjonen at et bedre system og regelverk for oppfølging av sykefraværet, slik som at oppfølgingsplaner og dialogmøter kommer inn i en tidligere fase av sykefraværet, var den mest fremtredende positive effekten av IA-avtalen (Ose m.fl., 2009). Samtidig oppgir mange i dag misnøye med at avtalen har ført til det de opplever som et omfattende og byråkratisk rapport-, kontroll- og sanksjonsregime rundt sykefraværsoppfølgingen (Ose m.fl., 2013). Situasjonen beskrives som et skjemavelde som krever store ressurser både for arbeidsgiver og NAV-ansatte, og har i følge informantene i undersøkelsen marginal effekt (ibid.) Ose og medarbeidere (2013) stiller spørsmål ved hvorvidt løsningen på sykefraværet ligger på arbeidsplassen, ettersom store deler av sykefraværsproblematikken kan skyldes andre faktorer som sykefraværsoppfølgingen ikke kan løse. Norge er blant landene i verden med lavest ledighet, og det er mulig at dette faktumet nødvendiggjør et høyt sykefravær (ibid.).

Tidligere forskning viser at de fleste IA-virksomheter har et klart fokus på reduksjon i sykefraværet, men at det er færre som har målsettinger om økt rekruttering av funksjonshemmede og å øke pensjoneringsalderen (ECON, 2003), og enkelte mener at IA-avtalen neppe vil komme til å føre til økt inkludering og sysselsetting av funksjonshemmede i arbeidslivet (ECON, 2003, ECON, 2005). Andre har uttalt at det er et uutnyttet potensiale i IA-avtalen (Olsen og Vangstad, 2004), men at avtalen i sin nåværende form ikke er særlig egnet for å nå IA-avtalens delmål 2 om økt inkludering av funksjonshemmede (Lie m.fl., 2004). Det diskuteres også hvorvidt det strenge regimet for oppfølging av sykefraværet har gått utover måloppnåelsen og arbeidet med andre delmål i IA-avtalen, slik som inkludering og tilrettelegging for funksjonshemmede (Ose m.fl., 2013, Lie m.fl., 2004), og om skjema-veldet og sanksjonene har gjort virksomheter mer bevisst på og ikke ansette personer de mener kan komme til å få et høyt sykefravær (ECON, 2005).

Noen fylker har gjennomført IA-holdningsbarometer, for å belyse hvilke holdninger ledere og ansatte har til inkludering, forebygging og sykefraværsoppfølging (Norfakta, 2012, Myhr og Thomassen, 2012). I Trøndelag ble det gjennomført telefonintervju med 500 arbeidstakere og 100 ledere i hvert av fylkene i desember 2011 (Norfakta, 2012). Det samme antallet ansatte og ledere ble kontaktet og intervjuet per telefon i Hedmark og Oppland fylke høsten 2012 (Myhr og Thomassen, 2012). Et viktig funn fra disse holdningsbarometrene er at svært få ledere og ansatte mener deres arbeidsplass passer for personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, særlig personer med lettere psykiske lidelser. Dette gjaldt først og fremst innen offentlig administrasjon, men også andre næringer. Resultatene fra Trøndelag og Hedmark og Oppland viser at virksomhetene opplever utfordringer med å få inkludert personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Dette er bekymringsverdig, særlig fordi andelen som får innvilget uførepensjon for psykiske lidelser øker (Mykletun m.fl., 2009). Resultatene viser samtidig et stort potensiale for å jobbe med holdninger rundt dette, siden de som har rekruttert personer med redusert funksjonsevne er mer positive enn de som ikke har forsøkt dette (NAV Oppland).

1.6 IA-avtalens delmål 2 om personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne

I denne rapporten har vi hatt spesielt fokus på delmål 2 i IA-avtalen. Delmål 2 omhandler økt sysselsetting og tilrettelegging for at personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne ikke skal falle utenfor arbeidslivet. En definisjon på funksjonshemming som er brukt er «*fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv. Det kan for eksempel være sterkt nedsatt syn eller hørsel, lese- og skrivevansker, bevegelsehemninger, hjerte- eller lungeproblemer, psykisk utviklingshemning, psykiske lidelser eller annet*» (Bø og Håland, 2013, s.7). For den enkelte kan redusert funksjonsevne være en subjektiv opplevelse og personlig vurdering. I følge Bø og Håland (2013) oppstår den enkeltes opplevelse av funksjonsnedsettelse i et samspill mellom den helsemessige tilstanden, oppgaver som kreves i hverdagen og tilgjengelige hjelpemidler. Redusert arbeidsevne derimot, er en kategori i NAV-systemet, og et vilkår for å få rett til arbeidsavklaringspenger. I arbeidslivet betyr ikke det å ha redusert funksjonsevne automatisk at man har redusert arbeidsevne, siden man kan ha nedsatt funksjonsevne uten at dette påvirker arbeidsevnen (NAV, 2013). IA-avtalen ønsker å sette fokus på at ved å tilrettelegge for den enkelte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne i bedriften med større eller mindre tiltak, kan arbeidsevnen være like effektiv som andre arbeidstakere. Dette kan for eksempel være fysisk tilrettelegging for en som sitter i rullestol eller skjerme personer med nedsatt hørsel for støy.

1.7 Formål med undersøkelsen

Bakgrunnen for oppdraget er et behov for et mer dekkende kunnskapsgrunnlag når det gjelder ledere og ansatte erfaringer med og syn på det virksomhetsnære IA-arbeidet og IA-avtalen fra 2010-2013, spesielt med tanke på den lave måloppnåelsen på sysselsetting av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. En grunnleggende tanke bak IA-avtalen er at gode resultater er avhengige av de enkelte virksomhetene og deres evne til sterkt ledelsesengasjement, langsiktig tenkning og systematisk samarbeid over tid. Ledere og ansattes holdninger til betydningen av arbeidsmiljø, tilrettelegging i arbeidslivet og til eget og andres fravær er derfor trolig vesentlig for å nå IA-avtalens målsettinger.

Formålet med prosjektet var å måle holdninger rundt sentrale tema i IA-avtalen, først og fremst knyttet til delmål 2 som omhandler inkludering, tilrettelegging og dermed økt sysselsetting av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne.

Prosjektet er gjennomført av Møreforsking Molde på oppdrag fra IA-rådet i Møre og Romsdal.

2 Materiale og metode

2.1 Utvalg IA-virksomheter

På undersøkelsestidspunktet var det totalt 2306 virksomheter i Møre og Romsdal med til sammen 70 127 ansatte som hadde inngått IA-avtale. Denne undersøkelsen ble utført i et tilfeldig utvalg blant disse IA-virksomhetene i fylket. Virksomheter som ikke har tegnet IA-avtale eller som har færre enn 5 ansatte er ekskludert fra utvalget. Til undersøkelsen ble det trukket ut 330 virksomheter med til sammen omlag 12 000 ansatte. Det ble deretter kontrollert at fordelingen blant de utvalgte IA-virksomhetene var representativ sammenlignet med populasjonen av IA-virksomhetene i Møre og Romsdal i forhold til region, antall ansatte, bransje og offentlig/privat virksomhet. Det var et ønske fra oppdragsgiver å invitere alle ledere og ansatte i de inkluderte virksomhetene.

Undersøkelsen tok utgangspunkt i IA-virksomhetene i NAV sitt register. Disse er lokalt avgrensede funksjonelle og organisatoriske enheter på laveste nivå i et foretak eller konsern med eget organisasjons- eller bedriftsnummer – dette fordi det lokale IA-arbeidet skjer ute i den enkelte virksomhet, i nært samarbeid mellom ledelsen, de tillitsvalgte og verneombudene. Ansatte som har blitt bedt om å svare på denne undersøkelsen er derfor eksempelvis en skole eller en barnehage i stedet for kommunen sentralt, eller en avdeling i posten i stedet for posten sentralt.

2.2 Questback og datainnsamling

Datainnsamlingen besto av en elektronisk spørreskjemaundersøkelse gjennomført i Questback (2014). Det var ikke mulig å innhente e-post adresser til alle respondentene i denne undersøkelsen på forhånd. Undersøkelsen ble derfor sendt via e-post til virksomhetenes oppnevnte IA-kontakt. IA-kontakten ble i e-posten tilsendt et informasjonsskriv om undersøkelsen og en lenke til undersøkelsen. IA-kontakten ble oppfordret til å distribuere informasjonsskrivet og lenken til undersøkelsen videre per e-post til alle ansatte og ledere i virksomheten, samt legge en utskrift av informasjonsskrivet og lenken til undersøkelsen lett tilgjengelig i virksomheter hvor ikke alle ansatte hadde tilgang til e-post.

Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden fra 13. januar 2014 til 4. mars 2014 i to runder. I den første runden ble 100 virksomheter inkludert i utvalget. IA-kontakter som ikke hadde gitt tilbakemelding på at de hadde mottatt undersøkelsen ble kontaktet per telefon. Det ble i tillegg sendt ut to purringer med 7 dagers mellomrom. På grunn av lavere svarprosent enn forventet, ble det besluttet å inkludere om lag 200 virksomheter til i utvalget for å øke antall svar i datamaterialet. I andre runde ble IA-kontaktene ikke kontaktet per telefon, men tilsvarende første runde ble det sendt ut to purringer med 7 dagers mellomrom. Blant de totalt 330 inkluderte virksomhetene er det usikkert hvor mange virksomheter som ble kontaktet i virkeligheten, siden mange virksomheter ikke gav tilbakemelding på om de hadde mottatt undersøkelsen eller ikke, til tross for en oppfordring om dette. I tillegg er det uvisst hvor mange ansatte og ledere i virksomhetene som faktisk fikk tilsendt undersøkelsen og dermed muligheten til å svare. Det blir derfor vanskelig å si noe om svarprosenten på denne undersøkelsen. Blant virksomheten i utvalget gav imidlertid 9 virksomheter aktiv tilbakemelding på at de ønsket å trekke seg fra undersøkelsen.

Møreforsking Molde stod ansvarlig for datainnsamlingen. Liste over IA-virksomheter i Møre og Romsdal og kontaktinformasjonen til IA-kontaktene i de inkluderte virksomhetene ble innhentet og overlevert Møreforsking Molde fra NAV arbeidslivssenter i Møre og Romsdal.

2.3 Gjennomføring av spørreskjemaundersøkelsen

Både ledere og ansatte skulle inkluderes i spørreskjemaundersøkelsen for å belyse ulike sider og erfaringer med det virksomhetsnære IA-arbeidet. Ledere, tillitsvalgte og andre ansatte vil ha ulike forutsetninger for å besvare de ulike spørsmålene i undersøkelsen og det ble derfor påpekt at respondenten skulle svare ut fra egne erfaringer fra virksomheten han eller hun arbeider i, uavhengig av hvor god kjennskap han eller hun har til IA-arbeidet og om dette er gode eller dårlige erfaringer. Det var mulig å svare «vet ikke» på spørsmålene som ble gitt.

2.3.1 Sentrale tema i spørreskjemaundersøkelsen

I undersøkelsen har respondenten blitt spurt om å oppgi bakgrunnsinformasjon som kjønn, alder, stilling i virksomheten og bransjekategori for virksomheten de svarer på vegne av. Spørreskjemaundersøkelsen har hatt størst fokus på å undersøke forhold som kan belyse IA-avtalens delmål 2, om inkludering, tilrettelegging og dermed økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. Det er lagt vekt på spørsmål som omhandler virksomhetenes oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid overfor egne arbeidstakere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, virksomhetenes tiltak for å inkludere nye arbeidstakere med redusert arbeids- og funksjonsevne, samt holdninger til det å ansette flere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne og til det å forebygge at tidligere arbeidstakere blir uføretrygdet, fremfor mer generelle spørsmål om IA-avtalens andre delmål. I tillegg har undersøkelsen noen spørsmål som skulle besvares kun av personer som oppgir at de har redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, for å få fram denne gruppens synspunkter på delmål 2.

Vi har i spørreskjemaundersøkelsen hentet enkelte spørsmålsformuleringer fra tidligere undersøkelser av IA-avtalen (Myhr og Thomassen, 2012, Norfakta, 2012, Ose m.fl., 2013). Det er flere fordeler med å bruke tilsvarende spørsmålsformuleringer, først og fremst åpner det for sammenligning mellom fylkene, som kan si noe om sikkerhet i funnene, og funnene kan generaliseres til flere fylker.

2.4 Analyser av datamaterialet

I undersøkelsen ble respondentene spurt om hvilke av 10 ulike næringskategorier virksomheten de arbeider i hører under. Næringskategoriene var: undervisning og forskning, helse- og sosialtjenester, offentlig administrasjon, industri, varehandel og bilverksted, finansiering og forsikring, bygge- og anleggsvirksomhet, overnatting og servicevirksomhet, transport og lagring og annet. I kategorien annet fikk respondentene mulighet til å beskrive næringen i fritekst felt. I datanalysen ble følgende svar i fritekst omdefinert slik: elektroinstallasjon (N=1), tele og anlegg (N=1) ble lagt til kategorien «bygge og anleggsvirksomhet»; avfall og gjenvinning (N=1), landbruk (N=4), maritim (N=1), offshore (N=4), oppdrett (N=4), rederi (N=2), ship management (N=1) til «industri»; kontroll og rettsanvendelse (N=1), politi (N=1) til «offentlig administrasjon»; Posten Norge A/S (N=1) til «overnatting og servicevirksomhet»; barnehage (N=9) til «undervisning og forskning»; og kontor og handel (N=1), trykkeri (N=2) til «varehandel og bilverksteder». Andre næringer som respondentene oppga som fritekst, og som ikke kunne omdefineres var: attføring (N=7), distribusjon (N=1), kommunalteknikk (N=1), kultur og kultur/idrett (N=3), møbel (N=1), parkering (N=1), tekniske tjenester (N=1), varig tilrettelagt arbeid (N=1), VTA/APS (N=1), økonomi (N=1), og administrasjon (N=1).

Respondentene ble spurt om hvilken av følgende stillinger de hadde i virksomheten: ansatt uten leder/personalansvar/verv, annet innen ledelse (administrasjonsdirektør, assisterende leder, HMS-ansvarlig, styrer, inspektør, stabssjef, seksjonssjef), enhetsleder, daglig leder, tillitsvalgt, verneombud, kontorsjef, personalsjef, hovedtillitsvalgt, leder av HMS-tjenesten, HR-ansvarlig, hovedverneombud eller direktør. I dataanalysen ble disse kategoriene omdefinert til følgende fire kategorier: Vanlig ansatt, ledelse, tillitsvalgt og stilling ukjent. Data er stort sett presentert kun for gruppene vanlig ansatt, ledelse og tillitsvalgt. Når data presenteres for respondentene samlet er også gruppen stilling ukjent inkludert.

Analysene av datamaterialet ble gjennomført i STATA 13 (StataCorp LP, USA) og fremstilt som figurer og tabeller i Excel (Microsoft Corporation, USA). Resultatene er enten fremstilt totalt, eller fordelt på kategorier som stillingstype, bransje, kjønn eller alder. Bokstaven N brukes i tabeller og figurer og refererer til hvor mange respondenter prosenttallene eller gjennomsnittstallene er basert på.

2.5 Etske hensyn

Dataene fra denne undersøkelsen er kun brukt som beskrevet som undersøkelsens formål i informasjonsskrivet alle respondentene har fått tilsendt. Alle opplysningene er behandlet uten navn og fødselsnummer eller andre direkte gjenkennende opplysninger. Questback leverte den tekniske gjennomføringen av spørreskjemaundersøkelsen i tråd med data-behandleravtalen med Møreforskning Molde. Det var frivillig å delta i denne undersøkelsen, og den er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD).

3 Resultater

3.1 Beskrivelse av populasjonen

Totalt 1147 personer fra IA-virksomheter i Møre og Romsdal svarte på spørreskjemaundersøkelsen. Blant respondentene var 62,5 prosent (N=1113) kvinner, 80 prosent var mellom 30 og 59 år. Tabell 3.1 viser aldersfordelingen blant respondentene.

Tabell 3.1. Respondentenes aldersfordeling.

Alder	Antall	Prosent
18-29 år	89	8 %
30-39 år	226	20 %
40-49 år	359	32 %
50-59 år	306	27 %
60-66 år	146	13 %
67-69 år	10	1 %
70-79 år	2	0 %
80 år og eldre	0	0 %
N	1138	

Tabell 3.2 viser fordelingen av næringskategorier i utvalget. Flest respondenter arbeider i virksomheter under kategorien undervisning og forskning, dernest kommer helse- og sosialtjenester og offentlig administrasjon. Sammen med industri representerer disse næringskategoriene mer enn 80 prosent av utvalget.

Tabell 3.2. Antall respondenter fordelt på næringskategorier.

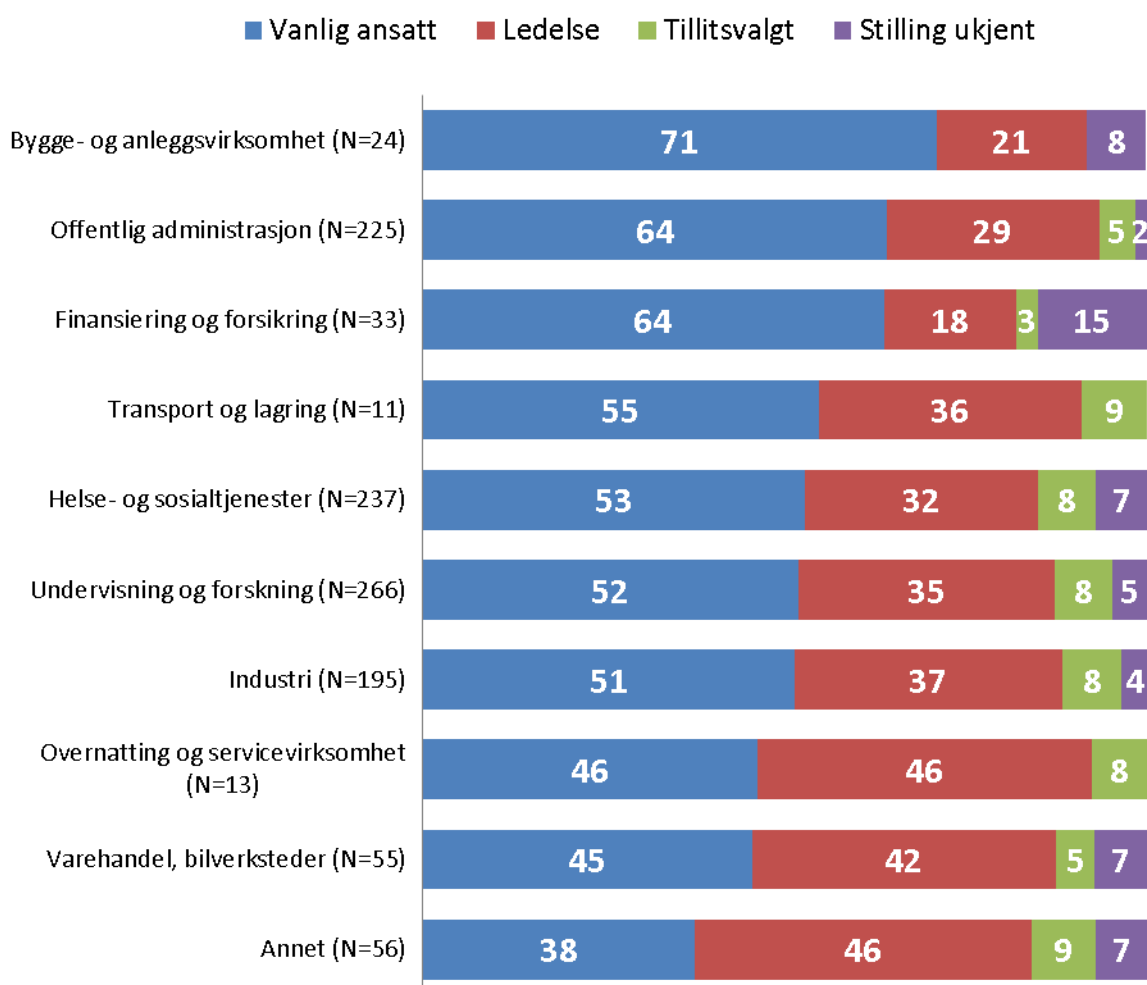
Næring	Antall	Prosent
Undervisning og forskning	274	24 %
Helse- og sosialtjenester	241	21 %
Offentlig administrasjon	226	20 %
Industri	195	17 %
Annet	57	5 %
Varehandel, bilverksteder	55	5 %
Finansiering og forsikring	34	3 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	24	2 %
Overnatting og servicevirksomhet	13	1 %
Transport og lagring	11	1 %
N	1130	

Over halvparten (54 prosent) av respondentene i undersøkelsen er vanlige ansatte uten leder, personalansvar eller annet verv (tabell 3.3). Over 30 prosent av respondentene er ansatt i ledelsen eller har oppgitt at de har en lederrolle, mens de resterende har en stilling som tillitsvalgt, verneombud eller tilsvarende. Fem prosent av respondentene har ikke oppgitt stilling.

Tabell 3.3. Respondentenes stilling i virksomheten.

Stilling	Antall	Prosent
Vanlig ansatt	608	54 %
Ledelse	381	34 %
Tillitsvalgt	80	7 %
Stilling ukjent	60	5 %
N	1129	100 %

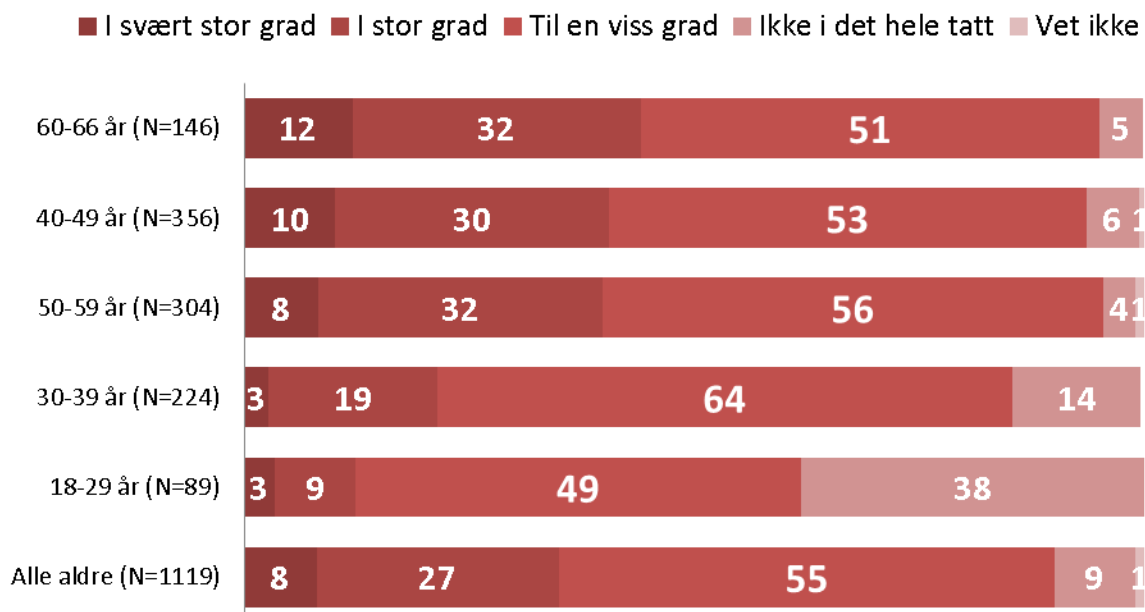
Figur 3.1 viser respondentenes stillingsgrupperinger i de ulike næringskategoriene. Det er flest vanlige ansatte som har svart på undersøkelsen. Ledelsen representerer mellom 21 og 46 prosent av respondentene i de ulike næringskategoriene, mens tillitsvalgte representerer mellom 0 og 9 prosent av respondentene. Det er flest respondenter fra ledelsen i næringskategoriene overnatting og servicevirksomhet og annet, mens det er færrest fra finansiering og forsikring og bygge- og anleggsvirksomhet, selv om tallene her er små. Fra kategorien transport og lagring er det ingen tillitsvalgte blant respondentene, og det er få tillitsvalgte fra finansiering og forsikring.



Figur 3.1. Respondentenes stilling i prosent fordelt på næringskategorier (N=1115).

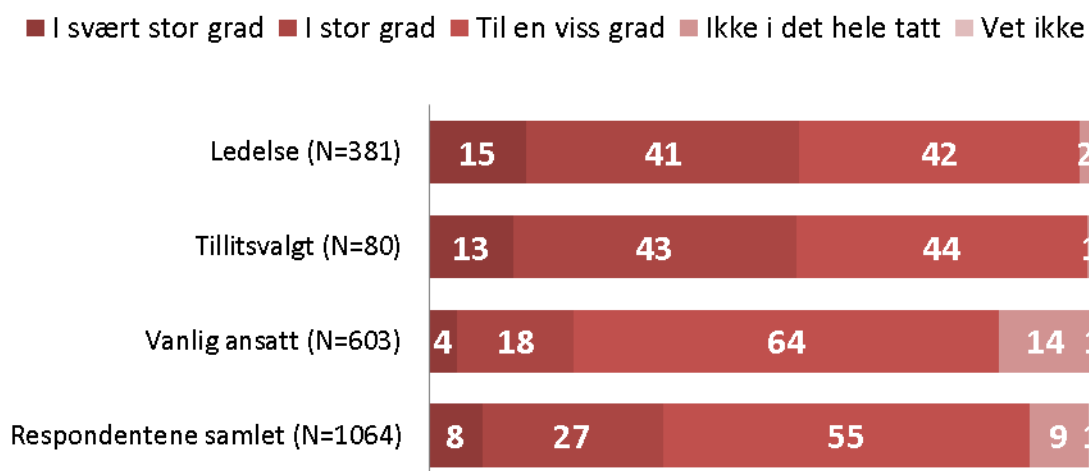
3.2 Respondentenes kjennskap til IA-avtalen

Respondentene ble spurt om hvor godt de kjenner til IA-avtalen. Resultatene er vist i figur 3.2 fordelt på aldersgrupper og samlet. Når man ser på respondentene samlet svarer over halvparten (55 prosent) at de til en viss grad kjenner til IA-avtalen. Trettifem prosent svarte at de i svært stor eller stor grad kjenner til IA-avtalen. Kun 9 prosent svarte at de ikke kjenner til IA-avtalen i det hele tatt. Fordelt på alder ser man at det er flest i aldersgruppen 60-66 år som kjenner svært godt eller godt til IA-avtalen, mens det er færrest som svarer dette i aldersgruppen 18-29 år. I den yngste aldersgruppen er det også langt flere som svarer at de ikke kjenner til IA-avtalen i det hele tatt enn i noen av de andre aldersgruppene. Bortsett fra i den yngste aldersgruppen er det relativt liten andel av respondentene som oppgir at de ikke kjenner avtalen i det hele tatt.



Figur 3.2. Kjennskap til IA-avtalen i prosent for alle respondenter, og fordelt på alder (N=1119).

Figur 3.3 viser kjennskap til IA-avtalen fordelt på de ulike stillingsgruppene. Figuren viser at det er ansatte i ledelsen og tillitsvalgte som har best kjennskap til IA-avtalen. Når man fordelte respondentene i næringskategorier var det ingen store forskjeller mellom gruppene når det gjelder kjennskap til avtalen.

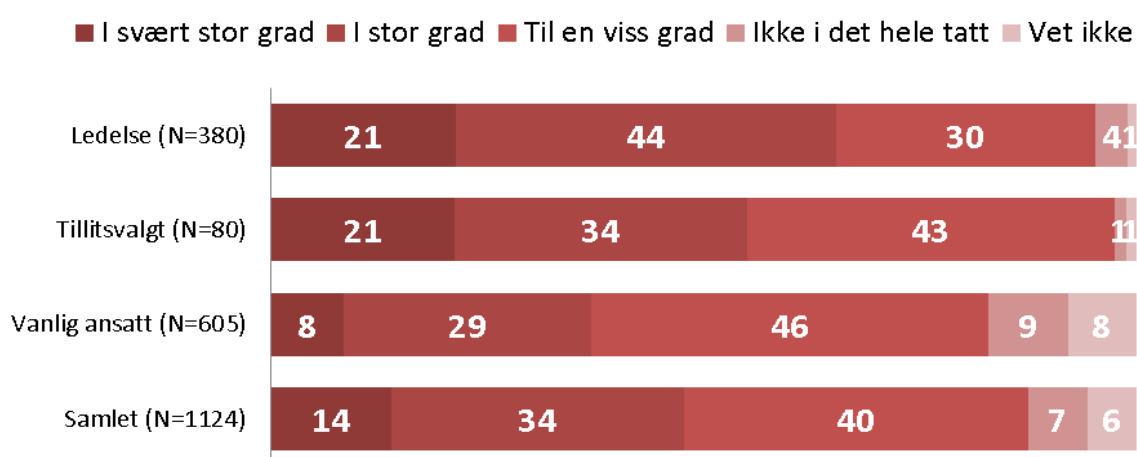


Figur 3.3. Kjennskap til IA-avtalen i prosent for respondentene samlet og fordelt på stillingsgrupper (N=1064).

3.3 IA-avtalens delmål 1

3.3.1 Virksomhetenes arbeid med å forebygge og redusere sykefravær

IA-avtalens delmål 1 omhandler sykefravær og sykefraværsutviklingen. Figur 3.4 viser respondentenes svar på spørsmål om i hvilken grad virksomheten deres arbeider med å forebygge og redusere sykefravær. Figuren viser svarene for alle respondentene samlet og fordelt på stillingsgrupper. Samlet sett svarer i underkant halvparten (48 prosent) at virksomheten deres arbeider med å forebygge og redusere sykefravær i svært stor eller i stor grad. Kun 7 prosent svarer at virksomheten ikke gjør dette i det hele tatt. Langt flere av de ansatte i ledelse og blant de tillitsvalgte svarer at virksomheten arbeider med å forebygge og redusere sykefraværet i svært stor eller stor grad (henholdsvis 65 og 55 prosent) sammenlignet med ansatte uten slikt ansvar (37 prosent). Det var ingen nevneverdige forskjeller på dette spørsmålet mellom de ulike næringskategoriene.

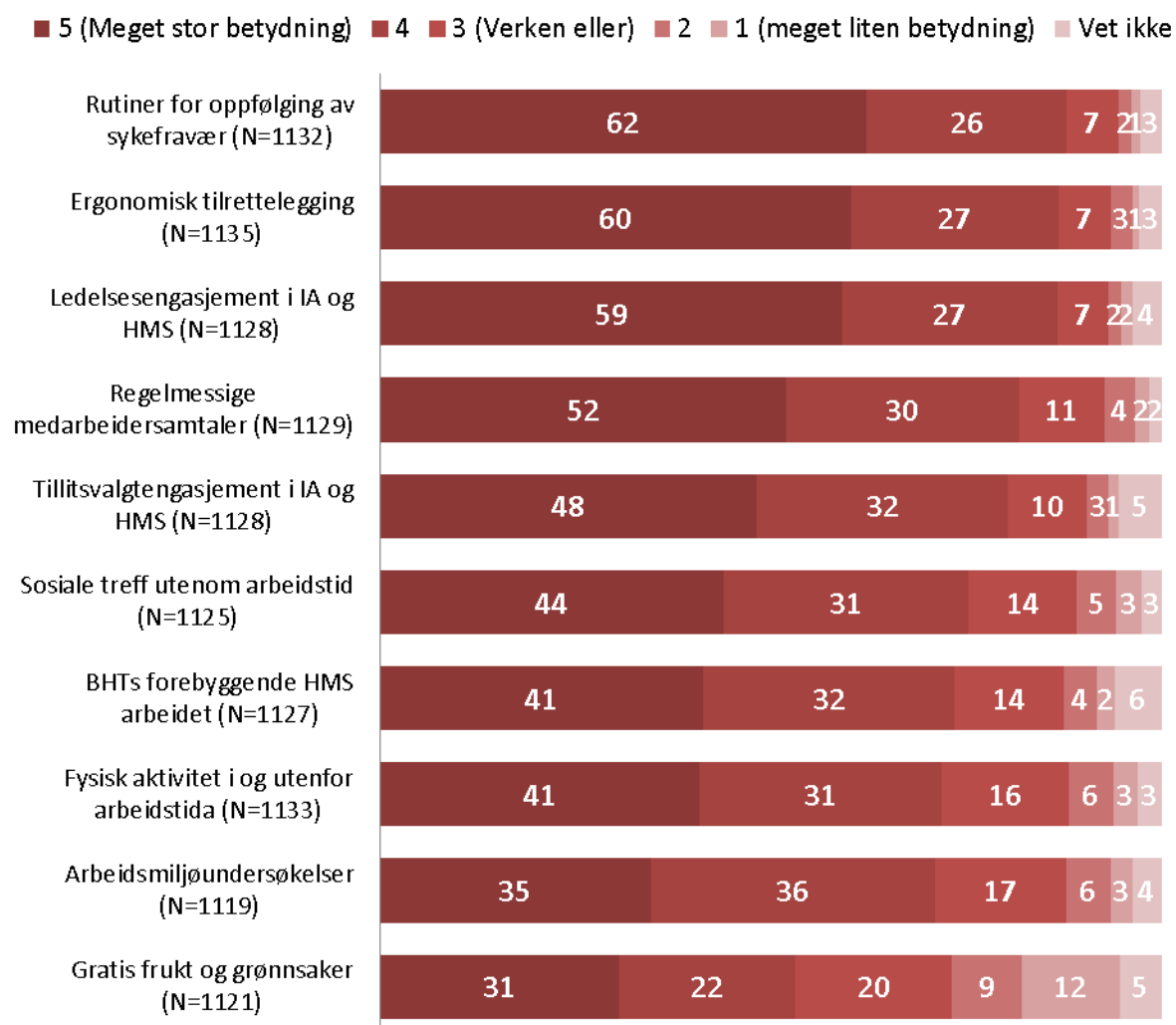


Figur 3.4. Respondentenes prosentvise svarfordeling på spørsmålet: «I hvor stor grad mener du at bedriften arbeider med å forebygge og redusere sykefraværet». N=1124.

3.3.2 Betydningen av ulike tiltak som kan forebygge og redusere sykefraværet

Respondentene ble bedt om å angi betydningen av ulike tiltak som kan forebygge og redusere sykefraværet på en skala fra 1 til 5, hvor 5 tilsvarer meget stor betydning og 1 tilsvarer meget liten betydning (figur 3.5). Respondentene anser de fleste av de nevnte tiltakene som viktige forebyggende tiltak. Flest respondenter har angitt at hvorvidt virksomheten har etablert rutiner for oppfølging av sykefraværet, gjennomfører ergonomisk tilrettelegging av den enkeltes arbeidsplass og at ledelsen engasjerer seg aktivt i IA og HMS arbeidet, har meget stor betydning for virksomhetens arbeid med å forebygge og redusere sykefraværet.

Det er særlig stillingsgruppen med tillitsvalgte som svarer at tiltakene nevnt over har meget stor betydning for å forebygge og redusere sykefravær (data ikke vist). Ansatte i ledelsen svarer også i noe større grad enn vanlig ansatte at tiltakene har meget stor betydning. Når man deler utvalget i næringskategorier er det ingen nevneverdige forskjeller mellom gruppene på dette spørsmålet.

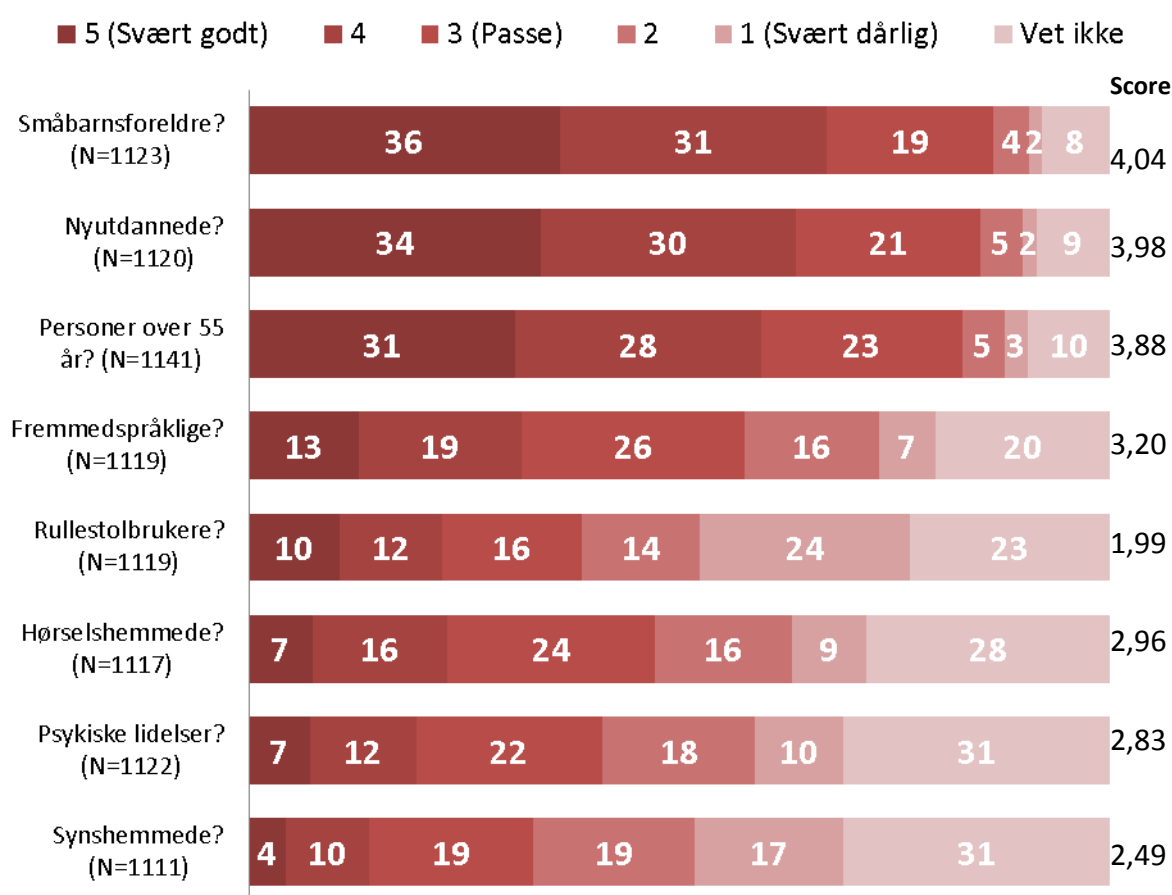


Figur 3.5. Respondentenes prosentvise svarfordeling på betydningen av ulike tiltak i virksomheten for å forebygge og redusere sykefravær. HMS: helse, miljø, sikkerhet; BHT: Bedriftshelsetjenesten

3.4 IA-avtalens delmål 2

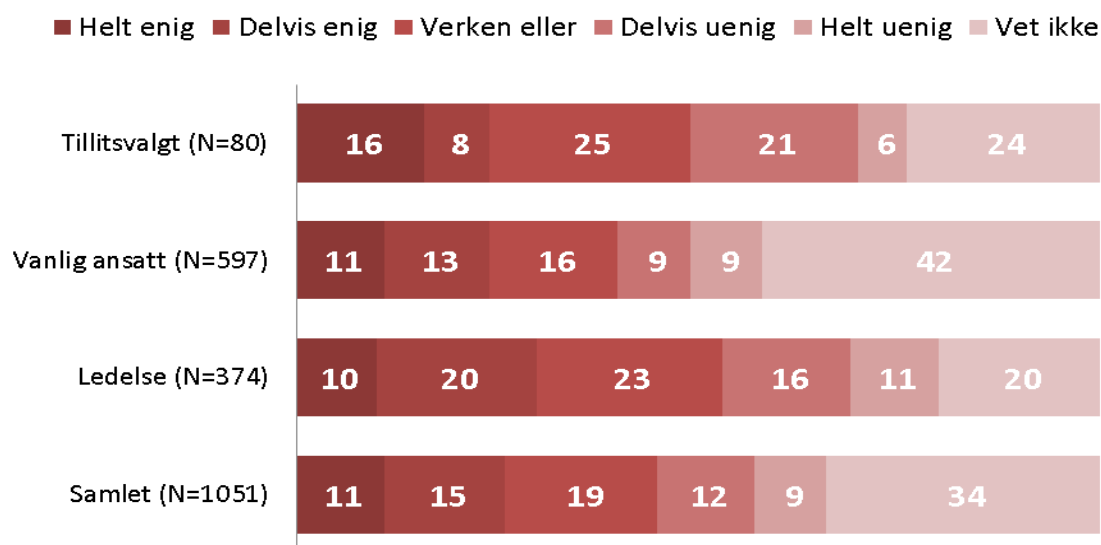
3.4.1 Holdninger til tilrettelegging og inkludering

IA-arbeidet handler blant annet om å inkludere ulike grupper i samfunnet som er i risiko for å falle utenfor arbeidslivet, slik som ulike grupper av funksjonsfriske og grupper som har redusert funksjonsevne. Dette omfattes i IA-avtalens delmål 2. Figur 3.6 viser hvor godt respondentene mener at virksomheten passer for eller er tilrettelagt for å kunne inkludere ulike grupper. Flest respondenter mener at virksomheten de arbeider i passer eller er tilrettelagt for småbarnsforeldre, nyutdannede og personer over 55 år. Ser vi på gjennomsnittlig score for hver gruppe, er det personer som sitter i rullestol flest respondenter mener virksomhetene deres passer dårlig for/er dårligst tilrettelagt for. Deretter kommer personer med redusert syn eller en synshemming og personer med lettere psykiske lidelser.



Figur 3.6. Respondentenes prosentvise svarfordeling på: «Hvor godt mener du at virksomheten passer/er tilrettelagt for ulike grupper?» Gjennomsnittscore er oppgitt til høyre i figuren.

Respondentene ble spurt om de har inntrykk av at holdningen til ledelsen eller andre ansatte er at de ikke ønsker å ansette personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Figur 3.7 viser at 26 prosent av respondentene samlet sett svarte at de var helt eller delvis enig i at ledelsen eller andre ansatte i virksomheten har slike holdninger, 21 prosent var delvis eller helt uenig, mens hele 34 prosent svarte at de ikke vet. Av de ulike ansattgruppene var det flest blant de tillitsvalgte (16 prosent) som svarte at de var helt enig i at det er slike holdninger i virksomheten, mens det ellers var små forskjeller mellom gruppene.

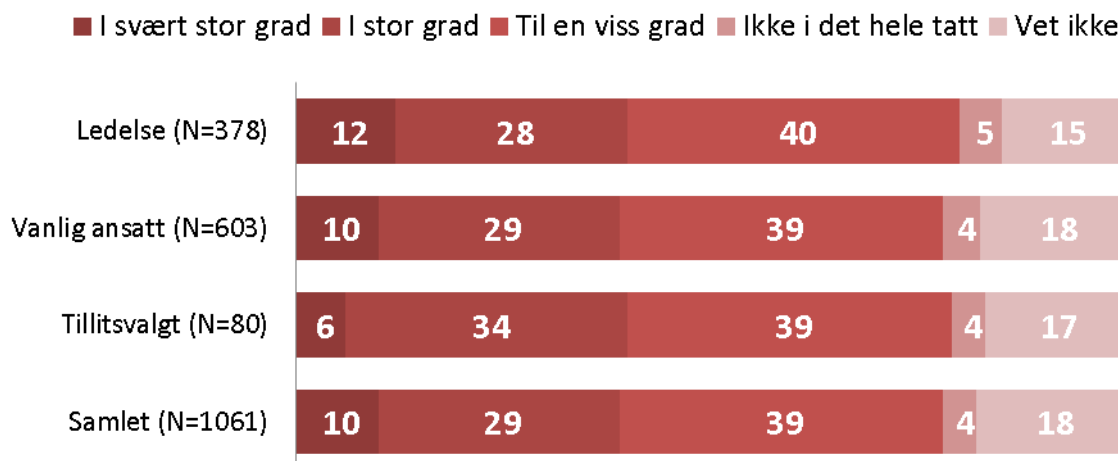


Figur 3.7. Respondentenes prosentvise svarfordeling på spørsmålet: «Har du inntrykk av at holdningen til ledelsen/de ansatte er at de ikke ønsker å ansette personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?». N=1051.

3.4.2 Tilrettelegging for personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne

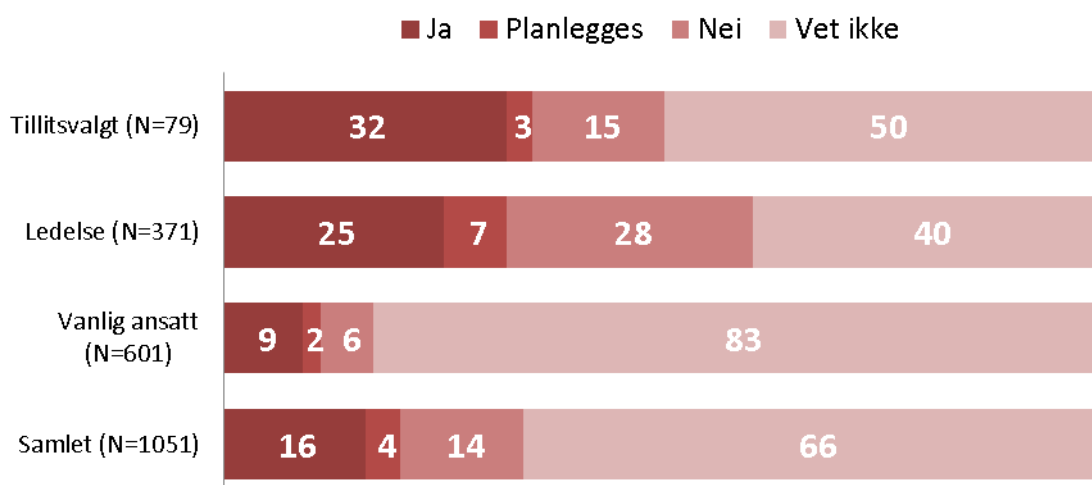
Denne undersøkelsen hadde to spørsmål som gikk ut på om virksomhetene gjør tilpasninger og tilrettelegger overfor egne arbeidstakere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne eller har satt seg aktivitetsmål for arbeidet med å forebygge overgang fra arbeid til passive ytelser.

Av figur 3.8 framkommer det at omlag 40 prosent av respondentene svarte at virksomheten deres i svært stor eller i stor grad tilrettelegger for at personer med redusert arbeids- og eller funksjonsevne kan være helt eller delvis i arbeid, mens omtrent like mange svarte at dette til en viss grad var tilfelle. Det var små forskjeller mellom ledere, tillitsvalgte og vanlig ansatte på disse synspunktene. Når det gjelder næringskategorier er det vanskelig å si noe om forskjeller siden enkelte grupper av næringer blir for små, og derfor er tallene usikre.



Figur 3.8. Syn på virksomhetens arbeid med tilrettelegging for personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne (N=1061). Spørsmålet lød: «I hvor stor grad mener du at virksomheten tilrettelegger for at personer med redusert arbeids- og eller funksjonsevne kan være helt eller delvis i arbeid?» Respondentenes svar er oppgitt i prosent.

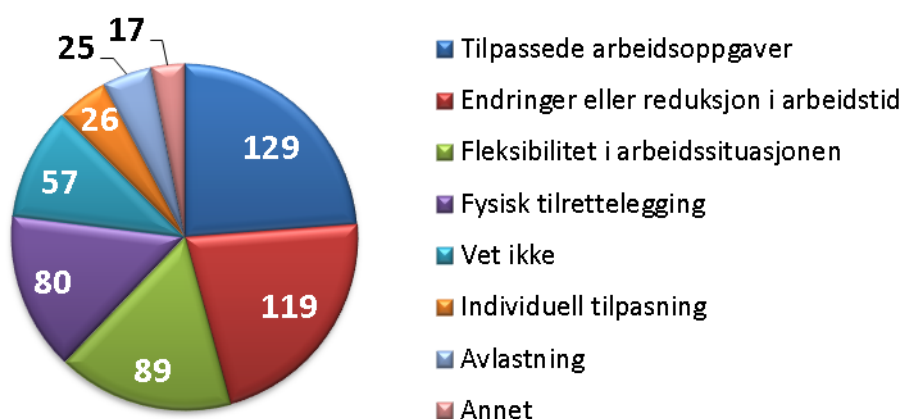
Respondentene ble videre spurt om virksomheten de arbeider i har satt seg aktivitetsmål for oppfølging og tilrettelegging av arbeidstakere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne (figur 3.9). Det var 35 prosent av de tillitsvalgte og noen færre ledere som svarte at virksomheten har satt seg aktivitetsmål, eller planlegger dette, for oppfølging av og tilrettelegging for personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Det er her interessant å merke seg at halvparten av de tillitsvalgte, 40 prosent av ledelsen, og så mye som 83 prosent av de ansatte faktisk ikke kjenner til om virksomheten hadde satt seg slike mål.



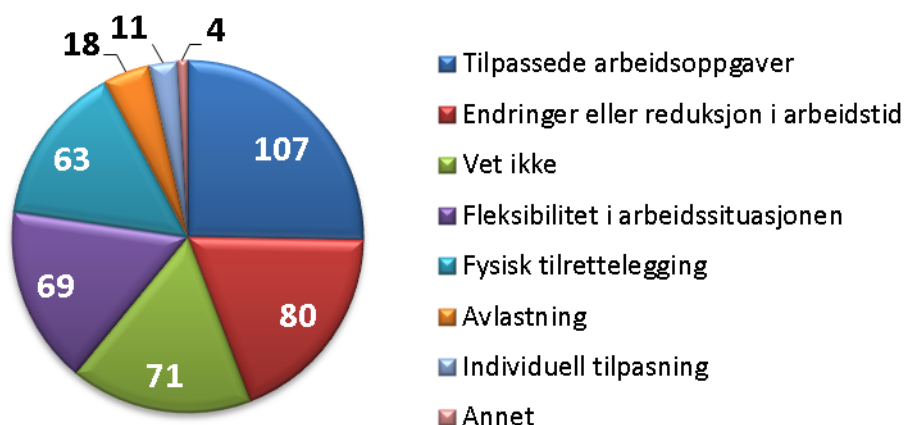
Figur 3.9. Respondentenes prosentvise svarfordeling på spørsmålet: «Har virksomheten satt seg aktivitetsmål for oppfølging og tilrettelegging av arbeidstakere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?». N=1051.

Videre ble respondentene spurt om hvilke tiltak virksomheten gjør for å tilrettelegge for arbeidstakere som har eller har fått redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Her kunne respondentene krysse av for flere alternativer. De tiltakene flest av respondentene svarte at virksomheten gjør for å tilrettelegge var å tilpasse arbeidsoppgaver, endre eller redusere arbeidstid, fysisk tilrettelegging og fleksibilitet i arbeidssituasjonen (figur 3.10a-c). Disse fire tiltakene var det også flest som svarte når man deler populasjonen i de ulike næringskategoriene.

Helse- og sosialtjenester (totalt 542 avkryssinger)

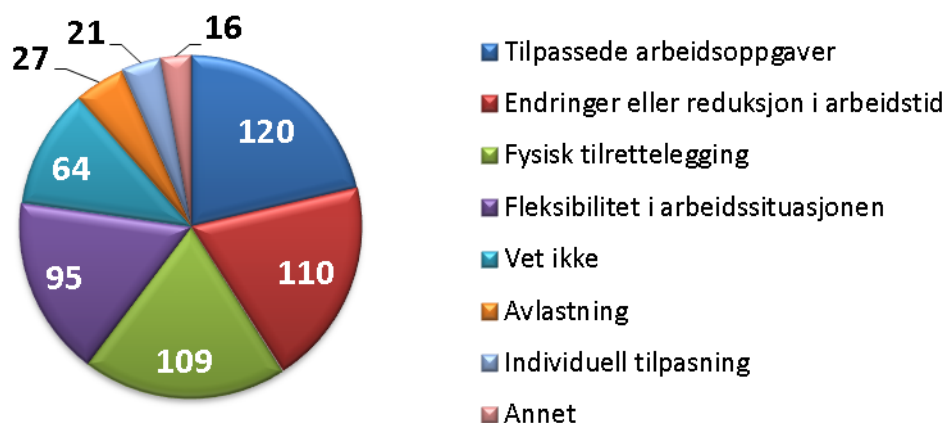


Industri (totalt 423 avkryssinger)

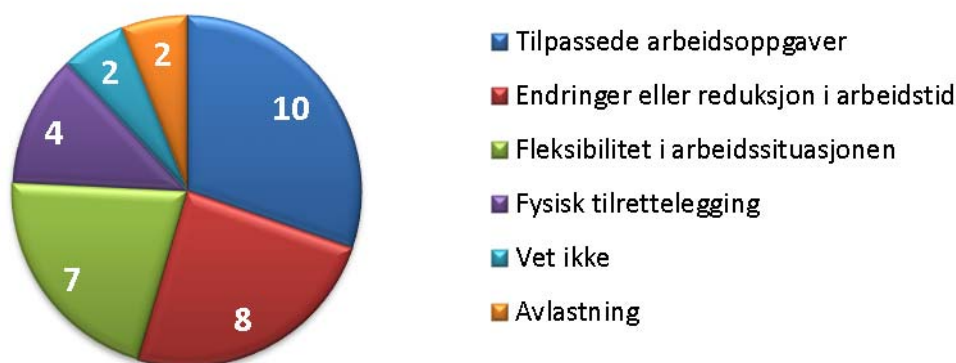


Figur 3.10a. Tiltak virksomheter gjør for å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeids- og eller funksjonsevne. Spørsmålet lød: «Hva gjør virksomheten for å tilrettelegge for arbeidstakere som har eller får redusert arbeids- og/eller funksjonsevne». Figuren oppgir antall svar per kategori.

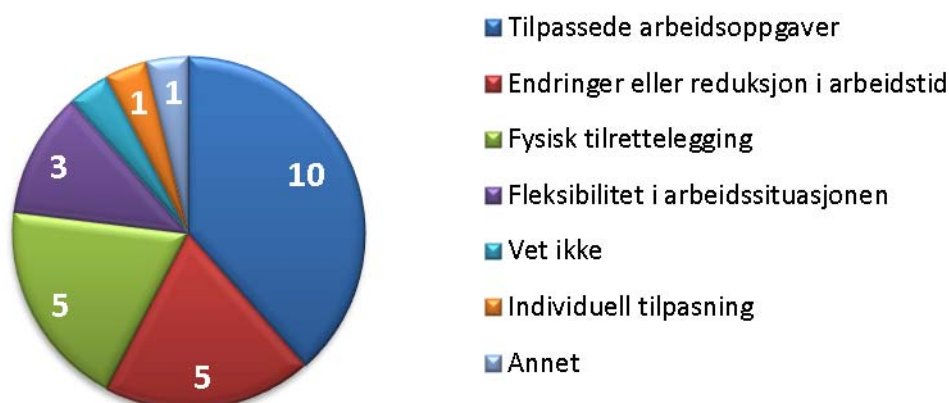
Offentlig administrasjon (totalt 562 avkryssninger)



Overnatting og service (totalt 33 avkryssninger)

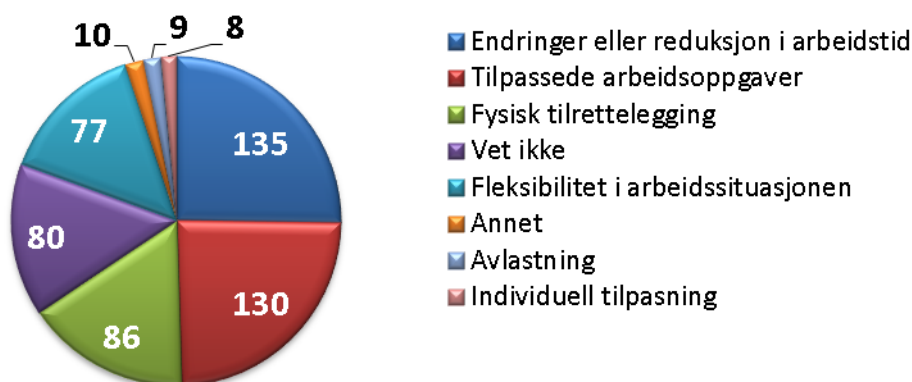


Transport og lagring (totalt 26 avkryssninger)

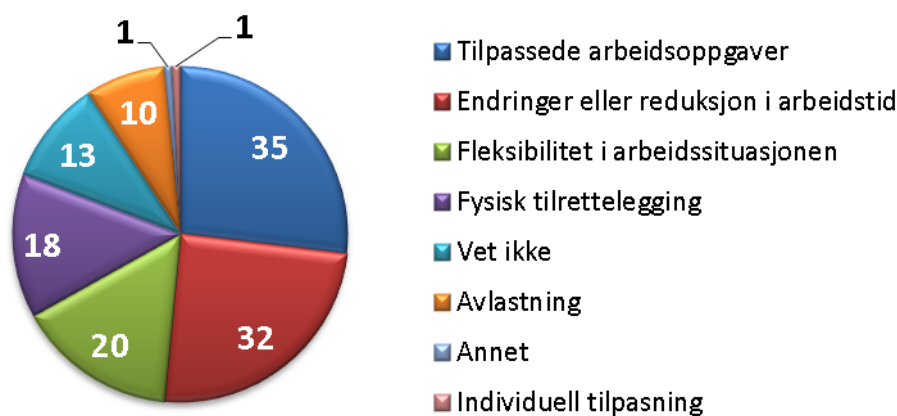


Figur 3.10b. Tiltak virksomheter gjør for å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeids- og eller funksjonsevne. Spørsmålet lød: «Hva gjør virksomheten for å tilrettelegge for arbeidstakere som har eller får redusert arbeids- og/eller funksjonsevne». Figuren oppgir antall svar per kategori.

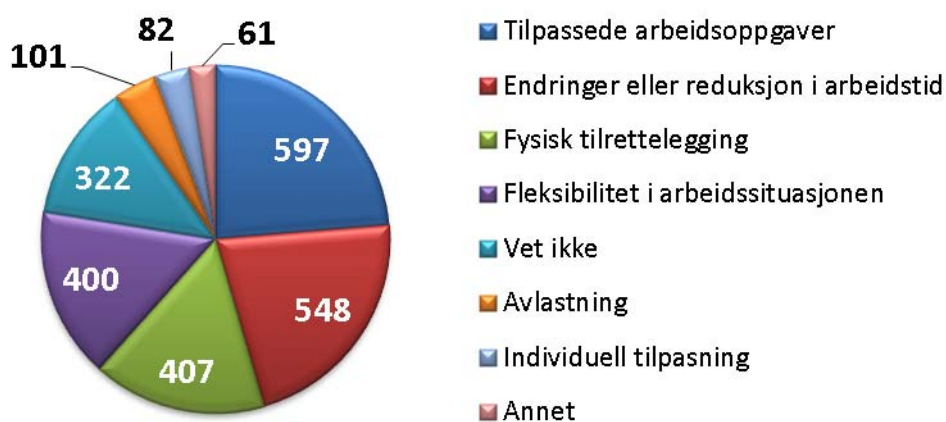
Undervisning og forskning (totalt 535 avkryssninger)



Varehandel (totalt 130 avkryssninger)



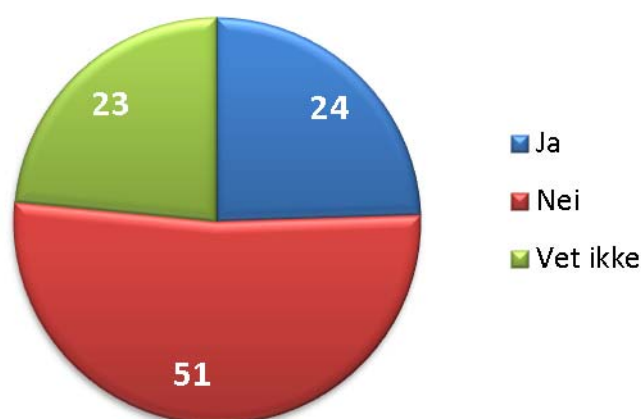
Alle næringer (totalt 2518 avkryssninger)



Figur 3.10c. Tiltak virksomheter gjør for å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeids- og eller funksjonsevne. Spørsmålet lød: «Hva gjør virksomheten for å tilrettelegge for arbeidstakere som har eller får redusert arbeids- og/eller funksjonsevne». Figuren oppgir antall svar per kategori.

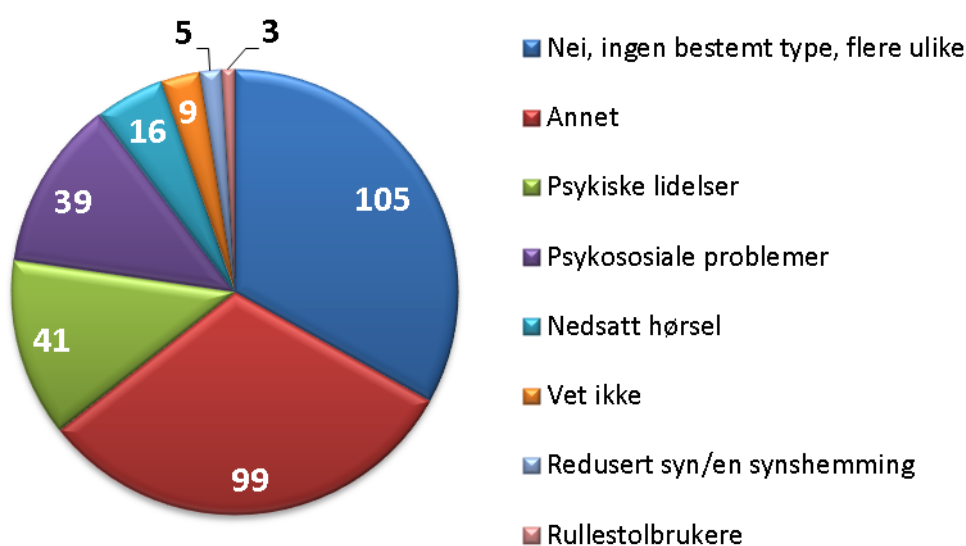
3.4.3 Virksomhetens erfaringer med ansatte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne

Samlet sett oppgav 24 prosent av respondentene at de hadde erfart at ansatte i virksomheten hadde måttet slutte som følge av redusert arbeids- og/eller funksjonsevne (figur 3.11). Det var flere tillitsvalgte (38 prosent) og ledere (34 prosent) enn vanlige ansatte (16 prosent) som kunne bekrefte dette (data ikke vist).



Figur 3.11. Respondentenes prosentvise svarfordeling på spørsmålet (N=1139): «Har du erfaring med at ansatte ikke har kunnet fortsette i virksomheten etter å ha fått redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?»
N=1139

Respondenter som hadde erfaring med at ansatte har måttet slutte som følge av redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, ble bedt om å oppgi om det var en type funksjonshemming som hadde ført til dette. Her kunne respondentene krysse av for flere alternativer. Her oppga de fleste at det ikke var noen bestemt type funksjonshemming, men flere ulike, deretter var det flest som krysset av for annet, psykiske lidelser og psykososiale problemer. Resultatene er vist i figur 3.12.



Figur 3.12. Type funksjonshemming blant ansatte som har måttet slutte som følge av at de har fått redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Spørsmålet lød: «Hvis ja, er dette personer med en bestemt type funksjonshemming?». Figuren oppgir antall avkryssninger per kategori.

Figur 3.13 viser hva respondentene svarte er årsaken til at personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne har måttet slutte i virksomheten de arbeider i. Her kunne respondentene krysse av for flere alternativer. Flest svarer at årsaken har vært problemer med tilrettelegging, deretter svarer flest høyt sykefravær. Årsaker som virker å være av mindre betydning er nedbemanninger, holdningsspørsmål blant ledere og/eller ansatte og høyere krav om konkurranse på arbeidsmarkedet.



Figur 3.13. Respondentenes synspunkter i forhold til mulige årsaker til at ansatte har måttet slutte som følge av at de har fått redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Spørsmålet lød: «Hva tror du kan være årsaken til at de har måtte slutte?». Figuren oppgir antall avkryssninger per kategori.

Respondentene fikk anledning til å kommentere på spørsmålet om hva de mener kan være årsaken til at personer som har fått redusert arbeids- og/eller funksjonsevne har måtte slutte i virksomheten. Kommentarene gikk stort sett på at vedkommende ikke klarte å utføre de arbeidsoppgaver som arbeidet besto av, særlig grunnet fysisk tunge arbeidsoppgaver. Ellers går mange kommentarer på at det ikke finnes egnede arbeidsoppgaver for vedkommende i virksomheten eller at sykdom/diagnose har ført til at personen har måttet slutte i virksomheten. Mange svarer at vedkommende har sluttet fordi de har blitt arbeidsuføre. Noen representative kommentarer:

«Ofte helsesituasjon som er årsak, klarer ikke å tilrettelegge ut fra funksjonsnivå.»
«Vanskelig å finne egnet arbeidsoppgave som fungerte.» «Ved enkelte tilfeller er det vanskelig å legge til rette fordi personen ikke tåler noen form for fysisk arbeid.»
«Arbeidets art ble krevende og gav ulike fysiske og psykiske plager.»

Noen av respondentene nevner også at arbeidets egenart og marginal bemanning gjør det er umulig for virksomheten å holde på personer som ikke fungerer optimalt. En respondent forklarer at det er vanskeligere for virksomhetene å legge til rette for ansatte som krever store endringer, mens andre forklarer at når ansatte er sykemeldt på deltid blir det umulig å bruke vikar for å utfylle den sykemeldtes arbeidstid. Det er også viktig for flere at det må følge midler med til leie av vikar, slik at ikke belastningen på de andre ansatte blir for stor ved sykefravær. Enkelte respondenter mener at virksomheten deres ikke har økonomi til å sette inn nødvendige tiltak for å holde på vedkommende, og at det har ført til at personen har måttet slutte. Flere nevner at det er krevende for arbeidsgiver å legge til rette og følge opp personer med redusert arbeidsevne. Videre arbeider enkelte i virksomheter hvor sikkerhetsaspekt har ført til at personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne har måttet slutte. Kun i et par kommentarer sier respondentene at ansatte har måttet slutte på grunn av virksomhetens manglende vilje til å prøve å tilrettelegge.

Inneklima og miljø er også årsaker som nevnes av flere, særlig i forhold til allergiplager. Flere respondenter mener at det har vært tilfeller hvor ansatte har måttet slutte på grunn av lav motivasjon, egne holdninger til å arbeide med utfordringer eller lav arbeidsmoral:

«Arbeidstakere har muligens fått være for lenge «i fred» og ikke fulgt opp godt nok. Slikt sett har mange kommet inn på den kjente «motorveien» ut av arbeidslivet.» «Vilje til å ta annet arbeid.»

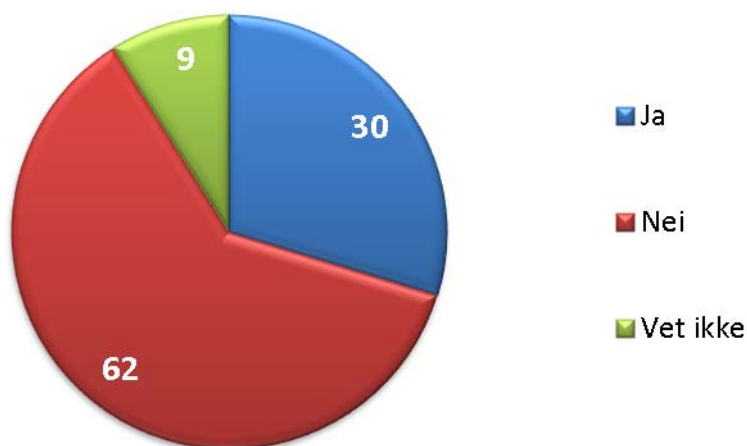
Noen forteller at den ansatte selv har valgt å slutte, gjerne for å prøve noe annet, eller at vedkommende ikke hadde noe ønske om ikke å arbeide lenger. Holdninger til arbeidskollegaer kan også bidra til at noen ansatte velger å slutte frivillig:

«I et miljø der arbeidstakerne føler stort press kan uttalelser og holdninger gjøre det vanskelig å godta at ikke alle kan yte like mye (ikke nødvendigvis uttalt), og ikke minst åpne for nye arbeidstakere når disse kommer som en ekstraressurs med midler fra NAV eller annet.» «Ønske om å gjøre noe annet, hvor en kan bestemme avtaler og arbeid etter dagsform.»

Det kommer frem i kommentarene at enkle fysiske tilpasninger er det letteste for virksomheten å tilrettelegge, mens lyd og støy er en av de største utfordringene ved tilrettelegging.

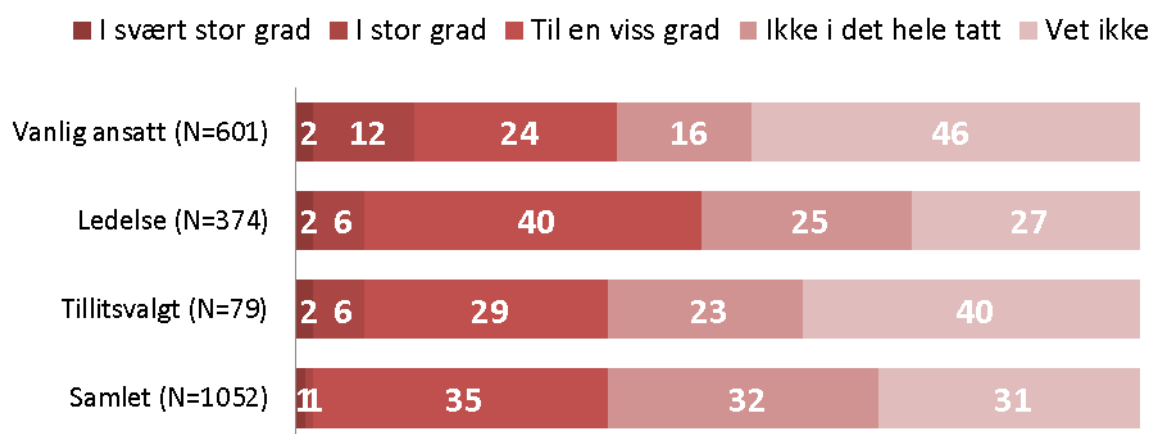
3.4.4 Sykefravær og oppfølging av sykefravær

IA-avtalen har hatt sterkt fokus på å få ned sykefraværet, og oppfølgingssystemet av sykmeldte kan oppleves ressurskrevende for arbeidsgiverne (Ose m.fl., 2013). Vi ønsket å undersøke om arbeidet med sykefraværet kan ha negative følger for arbeidet med tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. I den sammenheng ville vi først finne ut hvor mange av respondentene som har inntrykk av at virksomheten sliter med høyt sykefravær. Her svarte 30 prosent at de har inntrykk av at virksomheten sliter med høyt sykefravær, mens 62 prosent svarte at de ikke har inntrykk av det (figur 3.14). Det er noen flere tillitsvalgte (38 prosent) enn ledere (28 prosent) og vanlig ansatte (29 prosent) som har inntrykk av at virksomheten sliter med høyt sykefravær.



Figur 3.14. Respondentenes prosentvise svarfordeling på spørsmålet (N=1136): «Har du inntrykk av at virksomheten sliter med høyt sykefravær?» N=1136.

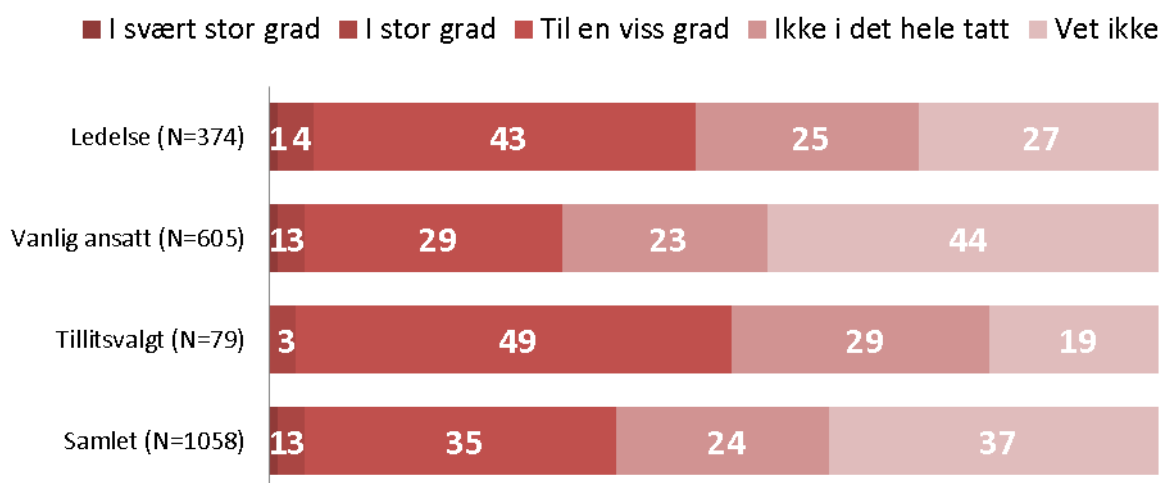
Figur 3.15 viser at over 35 prosent av respondentene svarer at oppfølging av sykemeldte i virksomheten til en viss grad går utover arbeidet med tilrettelegging ovenfor egne arbeidstakere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Det er særlig lederne som svarer dette. Vi fant derimot ingen sammenheng mellom de respondentene som rapporterte at virksomheten sliter med høyt sykefravær og de respondentene som svarte at oppfølging av sykefravær går ut over tilretteleggingsarbeidet i svært stor eller i stor grad (data ikke vist).



Figur 3.15. Respondentenes prosentvise svarfordeling på spørsmålet: «I hvor stor grad mener du at oppfølging av sykmeldte går utover arbeidet med tilrettelegging ovenfor egne arbeidstakere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?». N=1052

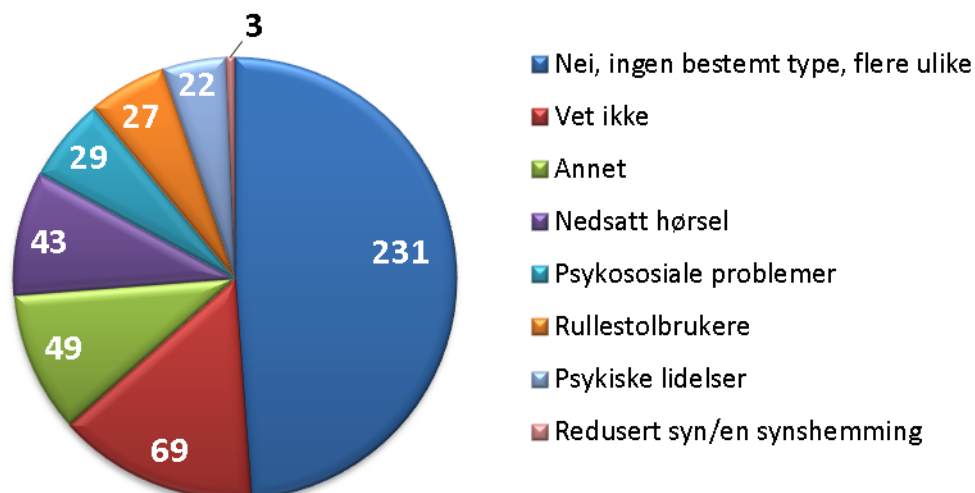
3.4.5 Sysselsetting av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne

IA-avtalens delmål 2b går ut på å få sysselsatt flere personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Vi fant at svært få av respondentene (4 prosent) sett under ett svarer at virksomheten i svært stor eller stor grad ansetter personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, 35 prosent svarer at virksomheten gjør det til en viss grad, mens 24 prosent svarer at virksomheten ikke gjør det i det hele tatt (figur 3.16). Når utvalget deles i stillingsgrupper, skiller ansatte i ledelse og tillitsvalgte seg ut ved at det er flest av dem som svarer at virksomheten til en viss grad ansetter personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, ellers er gruppene ganske like.



Figur 3.16. Respondentenes prosentvise svarfordeling på spørsmålet: «I hvor stor grad mener du virksomheten ansetter personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?». N=1058

Respondenter ble videre spurt om hvilke type funksjonshemming personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne virksomheten har ansatt har eller har hatt (figur 3.17). Her kunne respondentene krysse av for flere alternativer. Her var det flest som svarte at de ansatte ikke hadde en bestemt type funksjonshemming, men flere ulike, ellers svarte en del vet ikke og annet på dette. Det var færrest som oppga at virksomheten hadde ansatt personer som var rullestolbrukere, psykiske lidelser og redusert syn eller synshemming.

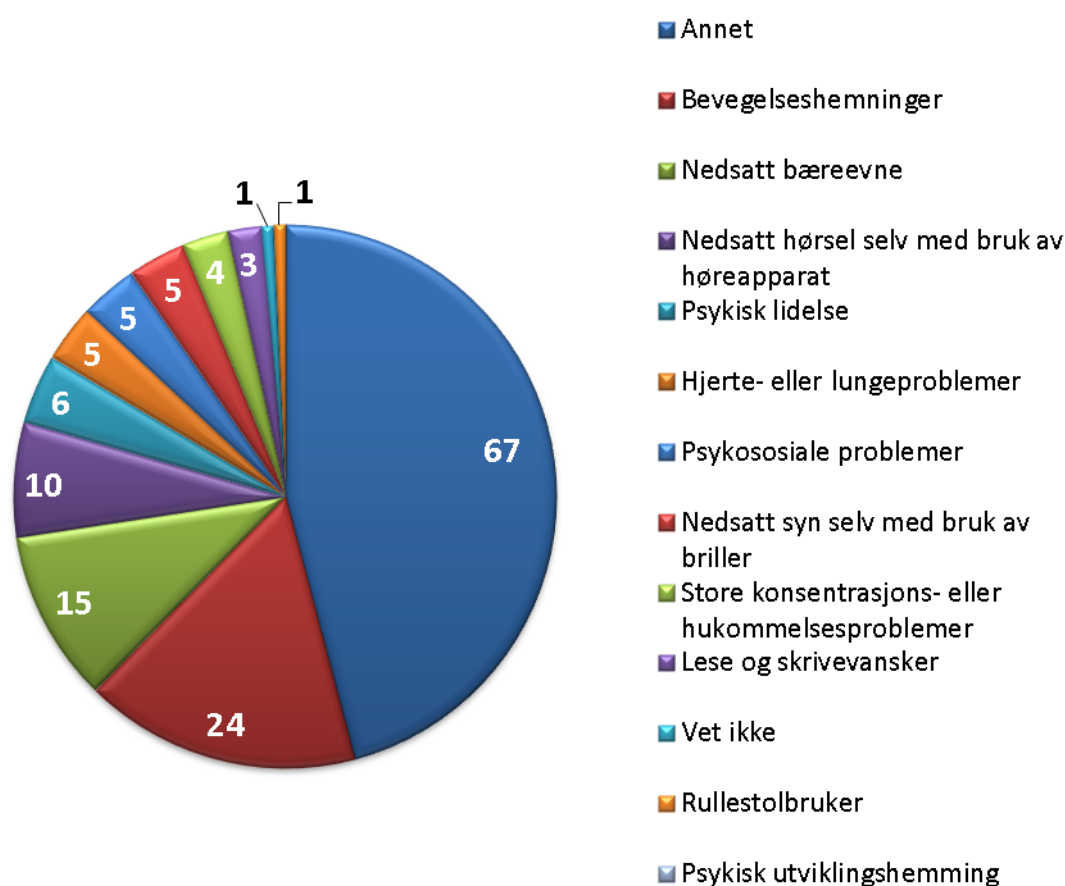


Figur 3.17. Funksjonshemmede og hvilke typer funksjonshemmede som har blitt ansatt. Spørsmålet lød: «Hvis ja, er dette personer med en bestemt type funksjonshemming?». Figuren oppgir antall avkryssninger per kategori.

3.4.6 Sysselsatte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne i Møre og Romsdal

Denne undersøkelsen inneholdt også noen spørsmål rettet mot personer med redusert arbeids- og eller/funksjonsevne. Totalt 107 respondenter (9,5 prosent av utvalget) svarte at de hadde redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, 72 prosent av disse var kvinner. Blant de sysselsatte med redusert funksjonsevne oppga til sammen 75 prosent at de arbeider med en av følgende kategorier: undervisning og forskning (n=31), helse og sosialtjenester (n=25) og offentlig administrasjon (n=22).

Blant de med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, var det flest som oppga at de hadde andre funksjonshemninger enn svaralternativene i undersøkelsen, deretter kom bevegelseshemninger, nedsatt bæreevne og nedsatt hørsel (figur 3.18). Trettito personer (30 prosent) hadde sammensatte problemer eller flere ulike årsaker til sin reduserte arbeids- og/eller funksjonsevne.



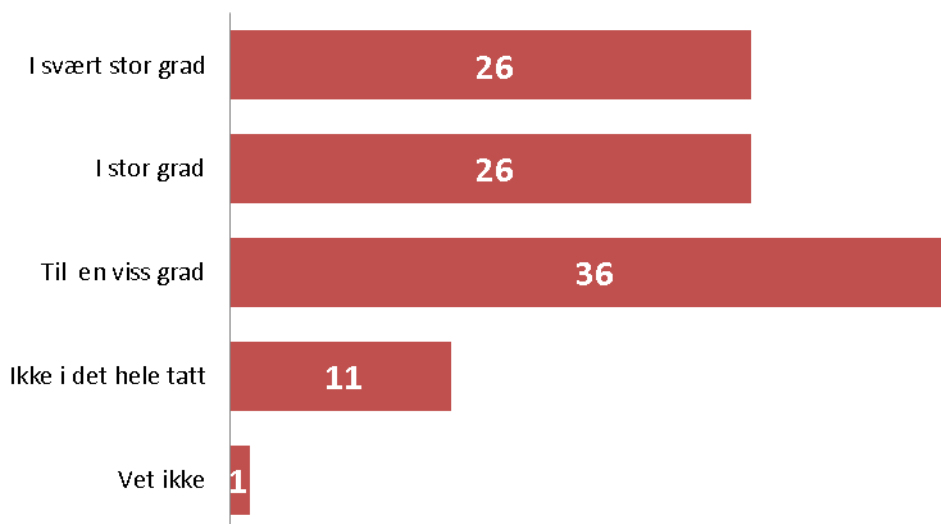
Figur 3.18. Ulike årsaker til redusert arbeids- og/eller funksjonsevne blant respondentene (N=106). Spørsmålet lød: «Hva er grunnen til at du har redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?». Figuren oppgir antall avkryssninger per kategori.

Det ble videre ble det spurt om hvor redusert arbeids- og/eller funksjonsevne vedkommende hadde. Her svarte litt over halvparten (56 prosent) middels reduksjon og 36 prosent svak reduksjon i arbeids- og/eller funksjonsevne. Fem prosent svarte at de har sterk reduksjon i arbeids- og/eller funksjonsevne (tabell 3.4). Videre hadde 63 prosent redusert stilling, mens resten (37 prosent) hadde full stilling. Det var flest kvinner som jobbet deltid: 74 prosent av kvinnene jobbet deltid, mens bare 32 prosent av mennene gjorde dette. Det var kun 5 personer som var ansatt på IA-plass (opptrenings- og utprøvningsplass) tilrettelagt gjennom NAV, mens resten hadde ordinær ansettelse.

Tabell 3.4. Karakteristikk ved sysselsatte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne i IA-virksomheter i Møre og Romsdal.

	Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3
	Svak	Middels	Sterk
Redusert arbeidsevne	36 %	56 %	5 %
	Full stilling	Redusert stilling (50-80 %)	Redusert stilling (<50 %)
Full eller redusert stilling	37 %	31 %	32 %
	Menn	Kvinner	
Redusert stilling og kjønn	32 %	74 %	
	Ordinær	IA-plass	Vet ikke
Ordinær ansettelse eller IA-plass (antall personer)	99	5	1

Når respondentene ble spurt om de var fornøyd med tiltakene virksomheten hadde gjort for å tilrettelegge for dem, svarte over halvparten (52 prosent) at de i svært stor eller i stor grad var fornøyd med tiltakene (figur 3.19). Trettiseks prosent var til en viss grad fornøyd, mens 11 prosent svarte at de ikke var fornøyd.



Figur 3.19. Respondentenes prosentvise svarfordeling på spørsmålet: «Er du fornøyd med de tiltakene virksomheten har gjort for å tilrettelegge for deg?». N=105

Respondentene fikk anledning til å skrive inn kommentarer på spørsmålet om hvorvidt de er tilfreds med deres virksomhets tilretteleggingstiltak. Tjuetre personer skrev inn kommentarer. Av disse var 10 kommentarer positivt ladet og var skrevet av personer som i spørsmålet over oppga at de var fornøyd med tiltakene, mens resten av kommentarene var negativt ladet. De negative kommentarene var fra både personer som på spørsmålet over hadde svart at de var fornøyd og de som ikke var fornøyd.

Blant de som var fornøyd med tilretteleggingen, ble redusert arbeidstid, godkjent trening i forbindelse med rehabilitering i arbeidstiden, god fysisk tilrettelegging, mange forskjellige arbeidsoppgaver og tett oppfølging trukket frem som gode tiltak. Noen har også en positiv innstilling til det å tilrettelegge for seg selv. Her er noen representative kommentarer:

«God kommunikasjon med ledelsen.» «Ble plassert i et TIO team, med mindre antall brukere og tett individuell oppfølging.»

«Jeg tilrettelegger for meg selv. Har mange forskjellige arbeidsoppgaver også formannsjobb. Kan da yte like mye i 100 % jobb.»

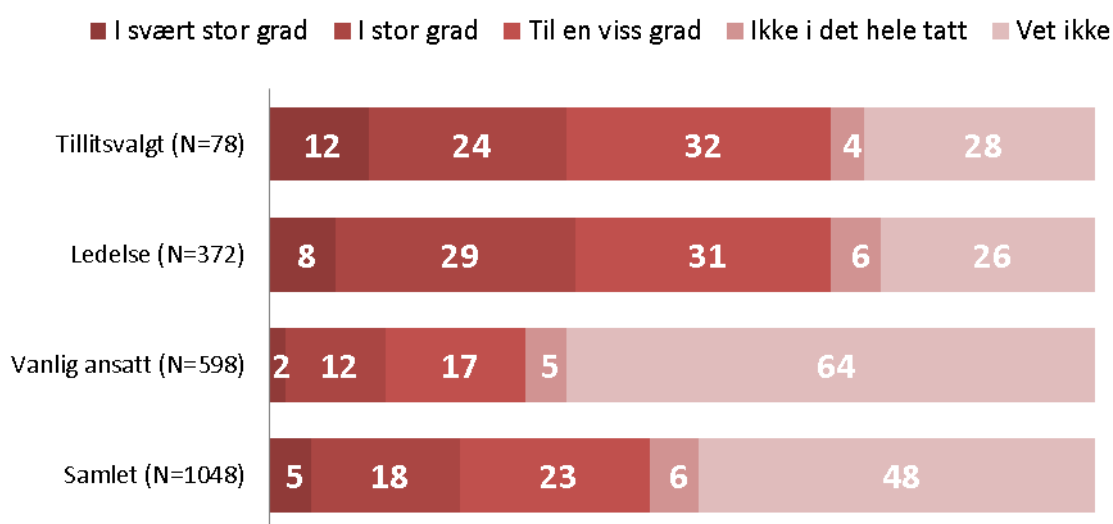
Ut fra kommentarene kommer det også fram noen kjennetegn ved de som var svært fornøyd, slik som at de hadde vært lenge i ordinært og fullt arbeid før sykdommen inntraff, eller at de ikke hadde varig funksjonsnedsettelse. En nevnte her delvis uførhet som konsekvens av kreft-behandling.

Blant de negative kommentarene ble det nevnt at lyd og støy var et problem, at man fikk for lite gehør blant kolleger og ledere for småting som kan virke ubetydelig for andre, at bygningsmessige årsaker gjorde samarbeid vanskelig, en savnet klarere og mer medmenneskelige tilbakemeldinger fra ledelsen til ansatte i prøveforhold og at man blir husket på i hverdagen. Andre kommentarer var at et hardere arbeidsliv gjør at man ikke kan være åpen om sykdommen sin hvis man ikke sitter trygt i jobben sin fra før, problemer med tilrettelegging, at man må jobbe mest alene, at man ikke får redusert stilling og føler seg presset til å jobbe mer, at man går ned i lønn ved omstilling på arbeidsplassen, lite forståelse generelt og for ønsker om videre- og etterutdanning, at det ikke gjøres tilstrekkelig med tiltak, og et minimum av bevissthet blant medarbeidere på slik som å få sett ansiktet den den som snakker og at de som snakker, snakker tydelig. Her er noen representative kommentarer:

«Føler at det er meg selv, og ikke arbeidsgiver som har funnet en god løsning for min del.» «De kunne gitt meg oppgaver som ikke krevde fysisk så mye og som kunne vært med å gjøre arbeidsdager mer givende...» «Ingen forståelse eller samarbeid fra medarbeidere. Eneste støtte jeg har er at jeg kan ta sykemelding så mye jeg trenger.» «Kontoret/bygget jeg arbeider gir en støyende/uroelig arbeidsplass og -miljø. Bygningsmessige problemer gjør at jeg mer enn ønskelig må isolere meg...»

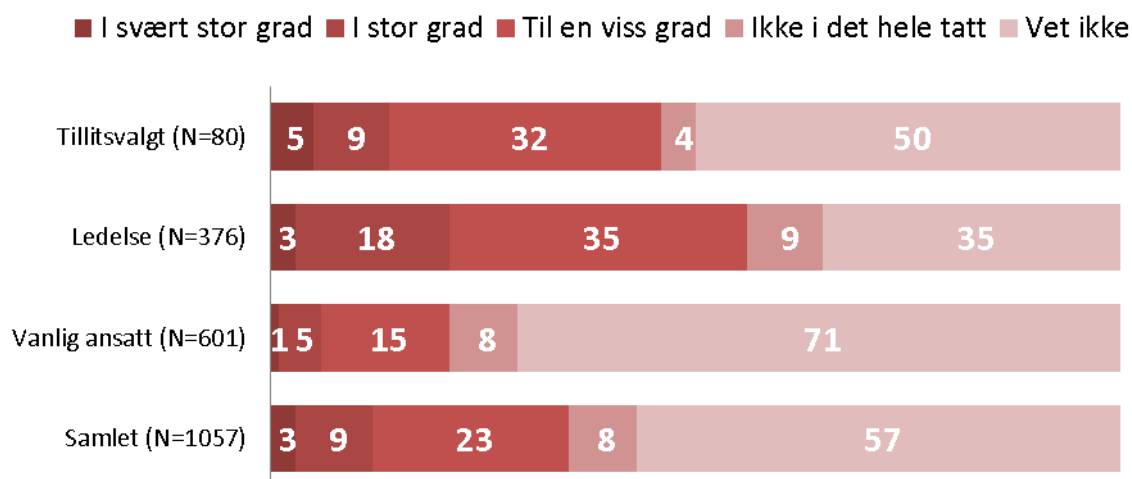
3.5 Virksomhetenes forhold til NAV

NAV Arbeidslivssenter er et ressurs- og kompetansesenter for IA-arbeidet, og skal aktivt støtte opp under ledere, tillitsvalgte og verneombud i virksomhetens egeninnsats for å utvikle en mer inkluderende arbeidsplass (NAV, 2014b). Respondentene ble spurt om i hvor stor grad virksomheten oppsøker/tar imot hjelp og veiledning fra IA-rådgiver i NAV for å beholde personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, resultatene er vist i figur 3.20. Tjuetire prosent av de ansatte svarer at virksomheten i svært stor eller stor grad oppsøker eller tar i mot hjelp fra NAV for å beholde personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. I underkant av 40 prosent av de tillitsvalgte (36 prosent) og ansatte i ledelsen (37 prosent) svarer at virksomhetene i svært stor eller i stor grad oppsøker eller tar imot hjelp og veiledning fra NAV, mens 14 prosent av de vanlige ansatte svarer det samme. Det er også langt flere av de vanlig ansatte som svarer at de ikke vet, enn i gruppene ledelse og tillitsvalgte.



Figur 3.20. Respondentenes prosentvise svarfordeling på spørsmålet: «I hvor stor grad mener du virksomheten oppsøker/tar imot hjelp og veiledning fra IA-rådgiver i NAV for å beholde personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?». N=1048

Når respondentene ble spurt om de var tilfredse med NAV sitt bidrag i virksomheten i forbindelse med tilrettelegging og tiltak for å beholde eller ansette personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, svarte 12 prosent at de i svært stor eller stor grad var tilfreds, 23 prosent var til en viss grad fornøyd, mens hele 57 prosent ikke visste (figur 3.21). Blant ansatte i ledelse svarte 21 prosent at de i svært stor eller i stor grad var tilfreds med NAV sitt bidrag, mot 14 prosent av de tillitsvalgte. Flest ansatte i ledelsen (35 prosent) og tillitsvalgte (32 prosent) var til en viss grad tilfreds, men det var også mange tillitsvalgte (50 prosent) og ledere (35 prosent) som ikke visste. Flest vanlige ansatte (71 prosent) svarte at de ikke visste.



Figur 3.21. Respondentenes prosentvise svarfordeling på spørsmålet: «Er du tilfreds med NAVs bidrag (f. eks. veiledning og opplæring) i forbindelse med tilrettelegging og tiltak for å beholde eller ansette personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?» N=1057

Respondentene fikk anledning til å kommentere spørsmålet over i et åpent kommentarfelt. Sekstire personer skrev inn kommentarer relatert til spørsmålet. Av disse var 20 kommentarer positivt ladet, mens resten av kommentarene var negativt ladet. De positive kommentarene handler stort sett om at respondenten var fornøyd med IA-kontakten i NAV, at de blir tatt på alvor, får informasjon, veiledning og råd ved behov. Enkelte respondenter forteller at de bruker NAV sine rutiner ved sykemelding og har positive erfaringer med dette. Noen representative kommentarer om positive erfaringer:

«NAV arbeidslivssenter har gjort en kjempejobb i vår virksomhet.» «Møter blide og hjelpsomme NAV-veiledere når vi har behov for det.»

Av de negative kommentarene går flest på at virksomhetene ikke er tilfreds med oppfølgingen de har fått fra NAV etter signering av IA-avtalen. Det kommer frem at mange av virksomhetene hadde sett for seg mer kontakt og hjelp fra NAV i spørsmål relatert til IA. Mange skriver at de opplever at det er vanskelig å få kontakt med IA-kontakten hos NAV og flere forteller om hendelser hvor de har fått feilinformasjon fra ansatte i NAV:

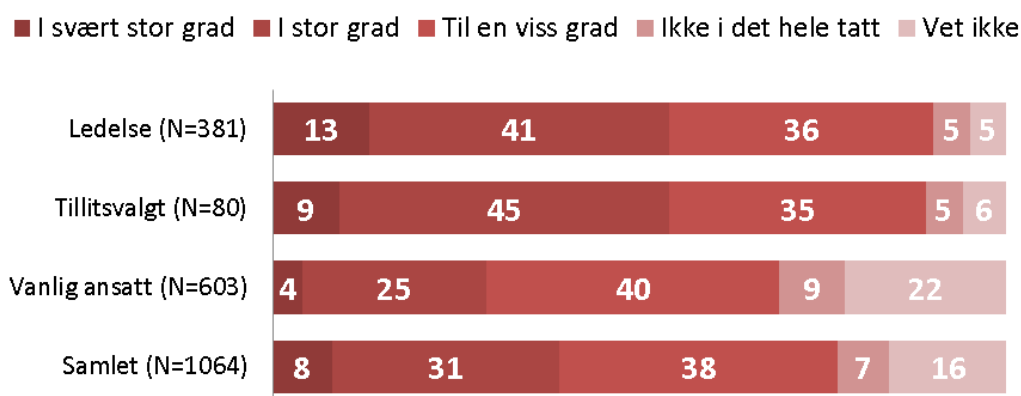
«Har hatt kontakt med ledere i NAV oppe i systemet og fått bekreftet at de kommer med feilinformasjon.»

Flere svarer at de opplever det som frustrerende at NAV ikke i større grad informerer arbeidstaker om hva som kreves av dem og hvilke forpliktelser de har ved sykemelding. Flere nevner at kontakt og hjelp fra NAV fører til en del ekstra arbeid for virksomheten i form av ekstra papirarbeid, og at NAV burde bli flinkere til oppfølging både av arbeidsgiver og enkeltpersoner i saker. Enkelte kommentarer går også på at enkelte respondenter opplever å bli møtt på en negativ måte hos NAV. Noen representative kommentarer om negative erfaringer:

«Vanskelig å få tak i rette vedkommende på NAV.» «Var opptatt av å signere en IA-avtale, men siden da har de ikke tatt kontakt på noen måte.»

3.6 Delmål 3 og IA-arbeidet for seniorer i virksomheten

Delmål 3 i IA-avtalen handler om å stimulere og tilrettelegge for å beholde eldre arbeidstakere eller seniorer i arbeidslivet lengst mulig. På spørsmål om i hvor stor grad respondentene mener at virksomheten tilrettelegger for og stimulerer eldre arbeidstakere til å fortsette arbeidet, svarte 8 prosent at de i svært stor grad og 31 prosent at de i stor grad mente virksomheten gjør dette (figur 3.22). Trettiåtte prosent svarte til en viss grad, og 7 prosent svarte at de mener at virksomheten ikke gjør det i det hele tatt. Det var flere ledere (54 prosent) og tillitsvalgte (54 prosent) enn vanlig ansatte (29 prosent) som i svært stor grad og i stor grad mente at virksomheten tilrettelegger for og stimulerer seniorer til å fortsette i arbeid.



Figur 3.22. Respondentenes prosentvise svarfordeling på spørsmålet: «I hvor stor grad mener du at virksomheten tilrettelegger for og stimulerer eldre arbeidstakere til å fortsette arbeidet». N=1064

4 Diskusjon og oppsummering

4.1 Begrensninger i utvalget

I denne spørreundersøkelsen svarte 1147 ansatte fra IA-virksomheter i Møre og Romsdal på spørreskjemaet som ble sendt ut. Kvinner er noe mer (63 prosent) representert enn menn, selv om det er en overvekt av sysselsatte menn i virksomheter i Møre og Romsdal og i landet for øvrig (Møre og Romsdal fylkeskommune). Undervisning og forskning, helse- og sosialtjenester, offentlig administrasjon og industri utgjorde de viktigste næringene i utvalget vårt. Tall fra 4. kvartal i 2012 viser at helse- og sosialtjenester, industri og varehandel og bilverksteder er det de tre største næringene i Møre og Romsdal i forhold til antall sysselsatte, med undervisning og offentlig administrasjon på femte plass (Møre og Romsdal fylkeskommune). Dette kan tyde på at utvalget er noe skjevfordelt i forhold til fordelingen av hovednæringer i fylket vårt. Det må også tas med i betraktningen at svarene framstilt for de tillitsvalgte er noe usikre, siden denne gruppen utgjorde kun 7 prosent av respondentene.

Det er uvisst om den totale andelen sysselsatte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne som vi fant i denne undersøkelsen er et reelt tall for virksomheter i Møre og Romsdal. Personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne kan derimot ha vært mer motivert for å svare på undersøkelsen enn andre ansatte. Videre er resultatene om arbeidstakerne har redusert arbeids- og/eller funksjonsevne selvrapportert, og en persons oppfattelse av om han eller hun har redusert arbeids- og/eller funksjonsevne kan variere fra person til person og med tiden. Begrepet redusert arbeids- og/eller funksjonsevne ble brukt i spørreskjemaet, med tanke på at dette var en mer presis formulering for å fange målgruppen i IA-avtalens delmål 2, enn begrep som funksjonshemmet eller nedsatt funksjonsevne, som i større grad baserer seg på en subjektiv vurdering i forhold til hva man omfatter som en funksjonshemming/nedsettelse, uten nødvendigvis å sette denne i sammenheng med arbeidstakerens arbeidsevne.

4.2 Respondentenes kjennskap til IA-avtalen

Det var naturlig nok flest ledere og tillitsvalgte som hadde kjennskap til IA-avtalen, men også de aller fleste vanlige ansatte hadde til en viss grad kjennskap til avtalen. Eldre arbeidstakere hadde bedre kjennskap til IA-avtalen enn yngre arbeidstakere. Av alle respondentene var det kun 9 prosent som ikke hadde kjennskap til avtalen i det hele tatt.

4.3 Delmål 1 – forebygge og redusere sykefraværet

Om lag halvparten av respondentene i denne undersøkelsen svarer at deres virksomhet i stor grad arbeider med å forebygge og redusere sykefraværet. Det er flere blant ledelse (65 prosent) og tillitsvalgte (55 prosent) som svarer dette, i samsvar med funn fra Ose og medarbeidere (2013) hvor 70 prosent av lederne og 50 prosent av tillitsvalgte svarte det samme. De faktorene flest har gitt størst betydning i virksomhetenes arbeid med å forebygge og redusere sykefravær, er etablering av rutiner for oppfølging av sykefravær, ergonomisk tilrettelegging for den enkeltes arbeidsplass og at ledelsen engasjerer seg aktivt i virksomhetens IA- og HMS-arbeid. Det er også tidligere funnet at ergonomisk tilrettelegging og et aktivt ledelsesengasjement for IA- og HMS-arbeidet har stor betydning for virksomhetenes arbeid med å forebygge og redusere sykefravær (Myhr og Thomassen, 2012, Norfakta, 2012). I IA-avtalen beskrives ledelsens engasjement og aktive rolle i IA-arbeidet som et viktig element for å lykkes med IA-arbeidet i virksomheten (IA-avtalen, 2010). Dette bekreftes av vår funn, hvor ledelsens engasjement fremheves som viktigst, med de tillitsvalgtes engasjement som nest viktigst. At de tillitsvalgtes engasjement og rolle i IA-arbeidet ikke anses som like viktig som ledelsens, kan ha sammenheng med at de tillitsvalgtes rolle primært har vært å sørge for de ansattes rettigheter, og at tillitsvalgtes funksjon for et godt partssamarbeid internt i IA-virksomhetene ikke er godt nok forankret for tillitsvalgte og verneombud (Ose m.fl., 2013).

4.4 Delmål 2 – inkludering av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne

Det er et mål for IA-avtalen å hindre at IA-virksomhetenes arbeidstakere blir uføretrygdet (delmål 2a) og at virksomhetene rekrutterer en større andel med redusert funksjonsevne (delmål 2b), samt at arbeidsplassen legger vekt på tilpassing og tilrettelegging for den enkelte.

4.4.1 Oppfølging- og tilrettelegging for personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne

Resultatene fra denne undersøkelsen tyder på at virksomhetene i utvalget tilrettelegger for egne arbeidstakere med redusert funksjonsevne for å forebygge overgang fra arbeid til passive ytelser. Det er det like mange som svarer at virksomheten gjør dette i svært stor eller stor grad som det er respondenter som svarer at dette gjøres til en viss grad. Det er med andre ord rom for ytterligere forbedringer når det gjelder arbeidet med tilrettelegging for at personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne kan være helt eller delvis i arbeid.

Når det gjelder situasjonen om virksomhetene har satt seg aktivitetsmål, eller planlegger dette, for oppfølging av og tilrettelegging overfor egne ansatte med redusert funksjonsevne, er situasjonene annerledes. Trettifem prosent av de tillitsvalgte og noen færre ledere (32 prosent) svarte at virksomheten har satt seg aktivitetsmål, eller planlegger dette, for oppfølging av og tilrettelegging overfor egne ansatte med redusert funksjonsevne. Tallene for tillitsvalgte er tilsvarende tidligere funn, mens tallene for ledelsen er noe lavere enn det Ose og medarbeidere (2013) fant (46 prosent). I tillegg er det interessant at andelen ledere og tillitsvalgte som svarer at de ikke kjenner til om virksomheten har satt seg slike mål er stor (hhv. 40 og 51 prosent), og enda større for vanlig ansatte (80 prosent). Ose og medarbeidere (2013) rapporterte at andelen som svarte at de ikke vet om virksomheten har satt seg slike mål hadde økt for både tillitsvalgte og ledere fra 2008 til 2012, og våre resultater tyder på at denne andelen har økt ytterligere for lederne fra 21 prosent i 2012 til 40 prosent i vår studie. Som Ose og medarbeidere (2013) har vært inne på kan dette tyde på at det fortsatt er lav oppmerksomhet rundt arbeidstakere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Ose og medarbeidere (2013) påpeker at det kan være at mange virksomheter arbeider godt med tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt arbeids- og/eller funksjonsevne, men at forskjellene mellom virksomheter har blitt større.

Vi finner videre at flere tillitsvalgte og ledere har erfart at ansatte har måtte slutte etter å ha fått redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, men fremdeles er det godt under halvparten av tillitsvalgte eller ledere som har erfaring med dette. Det kommer ikke frem i vår undersøkelse at det er noen bestemt type funksjonshemming som har ført til dette, men problemer med tilrettelegging blir oppgitt som den vanligste årsaken til at vedkommende har måttet slutte.

4.4.2 Rekruttering av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne

Våre funn kan tyde på at virksomhetene i større grad tilrettelegger for egne ansatte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, enn at de ansetter nye personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Dette støttes av funn fra en tidligere studie som viser at innsatsen er lavere for rekruttering av nye ansatte med redusert funksjonsevne enn for tilrettelegging for egne ansatte (Ose m.fl., 2013). Videre har Fafo funnet at det er få virksomheter som faktisk gjennomfører tiltak for å rekruttere funksjonshemmede, men at IA-virksomheter i større grad enn andre virksomheter hadde målsettinger og tiltak om å øke rekrutteringen av personer med redusert funksjonsevne (Svalund og Hansen, 2013).

4.4.3 Inkludering av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne

I undersøkelsen til Ose m.fl. (2013) svarte i overkant av halvparten av ledere og tillitsvalgte at deres virksomhet er lite egnet som arbeidsplass for personer med redusert funksjonsevne. I vår undersøkelse svarte derimot i underkant av en tredjedel av respondentene i gruppene ledere, tillitsvalgte og vanlig ansatte at deres arbeidsplass ikke passer eller er tilrettelagt for personer med en funksjonshemming.

Det er tidligere funnet at en kritisk holdning til inkludering av funksjonshemmede på arbeidsplassen kan delvis skyldes at arbeidsgivere vegrer seg for å ansette personer de tror vi ha et høyt sykefravær, og at inkludering vil medføre en større grad av tilrettelegging enn tidligere (Ose m.fl., 2013b). Til tross for at vi fant at nettopp problemer med tilrettelegging og høyt sykefravær tidligere hadde forårsaket at personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne hadde måttet slutte i virksomheter i vårt utvalg, tyder ikke våre resultater på at det er et utbredt ønske i virksomhetene om ikke å ansette personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Noe flere respondenter svarte at de hadde inntrykk av at holdningen til ledelsen/de ansatte er at de ikke ønsker å ansette personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne, men forskjellen mellom de som var enig (26 prosent) og uenige (21 prosent) i dette var ikke stor og mange svarte at de ikke visste (34 prosent).

4.4.4 Sysselsatte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne

Omtrent 10 prosent av respondentene i vår undersøkelse oppgir at de har redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Selv om utvalget er lite, stemmer andelen allikevel godt med andelen sysselsatte med en funksjonshemming i AKU undersøkelsen (Bø og Håland, 2013). I andre kvartal 2013 var denne andelen 9,5 prosent (ibid.). Over halvparten i gruppen respondenter med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne var kvinner, og i befolkningen generelt er det flest kvinner som oppgir at de har en funksjonshemming (ibid.). I AKU undersøkelsen var derimot under halvparten av de sysselsatte med en funksjonshemming kvinner (ibid.). Helse- og sosialtjenester er den næringen som har flest ansatte med funksjonshemminger, og offentlig sektor har en noe høyere andel sysselsatte med funksjonshemminger enn privat sektor (Svalund og Hansen, 2013). I denne undersøkelsen var 23 prosent av de som oppga redusert arbeids- og/eller funksjonsevne ansatt innen helse- og sosialtjenester, mens flest som oppga redusert arbeids- og/eller funksjonsevne var ansatt innen undervisning og forskning (31 prosent). Slik sett viser utvalget personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne en relativt representativ fordeling innen kjønn og næring.

De aller fleste ansatte med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne i denne undersøkelsen hadde enten middels eller svak reduksjon i arbeids- og/eller funksjonsevne. AKU undersøkelsen viser nettopp at personer med svake funksjonshemminger er i overtall blant sysselsatte med en funksjonshemming (Bø og Håland, 2013). Rygg- og nakkeproblem og problemer med ben/føtter og hender/armar er de vanligste helseproblemene blant funksjonshemmede generelt (Bø og Håland, 2013). Ingen av problemene over var definert som egne svaralternativ i vår undersøkelse og flest svarte at det var andre grunner til at de hadde redusert arbeids- og/eller funksjonsevne enn de svaralternativene vi hadde oppgitt. Vi kan derfor ikke si noe om hva som var de mest vanlige årsakene til redusert arbeids- og/eller funksjonsevne blant respondentene i denne undersøkelsen.

Redusert stilling er vanligst blant sysselsatte med varig funksjonsnedsettelse (Bø og Håland, 2013). I AKU undersøkelsen i 2013 oppga 45 prosent av de sysselsatte at de arbeidet deltid, og det var klart flest sysselsatte kvinner med en funksjonshemming som arbeidet deltid (Bø og Håland, 2013). Dette til tross for at flere (57 prosent) oppga at funksjonshemmingen deres avgrenset hvor mye de kan arbeide per dag eller per uke (Bø og Håland, 2013). I vår undersøkelse fant vi en større andel sysselsatte som arbeidet deltid (63 prosent) sammenlignet med AKU undersøkelsen fra 2013. Det var kun 5 personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne som hadde IA-plass i denne undersøkelsen, noen som kan tyde på IA-plasser er et lite brukt virkemiddel blant IA-virksomheter. Dette stemmer med tidligere funn om at det er svært få virksomheter som tilbyr IA-plasser (Ose m.fl., 2013).

I AKU-undersøkelsen i 2013 framkom det at 57 prosent hadde fått tilrettelegging i forhold til sin funksjonshemming, i form av endringer i arbeidsoppgaver, i arbeidstid eller fysisk tilrettelegging på arbeidsplassen (Bø og Håland, 2013). Vi spurte i denne undersøkelsen respondentene med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne hvor fornøyd de var med tiltakene virksomheten har gjort for å tilrettelegge for dem. Over halvparten svarte at de i svært stor eller stor grad var fornøyd med tiltakene som virksomheten hadde gjort for å tilrettelegge for dem. Tilpassede arbeidsoppgaver, endret eller redusert arbeidstid, fysisk tilrettelegging og fleksibilitet i arbeidssituasjonen var de mest vanlige tiltakene virksomhetene i ulike næringer hadde gjort for å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeids- og eller funksjonsevne. Videre fant vi at de som er mest fornøyd med tilretteleggingen er de som hadde vært lenge i ordinært og fullt arbeid før sykdommen inntraff, eller at de ikke hadde varig funksjonsnedsettelse.

4.5 Delmål 3 – tilrettelegging for eldre arbeidstakere

Resultatene fra denne undersøkelsen om virksomhetenes arbeid med IA-avtalens delmål 3 tyder på at de fleste virksomheter tilrettelegger for og stimulerer eldre arbeidstakere til å fortsette arbeidet i virksomheten. Det var flere ledere (54 prosent) og tillitsvalgte (54 prosent) enn vanlig ansatte (29 prosent) som i svært stor grad og i stor grad mente at virksomheten tilrettelegger for og stimulerer seniorer til å fortsette i arbeid, som tyder på at budskapet når vanlig ansatte i noe mindre grad. I vår studie finner vi at svarene fra ledere og tillitsvalgte derimot er helt like, som kan bety at dette er et tema i møter mellom ledelse og tillitsvalgte. Vi fant videre at bare 10 prosent av lederne og de tillitsvalgte svarer at virksomheten ikke tilrettelegger for eldre arbeidstakere, og bare 6 prosent av de tillitsvalgte og ledelsen svarer vet ikke. Ose og medarbeidere (2013) fant at det er lite fokus på seniorpolitikk i virksomhetene, selv om både tillitsvalgte og ledere er enige i at de ønsker å beholde eldre arbeidstakere lengst mulig. Når det gjelder om virksomheten har satt seg aktivitetsmål for hvordan eldre arbeidstakere kan stimuleres til å forlenge yrkeskarriæren, så mente knapt halvparten av lederne dette i 2012, mot bare en fjerdedel av de tillitsvalgte (ibid.). Deres funn viste også at nesten en av tre ledere, og en av fire tillitsvalgte ikke har satt seg slike aktivitetsmål, og andelen som svarer vet ikke er også høy. Om vår studie viser at arbeidet med delmål 3 på virksomhetsnivå har fått mer fokus er derimot uklart. Vi hadde kun ett spørsmål som gjaldt delmål 3 og virksomhetens arbeid for inkludering av seniorer, og det begrenser hva vi kan si om dette temaet. Denne undersøkelsen sier heller ikke noe om fokuset på seniorpolitikk i virksomhetene kommer som et resultat av IA-avtalen. Svarene fra fylkeskommunal sektor er at seniorpolitikk foregår uavhengig fra IA-avtalen, mens svarene fra privat sektor og offentlig næringsvirksomhet er at dette er i større grad integrert i IA-avtalen (Ose m.fl., 2013).

4.6 Forholdet til NAV arbeidslivssentre

NAV Arbeidslivssenter og IA-kontaktene har en helt sentral rolle i å støtte opp under IA-arbeidet på det lokale plan. Nesten halvparten av respondentene svarer at de ikke vet om virksomheten oppsøker og tar i mot hjelp og veiledning fra NAV Arbeidslivssenteret i Møre og Romsdal for å beholde personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Det er flest vanlig ansatte som ikke vet, og det er langt flere i ledelsen og blant de tillitsvalgte som svarer at virksomheten gjør dette. Det er enda flere som ikke vet hvorvidt de er fornøyd med NAVs bidrag i forhold til å tilrettelegge og gjøre tiltak for å beholde eller ansette personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne. Her er det også ledelsen og de tillitsvalgte som virker å ha størst kjennskap til dette, men det er få som svarer at de i svært stor eller stor grad er fornøyd med NAVs bidrag ved undersøkelsestidspunktet. Kommentarene til dette var at mens noen opplever god og tett kontakt med NAV er det også mange som ønsker mer kontakt i forbindelse med tilrettelegging og tiltak og at NAV tar mer initiativ i oppfølging av både arbeidstakere og arbeidsgivere. I Ose og medarbeidere (2013) sin evaluering av IA-avtalen fant de at NAV hadde mye kontakt med ledelsen (en til fire ganger per år), men lite kontakt med de ansatte. Samarbeidet preges dessuten av et ensidig fokus på oppfølging av sykefravær. Ettersom Ose og medarbeidere (2013) påpeker at de lokale NAV Arbeidslivssentrene kanskje er ett av de viktigste

virkemidlene i IA-avtalen for å lykkes med inkluderingsarbeidet på arbeidsplassen, tyder våre funn på at dette virkemiddelet kan ytterligere utnytted og forsterkes.

5 Konklusjon

Økt sysselsetting av personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne er i mindre grad prioritert i det virksomhetsnære IA-arbeidet sammenlignet med tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne for at disse kan være helt eller delvis i arbeid. Lav bevissthet rundt inkluderingsarbeidet blant ledere og tillitsvalgte og problemer med tilrettelegging er faktorer som virker å ha betydning for dette. Resultatene tyder også på at det er en fordel for mange virksomheter dersom NAV kan gå mer aktivt inn og hjelpe virksomhetene med veiledning og opplæring om tilrettelegging og tiltak for personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne.

6 Kilder og referanser

- Arbeids- og sosialdepartementet. *Organisering og mål for IA-samarbeidet. Sist oppdatert: 30.12.2013* [Online]. Tilgjengelig: http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/tema/velferdspolitik/inkluderende_arbeidsliv/organisering-og-mal.html?id=605467.
- Møre og Romsdal fylkeskommune. *Fylkesstatistikk 2013 Møre og Romsdal* [Online]. Tilgjengelig: <http://mrfylke.no/Tenesteomraade/Plan-og-analyse/Statistikk-og-analyser/Fylkesstatistikk>.
- NAV Oppland. Referat fra Brukerutvalgsmøte 9.9.13, NAV oppland, sak 14/13.
2013. *Faggruppen for IA-avtalen. Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk. Rapport: 14. juni 2013* [Online]. Tilgjengelig: http://www.regjeringen.no/upload/AD/publikasjoner/rapporter/2013/Faggruppens_rapport_2013.pdf.
- ARBEIDSDEPARTEMENTET. 2014. *Prop. 1 S (2013–2014) Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak) for budsjettåret 2014, kap. 2.2.7* [Online]. Tilgjengelig: <http://www.regjeringen.no/nn/dep/asd/dokument/proposisjonar-og-meldingar/prop/2013-2014/prop-1-s-20132014/2/2/7.html?id=739058>.
- BØ, T. P. & HÅLAND, I. 2013. *Funksjonshemma på arbeidsmarknaden i 2013. Statistisk sentralbyrå. Rapport 51/2013.*
- DALE-OLSEN, H., HARDOY, I., STORVIK, A. & TORP, H. 2005. *IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne. Institutt for samfunnsforskning (ISF). Rapport 2005:9.*
- ECON 2003. *Inkluderende arbeidslivsvirksomheter - plass til alle? Rapport 2003-047.*
- ECON 2005. *16 IA-virksomheter to år etter. Rapport 2005-051.*
- IA-AVTALEN. 2001. *Det kongelige arbeids- og administrasjonsdepartement, Arbeidsgiveravdelingen. PM 2001-27.* [Online]. Tilgjengelig: <http://lovdata.no/static/SPHPM/pdf/pm-2001-27.pdf>.
- IA-AVTALEN. 2006. *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009* [Online]. Tilgjengelig: http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/tema/velferdspolitik/inkluderende_arbeidsliv/ia-dokumenter/Ny-IA-avtale-og-protokoll/intensjonsavtale_om_et_mer_inkluderende.html?id=85829.
- IA-AVTALEN. 2010. *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013 (IA-avtalen)* [Online]. Tilgjengelig: http://www.regjeringen.no/upload/AD/publikasjoner/web-publikasjoner/2010/IA-avtale_24022010.pdf.
- IA-AVTALEN 2014. *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 4. mars 2014 - 31. desember 2018 (IA-avtalen).*

- IA-PROTOKOLL 2010. Protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen 24. februar 2010.
- LIE, A., GUDDING, I. H., BJØRNSTAD, O. & AASNÆSS, S. 2004. Bedriftshelsetjenestens rolle i det inkluderende arbeidsliv. STAMI-rapport 5-2.
- MO, N. 2013. *Grunnlag for videre IA-samarbeid - Erfaringer og anbefalinger. Rapport fra en partssammensatt arbeidsgruppe*. [Online]. Tilgjengelig: http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/rapporter_planer/rapporter/2013/grunnlag-for-videre-ia-samarbeid.html?id=731815.
- MYHR, Å. & THOMASSEN, R. 2012. IA - Holdningsbarometer - Ledere og ansatte i Hedmark og Oppland. IA-rådene i Hedmark og Oppland. Gjennomført høsten 2012.: IA-rådene i Hedmark og Oppland.
- MYKLETUN, A. 2010. Tiltak for reduksjon i sykefravær: Aktiviserings- og nærværsreform. Ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet 01.02.10 i følge mandat av 27.11.09.
- MYKLETUN, A., KNUDSEN, A. K. & MATHIESEN, K. S. 2009. Psykiske lidelser i Norge: Et folkehelseperspektiv. Nasjonalt folkehelseinstitutt. Rapport 2009:8.
- NAV. *Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2010-2013*. NAV arbeidslivssenter [Online]. Tilgjengelig: <http://www.nav.no/systemsider/sok/solrDokumenterEnkelt/attachment/256474?ts=12d98c16fd0>.
- NAV 2014a. Antall ansatte og bedrifter i IA-virksomheter fordelt etter arbeidsstedsfylke 4. kvartal 2013. Datafil mottatt fra NAV 7. april 2014.
- NAV. 2014b. *Hva kan NAV hjelpe med? NAV arbeidslivssenter. Lastet ned april 2014*. [Online]. Tilgjengelig: <https://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/NAV+Arbeidslivssenter>.
- NORFAKTA 2012. IA - Holdningsbarometer - Ledere og ansatte i Trøndelagsfylkene. Rapport utarbeidet for IA-råd Trøndelag. Gjennomført desember 2011 Rapport utarbeidet til IA-råd Trøndelag.
- OLSEN, T. & VANGSTAD, A. 2004. Inkluderende arbeidsliv - for hvem? Del 1: Sysselsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne sett fra et utvalg virksomheter. Rapport, Agderforskning.
- OSE, S., DYRSTAD, K. & SLETTEBAK, R. 2013. *Evaluering av IA-avtalen (2010 – 2013)*. SINTEF A24444 [Online]. Tilgjengelig: <http://www.sintef.no/uploadpages/315697/Rapport%20Evaluering%20av%20IA-avtalen%202010-13.pdf>.
- OSE, S. K. S., REVE SILJE, MANDAL ROLAND, JENSBERG HEIDI, LIPPESTAD JAN 2012. Sykefravær – gradering og tilrettelegging, SINTEF A22397.
- OSE, S. O., DYRSTAD, K., BRATTLID, I., SLETTEBAK, R., JENSBERG, H., MANDAL, R., LIPPESTAD, J. & PETERSEN, I. 2013b. Oppfølging av sykmeldte – fungerer dagens regime? Oppfølgingsplaner, dialogmøter, rapportering, kontroller og sanksjoner, SINTEF-rapport A24297.
- QUESTBACK. 2014. Tilgjengelig: <http://www.questback.com/no/>.

- SANDMAN, M., LEKANG, R., RIISE, G. & M.FL. 2000. Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv. Rapport: NOU 2000:27.
- SSB. 2013. *Funksjonshemmede, arbeidskraftundersøkelsen, 2013, 2. kvartal. Publisert: 5. september 2013* [Online]. Tilgjengelig: <http://www.ssb.no/akutu/>.
- SSB. 2014a. *Sykefravær, 4. kvartal 2013. Publisert: 20. mars 2014* [Online]. Tilgjengelig: <http://www.ssb.no/sykefratot/>.
- SSB. 2014b. *Tabell: 09665: Sykefravær, etter kjønn og type sykefravær. Sesongjustert og ikke-sesongjustert (prosent). Lastet ned: 29.04.2014* [Online]. Tilgjengelig: <https://www.ssb.no/statistikbanken/>.
- SVALUND, J. & HANSEN, I. L. S. 2013. Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet, Fafo-rapport 2013:54.

7 Vedlegg

Spørreskjema

Spørreskjemaundersøkelse blant ledere og ansatte i

IA-virksomheter i Møre og Romsdal

Formålet med denne spørreundersøkelsen er å få kunnskap om ledere og ansattes erfaringer med inkluderende arbeidsliv (IA)-arbeidet i sin virksomhet. Vi ønsker at du svarer utfra egne erfaringer virksomheten du arbeider i – uavhengig av hvor god kjennskap du har til IA-arbeidet, og om dette er gode eller dårlige erfaringer. Om det er noe du ikke kan svare på, krysser du av for «Vet ikke». Du kan gå fram og tilbake i skjemaet uten å miste dine svar, og ut av skjemaet og likevel komme tilbake der du var.

Som beskrevet i invitasjonsbrevet, vil opplysningene som innhentes i undersøkelsen behandles konfidensielt av Møreforskning Molde AS. Det vil ikke være mulig å identifisere deg i resultatene av undersøkelsen, og deltagelsen vil ikke på noen måte kunne påvirke din arbeidssituasjon i virksomheten.

Begreper som redusert funksjonsevne og redusert arbeidsevne er begreper du vil finne i dette spørreskjemaet. Redusert funksjonsevne (funksjonshemmet) er basert på hva individer selv oppfatter som funksjonsnedsetting. Til sammenligning er begrepet nedsatt arbeidsevne en kategori i NAV-systemet. Vedtak om redusert arbeidsevne utløser økonomisk støtte i form av arbeidsavklaringspenger, tiltaksdeltagelse, og eventuell annen oppfølging.

Denne undersøkelsen vil ta ca. 10 min å besvare.

1. Kjønn

Mann Kvinne

2. Alder

- 18-29 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- 60-66 år
- 67-69 år
- 70-79 år
- 80 år og eldre

3. Hvilken næring hører din virksomhet til?

- Transport og lagring
- Varehandel, bilverksteder
- Overnatting og servicevirksomhet
- Finansiering og forsikring
- Bygge- og anleggsvirksomhet
- Offentlig administrasjon
- Industri
- Helse- og sosialtjenester
- Undervisning og forskning
- Annet
- Vet ikke

4. Hvilken stilling/ansvar har du i virksomheten?

- Daglig leder
- Personalsjef
- HR-ansvarlig
- Leder av HMS-tjenesten
- Kontorsjef
- Enhetsleder
- Direktør
- Annet innen ledelse (administrasjonsdirektør, assisterende leder, HMS-ansvarlig, styrer, inspektør, stabssjef, seksjonssjef)
- Tillitsvalgt
- Hovedtillitsvalgt
- Verneombud
- Hovedverneombud
- Ansatt uten leder/personalansvar/verv
- Vet ikke

Inkluderende arbeidsliv (IA) avtalen

Inkluderende arbeidsliv (IA) er en avtale mellom partene i arbeidslivet. Målet med IA avtalen er å redusere sykefraværet, få tilsatt og tilrettelegge for flere arbeidstakere med redusert funksjons- og arbeidsevne (yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktivererte uføretrygdede), og øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet.

5. Hvor godt kjenner du til IA-avtalen?

- Ikke i det hele tatt
- Til en viss grad
- I stor grad
- I svært stor grad
- Vet ikke

6. I hvor stor grad mener du at virksomheten tilrettelegger for og stimulerer eldre arbeidstakere til å fortsette i arbeid?

- Ikke i det hele tatt
- Til en viss grad
- I stor grad
- I svært stor grad
- Vet ikke

7. Hvor godt mener du at virksomheten passer/er tilrettelagt for

	1 (Svært dårlig)	2	3 (Passe)	4	5 (Svært godt)	Vet ikke
Personer over 55 år?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Småbarnsforeldre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nyutdannede?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fremmedspråklige?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personer med nedsatt hørsel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personer med lettere psykisk lidelser, det vil si enkle fobier, lettere angst og depresjonslidelser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personer som sitter i rullestol?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personer med redusert syn/en synshemming?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Har du inntrykk av at virksomheten sliter med høyt sykefravær?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

9. I hvor stor grad mener du virksomheten din arbeider med å forebygge og redusere sykefraværet?

- Ikke i det hele tatt
- Til en viss grad
- I stor grad
- I svært stor grad
- Vet ikke

10. For å forebygge sykefravær, hvor stor betydning mener du at det har

	1 (Meget liten betydning)	2	3 (Verken eller)	4	5 (Meget stor betydning)	Vet ikke
At ledelsen engasjerer seg aktivt i IA og HMS arbeidet i virksomheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At virksomheten har etablert rutiner for oppfølging av sykefravær?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At tillitsvalgte engasjerer seg aktivt i IA og HMS arbeidet i virksomheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Å gjennomføre ergonomisk tilrettelegging av den enkeltes arbeidsplass, med fokus på for eksempel arbeidsstillinger, lysforhold, løfteteknikk, høyde på kontorpult o.l.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Å gjennomføre regelmessige medarbeidersamtaler?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Å gjennomføre sosiale treff utenom arbeidstid, som stryker relasjonen mellom kollegene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At bedriftshelsetjenesten bidrar aktivt i det forebyggende HMS arbeidet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Å gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Å tilrettelegge og oppfordre til fysisk aktivitet i og utenfor arbeidstida, via for eksempel gruppetrening, oppfordring til å gå trapp istedenfor å ta heis o.l.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Å gi ansatte tilgang på gratis frukt og grønnsaker i arbeidstida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. I hvor stor grad mener du at oppfølging av sykmeldte går utover arbeidet med tilrettelegging ovenfor egne arbeidstakere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?

- Ikke i det hele tatt
- Til en viss grad
- I stor grad
- I svært stor grad
- Vet ikke

Personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne

12. I hvor stor grad mener du at virksomheten tilrettelegger for at personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne kan være helt eller delvis i arbeid?

- Ikke i det hele tatt
- Til en viss grad
- I stor grad
- I svært stor grad
- Vet ikke

13. Har virksomheten satt seg aktivitetsmål for oppfølging- og tilrettelegging av arbeidstakere med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?

- Ja
- Nei
- Planlegges
- Vet ikke

14. Hva gjør virksomheten for å tilrettelegge for arbeidstakere som har eller får redusert arbeids- og/eller funksjonsevne? (flere kryss mulig)

- Tilpassede arbeidsoppgaver
- Endringer eller reduksjon i arbeidstid
- Fysisk tilrettelegging (hjelpemidler, tilpasninger på arbeidsplassen, hjelp til transport)
- Fleksibilitet i arbeidssituasjonen (ekstra pauser, fleksibilitet i forhold til organisering av arbeidet)
- Avlastning («skulder ved skulder», mentor, fadder o.l.)
- Individuell tilpasning som tolk og ryggskole i arbeidstiden, «psykososiale» tiltak som «trygghet i arbeidssituasjonen» og «sett, verdsatt, inkludert på turer og tilstelninger»
- Annet
- Vet ikke

15. Har du erfaring med at ansatte ikke har kunnet fortsette i virksomheten etter å ha fått redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?

- Ja Nei Vet ikke


16. Hvis ja, er dette personer med en bestemt type funksjonshemming? (flere valg mulig)

- Nei, ingen bestemt type, flere ulike
- Nedsatt hørsel
- Redusert syn/en synshemming
- Rullestolbrukere
- Psykiske lidelser
- Psykososiale problemer
- Annet
- Vet ikke

17. Hva tror du kan være årsaken til at de har måtte slutte? (flere valg mulig)

- Holdningsspørsmål blant ledelse og/eller ansatte
- Problemer med tilrettelegging
- Høyt sykefravær
- Nedbemanninger
- Høyere krav om konkurranse på arbeidsmarkedet
- Annet
- Vet ikke

Hvis "Annet", kan du beskrive nærmere?



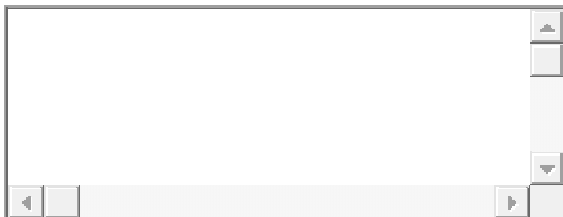
18. I hvor stor grad mener du virksomheten oppsøker/tar imot hjelp og veiledning fra IA-rådgiver i NAV for å beholde personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?

- Ikke i det hele tatt
- Til en viss grad
- I stor grad
- I svært stor grad
- Vet ikke

19. Er du tilfreds med NAVs bidrag (f. eks. veiledning og opplæring) i forbindelse med tilrettelegging og tiltak for å beholde eller ansette personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?

- Ikke i det hele tatt
- Til en viss grad
- I stor grad
- I svært stor grad
- Vet ikke

Har du en kommentar?



20. I hvor stor grad mener du virksomheten ansetter personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?

- Ikke i det hele tatt
- Til en viss grad
- I stor grad
- I svært stor grad
- Vet ikke

Hvis "Ja", er dette personer med en bestemt type funksjonshemming? (flere valg mulig)

- Nei, ingen bestemt type, flere ulike
- Nedsatt hørsel
- Redusert syn/en synshemming
- Rullestolbrukere
- Psykiske lidelser
- Psykososiale problemer
- Annet
- Vet ikke

21. Har du inntrykk av at holdningen til ledelsen/de ansatte er at de ikke ønsker å ansette personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?

- Helt enig
- Delvis enig
- Verken eller
- Delvis uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

22. Har du redusert arbeids- og/eller funksjonsevne?

- Nei Ja Vet ikke

Hvis du svarte "Ja" på forrige spørsmål, ber vi deg også besvare resterende spørsmål

23. Hva er grunnen til at du har redusert arbeids- og/eller funksjonsevne? (flere valg mulig)

- Nedsatt syn selv med bruk av briller
- Nedsatt hørsel selv med bruk av høreapparat
- Bevegelseshemninger
- Nedsatt bæreevne
- Hjerter- eller lungeproblemer
- Rullestolbruker
- Lese og skrivevansker
- Store konsentrasjons- eller hukommelsesproblemer
- Psykisk utviklingshemning

- Psykisk lidelse
- Psykososiale problemer
- Annet
- Vet ikke

24. Hvor redusert er din arbeids- og/eller funksjonsevne?

- Svak
- Middels
- Sterk
- Vet ikke

25. Har du en redusert stilling pga. din reduserte arbeids- og/eller funksjonsevne?

- Nei (100% stilling) Ja, <50% stilling Ja, 50-80% stilling

26. Har du ordinær ansettelse eller arbeider du under en såkalt "IA-plass" (opptrenings- og utprøvningsplass) tilrettelagt gjennom NAV?

- Ordinær ansettelse
- IA-plass
- Vet ikke

27. Er du fornøyd med de tiltakene virksomheten har gjort for å tilrettelegge for deg?

- Ikke i det hele tatt
- Til en viss grad
- I stor grad
- I svært stor grad
- Vet ikke

Har du en kommentar?

Takk for at du tok deg tid til å delta!

Din deltagelse er viktig for IA-arbeidet i Møre og Romsdal.

PUBLIKASJONER AV FORSKERE TILKNYTTET HØGSKOLEN I MOLDE OG MØREFORSKING MOLDE AS

www.himolde.no – www.mfm.no

2012 - 2014

Publikasjoner utgitt av høgskolen og Møreforskning kan kjøpes/lånes fra
Høgskolen i Molde, biblioteket, Postboks 2110, 6402 MOLDE.
Tlf.: 71 21 41 61, epost: biblioteket@himolde.no

Egen rapportserie

Witsø, Elisabeth (2014): *IA-holdningsbarometer Møre og Romsdal. Ledere og ansattes erfaringer med og syn på IA-arbeidet i virksomheten*. Rapport/Møreforskning Molde AS nr. 1407. Molde: Møreforskning Molde AS. 51 s. Pris: 100,-

Kristoffersen, Steinar; Jünge, Gabriele Hofinger og Shlopak, Mikhail (2014): *Planlegging, produksjon og prosessdata. Hva påvirker kvalitet og leveransepresisjon?* Rapport/Møreforskning Molde AS nr. 1406. Molde: Møreforskning Molde AS. 37 s. KONFIDENSIELL

Bergem, Bjørn G., Hervik, Arild og Oterhals, Oddmund (2014): *Supplier effects Ormen Lange 2008-2012*. Rapport /Møreforskning Molde AS nr. 1405. Molde: Møreforskning Molde AS 27 s. Pris: 50,-

Kaurstad, Guri; Witsø, Elisabet og Bachmann, Kari (2014): *Livsnær livshjelp. Rehabilitering i nærmiljøet*. Rapport / Møreforskning Molde As nr. 1403. Molde: Møreforskning Molde AS 35 s. Pris: 50,-

Bergem, Bjørn G., Hervik, Arild og Oterhals, Oddmund (2014): *Leverandøreffekter Ormen Lange 2008-2012*. Rapport /Møreforskning Molde AS nr. 1402. Molde: Møreforskning Molde AS 25 s. Pris: 50,-

Oterhals, Oddmund og Guvåg, Bjørn (2014): *Lean Shipbuilding II – Sluttrapport*. Rapport /Møreforskning Molde AS nr. 1401. Molde: Møreforskning Molde AS 29 s. Pris: 50,-

Rekdal, Jens; Larsen, Odd I; Løkketangen, Arne og Hamre, Tom N. (2013): *TraMod_By Del 1: Etablering av nytt modellsystem. Revidert utgave av rapport 1203*. Rapport/Møreforskning Molde AS nr. 1313. Molde. Møreforskning Molde AS 206 s. Pris: 200,-

Oterhals, Oddmund; Jünge, Gabriele Hofinger og Johannessen, Gøran (2013): *Biomarine næringer i region Nordvest. Utviklingstrekk, status og potensialer for nye biomarine næringer*. Rapport/Møreforskning Molde AS nr. 1312. Molde. Møreforskning Molde AS 31.s. Pris: 50,-

Bråthen, Svein; Denstadli, Jon Martin, Eriksen, Knut. S; Thune-Larsen, Harald og Tvetter, Eivind (2013): *Ferjefri E39 og mulige virkninger for lufthavnstruktur og hurtigbåtruter. En vurdering basert på en fullt utbygd E39*. Rapport/Møreforskning Molde AS nr. 1311. Molde. Møreforskning Molde AS 87 s. Pris: 100,-

Bremnes, Helge; Heen, Knut Peder og Hervik, Arild (2013): *Utredning av omstilling i Halden med og uten videreføring av IFEs øvrige forskningsaktiviteter etter dekommisjonering av Haldenreaktoren*. Rapport/Møreforskning Molde AS nr. 1310. Molde. Møreforskning Molde AS 47 s. Pris: 50,-

Heen, Knut Peder; Bremnes, Helge og Hervik, Arild (2013): *Utredning av den nærings- og forskningsmessige betydningen av IFEs nukleære virksomhet relatert til Haldenreaktoren*. Rapport/Møreforskning Molde AS nr. 1309. Molde. Møreforskning Molde AS 63 s. Pris: 100,-

Kaurstad, Guri; Bachmann, Kari og Oterhals, Geir (2013): *Gir deltagelse i frisklivscentralen i Molde et friskere liv? Deltagernes opplevelse av tilbudet, endring i fysiske parametere og helseatferd etter 3 måneder*. Rapport/Møreforskning Molde AS nr. 1308. Molde. Møreforskning Molde AS. 54 s- Pris: 100,-

Bremnes, Helge (2013): *Det regionale innovasjonssystemet i Møre og Romsdal. Møre og Romsdal som innovasjons- og kunnskapsregion*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1307. Molde. Møreforskning Molde AS . 55 s. Pris: 100,-

Oppen, Johan; Oterhals, Oddmund og Hasle, Geir (2013): *Logistikkutfordringer i RIR og NIR. Forprosjekt*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1305. Molde. Møreforskning Molde AS. 27 s. Pris: 50,-

Bergem, Bjørn G.; Bremnes, Helge; Hervik, Arild og Opdal, Øivind (2013): *Konsekvenser for Aukra som følge av utbyggingen av Ormen Lange. En oppsummering av analyser gjort av Møreforskning Molde*. Rapport /Møreforskning Molde AS nr. 1304. Molde. Møreforskning Molde AS. 33 s. Pris: 50,-

Johannessen, Gøran; Oterhals, Oddmund og Svindland, Morten (2013): *Sjøtransport Romsdal. Potensiale for økt sjøtransport i Romsdalsregionen*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1303. Molde. Møreforskning Molde AS. 33 s. Pris: 50,-

Rekdal, Jens og Zhang, Wei (2013): *Hamnsundsambandet. Trafikkberegninger og samfunnsøkonomisk kalkyle for 4 alternative traséer*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1302. Molde: Møreforskning Molde AS. 86 s. Pris: 100,-

Hervik, Arild; Bergem, Bjørn G. og Bræin, Lasse (2013) *Resultatmåling av brukerstyrt forskning 2011*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1301. Molde: Møreforskning Molde AS. 71 s. Pris: 100,-

Larsen, Odd I (2012): *Samfunnsøkonomisk vurdering av reduksjon i tillatt totalvekt for vogntog fra 50 til 40 tonn og utvidet veinett for modulvogntog*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1217. Molde. Møreforskning Molde AS. 55 s. Pris: 100,-

Hervik, Arild; Oterhals, Oddmund; Bergem, Bjørn G. og Johannessen, Gøran (2012): *NCE Maritim klyngeanalyse 2012. Status for maritime næringer i Møre og Romsdal*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1216. Molde. Møreforskning Molde AS.

Guvåg, Bjørn; Oterhals, Oddmund; Johannessen, Gøran; Moghaddam, Sasan Mameghani; Seth, Anne Tafjord; Ona, Terje og Furstrand, Ronny (2012): *STX OSV. Supplier Analysis*. Report / Møreforskning Molde AS number. 1215. Molde. Møreforskning Molde AS 66 p. Price: 50,-

Kristoffersen, Steinar (2012): *NextShip – Lean Shipbuilding. State of the art and potential to be "lean" in multifariously distributed maritime design, engineering and construction*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1214. Molde. Møreforskning Molde AS. 26 s. Pris: 50,-

Oterhals, Oddmund (2012): *Nyfrakt II. Sluttrapport*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1213. Molde. Møreforskning Molde AS. 13 s. Pris: 50,-

Oterhals, Oddmund; Hjelle, Harald M.; Hervik, Arild og Bråthen, Svein (2012): *Nyfrakt II. Virkemidler for fornying av nærskipsflåten*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1212. Molde. Møreforskning Molde AS. 19 s. Pris: 50,-

Kristoffersen, Steinar (2012) *Safe and robust content distribution.: challenges and solutions related to internet-based sharing of business critical documentation*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1211. Molde. Møreforskning Molde AS 50 s. Pris: 100,-

Bråthen, Svein; Hagen, Kåre P.; Hervik, Arild; Larsen, Odd I.; Pedersen, Karl R.; Rekdal, Jens; Tvetter, Eivind og Zhang, Wei (2012): *Alternativ finansiering av transportinfrastruktur. Noen utvalgte problemstillinger*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1210. Molde. Møreforskning Molde AS. 92 s. Pris: 100,

Oterhals, Oddmund; Bråthen, Svein og Husdal, Jan (2012) *Diagnose for kystlogistikken i Midt-Norge – Forprosjekt*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1209. Molde. Møreforskning Molde AS 62 s. Pris: 100,-

Rekdal, Jens; Larsen, Odd I.; Steinsland, Christian og Zhang, Wei (2012) *Eksempler på analyser av Kjøprising med TraMod_By : konsekvenser av tidsdifferensierte bompengesatser i Oslo, Bergen og Trondheim*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1208. Molde. Møreforskning Molde AS.

Dugnas, Karolis og Oterhals, Oddmund (2012) *Logistikkoptimalisering i Villa-gruppen : kartlegging og forbedring av logistikkprosesser*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1207 KONFIDENSIELL. Molde. Møreforskning Molde AS. 53 s.

Rekdal, Jens; Larsen, Odd I.; Stensland, Christian, Zhang, Wei og Hamre, Tom N. (2012) *TraMod_By del 2. Delrapport 2 : eksempler på anvendelse*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1206. Molde. Møreforskning Molde AS. 140 s. Pris: 150,-

Bråthen, Svein; Halpern, Nigel og Williams, George (2012) *The Norwegian Air Transport Market in the Future. Some possible trends and scenarios*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1205. Molde: Møreforskning Molde AS. 82 s. Pris: 100,-

Hervik, Arild; Bræin, Lasse og Bergem, Bjørn G. (2012) *Resultatmåling av brukerstyrt forskning 2010*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1204. Molde: Møreforskning Molde AS. 129 s. Pris: 150,-

Rekdal, Jens; Larsen, Odd I.; Løkketangen, Arne og Hamre, Tom N. (2012): *TraMod_By Del 1: Etablering av nytt modellsystem*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1203. Molde: Møreforskning Molde AS. 176 s. Pris: 200,-

Bråthen, Svein; Saeed, Naima; Sunde, Øyvind; Husdal, Jan; Jensen, Arne and Sorkina, Edith (2012): *Customer and Agent Initiated Intermodal Transport Chains*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1202. Molde: Møreforskning Molde AS. 153 s. Pris: 150,-

Bråthen, Svein; Draagen, Lars; Eriksen, Knut S.; Husdal, Jan, Kurtzhals, Joakim H. og Thune-Larsen, Harald (2012): *Mulige endringer i lufthavnstrukturen – samfunnsøkonomi og ruteopplegg*. Rapport / Møreforskning Molde AS nr. 1201. Molde: Møreforskning Molde AS. 125 s. Pris: 150,-

ARBEIDSRAPPORTER / WORKING REPORTS

Larsen, Odd I. (2014): *Validering av godstransportmodellen*. Arbeidsrapport/Møreforskning Molde AS nr. M 1403. Møreforskning Molde AS. 31 s. Pris: 50,-

Kaurstad, Guri; Hoemsnes, Helene; Ulvund, Ingeborg og Bachmann, Kari (2014): *Deltakelse i organiserte fritidsaktiviteter blant barn og unge i Kristiansund. Levekårsprosjektet i Kristiansund*. Arbeidsrapport / Møreforskning Molde AS nr. M 1402. Møreforskning Molde AS. 75 s. Pris: 100,-

Rye, Mette (2014): *Merkostnad i privat sektor i sone 1A og 4A etter omlegging av differensiert arbeidsgiveravgift. Estimert for 2014*. Arbeidsrapport / Møreforskning Molde AS nr. M 1401. Møreforskning Molde AS. 22 s. Pris: 50,-

Kaurstad, Guri og Bachmann, Kari (2013): *Kvalitet i alle ledd. En analyse av endringsbehov i utrednings og behandlingsslinjer for barn og unge med behov for sammensatte og koordinerte tjenester*. Arbeidsrapport / Møreforskning Molde AS nr. M 1303. Møreforskning Molde AS. 35 s. Pris: 50,-

Berge, Dag Magne (2013): *Utdanningsbehov, rekruttering og globalisering. Resultater fra en spørreskjemaundersøkelse blant bedrifter i den maritime klyngen i Møre og Romsdal*. Arbeidsrapport / Møreforskning Molde AS nr. M 1302. Møreforskning Molde AS. 46 s. Pris: 50,-

Rye, Mette (2013) *Merkostnad i privat sektor i sone 1A og 4A etter omlegging av differensiert arbeidsgiveravgift*. Arbeidsrapport / Møreforskning Molde AS nr. M 1301. Møreforskning Molde AS. 17 s. Pris: 50,-

Oterhals, Oddmund (2012) *Nyfrakt II. Vareeierdeltakelse og kontraktsmegling*. Arbeidsrapport / Møreforskning Molde AS nr. M 1202. Møreforskning Molde AS. 12 s. Pris: 50,-

Rye, Mette (2012): *Merkostnad i privat sektor i sone 1a og 4a etter omlegging av differensiert arbeidsgiveravgift : estimert for 2012*. Arbeidsrapport / Møreforskning Molde AS nr. M 1201. Molde: Møreforskning Molde AS 19 s. Pris: 50,-

ARBEIDSNOTATER / WORKING PAPERS

Solenes, Oskar; Dolles, Harald; Gammelsæter, Hallgeir; Kåfjord, Sondre; Rekdal, Eddie; Straume, Solveig; Egilsson, Birnir (2014) *Toppfotballens betydning for vertsregionen : en studie av Molde Fotballklubb's betydning for Molderegionen*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk, nr. 2014:1. Molde : Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk. Pris: 100,-

Halskau sr., Øyvind og Jörnsten, Kurt (2013) *Some new bounds for the travelling salesman problem*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2013:7. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 50,-

Berge, Dag Magne (2013) *Innovasjon og politikk : om innovasjon i offentlig sektor*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2013:4. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 100,-

Bråthen, Svein og Zhang, Wei (2013) *Operativ organisering av lufttrafikkjenesten : anslag på lokal sysselsetting og produksjonsverdi*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2013:3. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 50,-

Bråthen, Svein; Kurtzhals, Joakim H. og Zhang, Wei (2013) *Masterplan for Trondheim Lufthavn Værnes 2012 : oppdaterte samfunnsøkonomiske analyser*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2013:2. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 50,-

Kjersem, Lise; Opdal, Øivind og Aarseth, Turid (2013) *Helsemessige effekter av opphold på Solgården : har et toukers opphold på Solgården målbare effekter på eldres liv og helse?* Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2013:1. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 50,-

Gribkovskaia, Irina; Halskau sr., Øyvind and Kovylov, Mikhail Y. (2012) *Minimizing takeoff and landing risk in helicopter pickup and delivery operations*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2012:8. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 50,-

Gjerde, Ingunn; Meese, Janny; Rønhovde, Lars; Stokke, Inger og Aarseth, Turid (2012) *Helhetlige pasientforløp i utvikling : del 1*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2012:7. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 50,-

Helgheim, Berit Irene og Foss, Bjørn (2012) *Redegjørelse for bruk av 25,25 transportvogntog i Nordland og Västerbotten : økonomiske og miljømessige konsekvenser*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2012:6. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 50,-

Halskau sr., Øyvind (2012) *On routing and safety using helicopters in a hub and spoke fashion in the off-shore petroleum's industry*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2012:5. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 50,-

Lohne, Marianne og Ødegård, Atle (2012) *Fosterforeldres opplevelser av utilsiktet flytting : beskrivelse av prosjektet, foreløpige funn og refleksjoner*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2012:4. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 50,-

Helgheim, Berit Irene (2012) *Operasjonsforløp i kirurgisk divisjon : Sykehuset Østfold – forprosjekt : kommentarutgave*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2012:3. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 100,-

Berg, Celia M.; Wallace, Anne Karin og Aarseth, Turid (2012) *IKT som hjelper og tidstyv i videregående skole : elevperspektiv på bruk av IKT i norsk og realfag*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2012:2. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 100,-

Rønhovde, Lars Magne (2012) *Innovasjon i offentlig sektor : en studie av prosessene knyttet til initiering av og iverksetting av samhandlingsreformen i fem kommuner på Nordmøre*. Arbeidsnotat / Høgskolen i Molde, nr. 2012:1. Molde : Høgskolen i Molde. Pris: 50,-

© Forfatter/Møreforskning Molde AS

Forskriftene i åndsverkloven gjelder for materialet i denne publikasjonen. Materialet er publisert for at du skal kunne lese det på skjermen eller fremstille eksemplar til privat bruk. Uten spesielle avtaler med forfatter/Møreforskning Molde AS er all annen eksemplarframstilling og tilgjengelighetsgjøring bare tillatt så lenge det har hjemmel i lov eller avtale med Kopinor, interesseorgan for rettshavere til åndsverk.



MØREFORSKING
MOLDE

MØREFORSKING MOLDE AS
Britvegen 4, NO-6410 Molde
Telefon +47 71 21 40 00

mfm@himolde.no
www.moreforsk.no



Høgskolen i Molde
Vitenskapelig høgskole i logistikk

HØGSKOLEN I MOLDE
Postboks 2110, NO-6402 Molde
Telefon +47 71 21 40 00
Telefaks+47 71 21 41 00

post@himolde.no
www.himolde.no