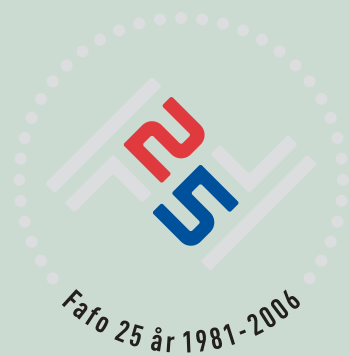


Sissel Trygstad



Sykefravær og sosialt ansvar



Sissel Trygstad

Sykefravær og sosialt ansvar

© Fafo 2006

ISBN 82-7422-554-6

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Omslagsfoto: © Jens Sølvberg / Samfoto

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Summary and conclusions	15
Kapittel 1 Innledning	19
Inkludering og sosialt ansvar	20
Rapportens oppbygning	26
Kapittel 2 Problemstillinger og metode	29
Om problemstillinger	29
Metodisk tilnærming	35
Oppsummering	36
Kapittel 3 Sykefravær i virksomhetene	39
Forskning om sykefravær	39
Utviklingen i perioden 2000 til 2005	43
Variasjon i sykefraværet i forhold til strukturdata	45
Sykefraværsarbeid	51
Oppsummering	61
Kapittel 4 Arbeidsmiljø og samarbeidskultur	65
Arbeidsmiljø og bedriftsdemokrati	66
Partsrelasjoner og innflytelse	67
Forholdet mellom ledere og ansatte	74
Oppsummering	82
Kapittel 5 Sosialt ansvar	87
Tilrettelegging for å forebygge og beholde	87
Tilrettelegging for seniorer	103
Beholde – inkludere	107
Hva kjennetegner virksomheter som forebygger og beholder?	110
Oppsummering	113

Kapittel 6 Sosialt ansvar og sykefravær – en sammenheng?	117
Hva mener virksomhetene selv?	117
Tilrettelegging og sykefravær	120
Hva viser så våre funn?	123
Referanser	127
Vedlegg	131
Fafo gjennom 25 år	147

Forord

I denne rapporten søker vi å finne sammenhenger mellom virksomhetenes sosiale ansvar og sykefravær. Det er en komplisert sammenheng som undersøkes, og det er et komplisert begrep vi forsøker å operasjonalisere. For hva mener vi egentlig med sosialt ansvarlige virksomheter? I denne rapporten ser vi på det ansvaret som virksomhetene tar for sine ansatte, nærmere bestemt den tilretteleggingen og de tilbudene som virksomhetene tilbyr arbeidstakere i ulike livsfaser og livssituasjoner. Vi har foretatt en spørreundersøkelse til 450 virksomheter innenfor ulike sektorer og bransjer, og undersøkelsen er rettet mot ledere og tillitsvalgte. Virksomhetene har 15 ansatte eller flere, men er ellers tilfeldig utvalgt. Derne st har vi fått påkoblet registerdata om blant annet sykefravær, antall ansatte, de ansattes kjønns- og aldersfordeling og utdanningsnivået blant arbeidstakerne i virksomheten.

Vi har imidlertid hatt god hjelp av Steinar Aasnæss (Idébanken – Inkluderende Arbeidsliv), Peter Bjerling (Siemens), Anne-Cathrine Grambo (Arbeids- og velferdsdirektoratet), Marit Holøyen (tillitsvalgt i Posten) og Bent-Ole Grooss (Arbeids- og inkluderingsdepartementet). Grooss har representert dette prosjektets oppdragsgiver, Arbeids- og inkluderingsdepartementet (i første fase Arbeids- og sosialdepartementet). Vi benytter derfor anledningen til å takke for et svært godt samarbeid og for viktige innspill og kommentarer i prosjektets ulike faser.

Vi vil også benytte anledningen til å takke Unn Høydahl i SSB, som har vært svært behjelpelig med å tilrettelegge registerdata for oss.

På Fafo har Jon Horgen Friberg vært delaktig i utforming av telefonsurvey, og skal ha takk for det. Takkes skal også Bård Jordfald, som har gjennomført analyser av sykefravær sdata, og som har skrevet deler av det tredje kapitlet. Eivind Falkum har lest og kommentert rapporten, og har som alltid kommet med nyttige kommentarer. Tove Midtsundstad har også lest og kommentert rapportens innhold. Midtsundstad har i tillegg vært en viktig diskusjonspartner i prosjektarbeidet, og hun har velvillig delt sin kunnskap om feltet. Informasjonsavdelingen på Fafo takkes også for å ha bearbeidet rapporten til en mer lesevennlig versjon.

Eventuelle feil og mangler må imidlertid undertegnede ta på egen kappe.

Fafo, oktober 2006
Sissel Trygstad
Prosjektleder

Sammendrag

I denne undersøkelsen har vi søkt etter en sammenheng mellom virksomhetenes sosiale ansvar og sykefravær. Sosialt ansvar er definert som et ansvar som virksomhetene tar for sine ansatte, og som strekker seg utover det rent lovbestemte. Det er altså et *frivillig* ansvar vi sikter til, et ansvar som virksomhetene tar med sikte på å tilrettelegge for arbeidstakere i ulike livsfaser og livssituasjoner. Dette kan tenkes å ha verdi i seg selv, fordi det vil kunne bidra til at arbeidstakeres trivsel øker. En eventuell sammenheng mellom sosialt ansvar og sykefravær er imidlertid mer komplisert fordi forhold utenfor virksomhetens kontroll vil ha betydning.

Materialet bygger på en telefonsurvey til 450 tilfeldig valgte virksomheter med 15 ansatte og flere. Totalt er 600 respondenter intervjuet – 450 ledere og 150 tillitsvalgte, verneombud eller ansatterepresentanter. I etterkant er registerdata fra Statistisk sentralbyrå blitt påkoblet. Dette er blant annet aggregerte data for sykefravær, kjønnsfordeling, alderssammensetning, antall ansatte, utdanningsnivå og arbeidstid i de 450 virksomhetene. Fem problemstillinger diskuteres:

- Hvordan er sykefraværsutviklingen i våre virksomheter?
 - Hvilke strukturelle forhold virker inn?
- Hva preger sykefraværsarbeidet i virksomhetene?
 - Har inngåelse av avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtale) noen betydning for i) sykefraværsutviklingen, ii) hvordan virksomhetene forholder seg til sykefraværarbeid?
- Hva preger arbeidsmiljøet og partssamarbeidet i virksomhetene?
 - Finner vi noen sammenheng mellom arbeidsmiljø og partssamarbeid på den ene og sykefravær på den andre siden?
- I hvilken grad tilrettelegger virksomhetene for arbeidstakere i ulike livsfaser?
 - Og hva kjennetegner de virksomhetene som forebygger sykefravær og beholder arbeidstakere?
- I hvilken grad påvirker forebygging og det å beholde sårbare arbeidstakere sykefraværet i virksomhetene?

Sykefraværsutvikling og sykefraværsarbeid

Sykefraværet i utvalget er noe lavere enn det vi finner for arbeidslivet generelt. Dette har vi blant annet relatert til at offentlig sektor er underrepresentert i utvalget.

I en multivariat analyse finner vi at følgende variabler synes å påvirke sykefraværsutviklingen i perioden tredje kvartal 2001 til og med tredje kvartal 2005:

- Virksomheter med høy andel arbeidstakere med utdanning på universitets- og høyskolenivå har lavere sykefravær enn andre.
- Virksomheter med mange ansatte har høyere sykefravær enn andre.
- Jo høyere andel kvinner, jo høyere er sykefraværet.
- Arbeidstakere innenfor industri, kraft, vann, bygg og anlegg har høyere sykefravær enn andre.

Andel seniorer påvirker ikke sykefraværet i virksomhetene i nevneverdig grad. Dette har vi knyttet til den seleksjonsmekanismen som synes å foregå. Blant de eldre er det de friskeste som blir værende i arbeid.

Sykefraværsarbeidet i virksomhetene

I alt har 37 prosent av våre virksomheter tegnet IA-avtale. Tidligere forskning har vist en sammenheng mellom IA-avtale og problemomfang. Tilsvarende finner vi at de virksomhetene som tegnet avtale frem til og med 2004, hadde et høyere sykefravær enn andre. Vi ser en relativt kraftig reduksjon i sykefraværet blant de som tegnet avtale i 2001 og 2002 frem til tredje kvartal 2005. Dette antyder at IA-avtale har effekt.

IA-virksomheter har i større grad rutiner for å håndtere mulige faktorer som kan øke sykkeligheten på arbeidsplassen. Dette har imidlertid liten innvirkning på sykefraværet. Vi finner imidlertid en sammenheng mellom lederes manglende kompetanse til å forebygge og følge opp sykefraværet og sykefraværsprosenten i tredje kvartal 2005. Lederes kunnskap om eller oppmerksomhet rundt sykefravær har imidlertid ingen sammenheng med om virksomheten har IA-avtale eller ikke. Ellers finner vi i en multivariat analyse at IA-virksomhetene har følgende kjennetegn:

- De har tariffavtale.
- De har mange ansatte.
- De har en lavere andel kvinnelige ansatte.

Arbeidsmiljø og partssamarbeid

I kapittel 4 ser vi nærmere på ulike sider av arbeidsmiljøet i virksomhetene. Informasjon, kommunikasjon og åpenhet betraktes som viktige forutsetninger for å opptre sosialt ansvarlig, og som viktige forutsetninger dersom virksomhetene skal kunne imøtekomme de etiske forpliktelsene i IA-avtalen. Vi har også søkt å finne sammenhenger mellom håndtering av arbeidsmiljøet og sykefraværsnivået i virksomheten. Arbeidsmiljø har vi relatert til partssamarbeid, tilgang på informasjons- og diskusjonsfora, grad av innflytelse og medvirkning, arbeidsmiljøkartlegginger, vurdering av forholdet mellom ansatte og ledere og turnover.

Møtevirksomhet på ulike nivåer

Det foregår en relativt hyppig møtevirksomhet mellom ansatte og ledere på ulike nivåer i virksomhetene. Det er også en sammenheng mellom tilgang på møtefora mellom ansatterepresentanter og ledere og IA-avtale og/eller tariffavtale. Størst betydning synes tariffavtalen å ha. Dersom vi ser på partssammensatte møter og personalmøter separat og søker å finne en sammenheng med sykefraværet, finner vi ingen signifikante korrelasjoner. Dersom vi ser på de to variablene samlet og sammenlikner dem med sykefraværet, finner vi:

- Virksomheter som både har partssammensatte møter og ofte informasjonsmøter, har et klart lavere sykefravær i tredje kvartal 2005 enn virksomheter som ikke har partssammensatte møter og sjelden personalmøter.

Sammenhengen indikerer at den «totale» møtevirksomheten vil kunne ha sammenheng med sykefraværet i virksomheten. Her har vi imidlertid ikke tatt hensyn til andre viktige variabler som utdanningsnivå, type virksomhet og størrelse.

Hva tematiseres?

Virksomheter med tariff- og IA-avtale diskuterer i større grad temaer knyttet til arbeidsmiljø og sykefravær i virksomhetene. Igjen er det tariffavtalen som har størst betydning. Dette kan forklares på flere måter. For det første kan det være at ansatterepresentantene i tariffbundne virksomheter er mer påpasselige med å problematisere forhold som kan utgjøre en risiko for arbeidstakernes helse, og også mer tilbøyelig til å stille krav til arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. For det andre kan det skyldes at tillitsvalgte i tariffbundne virksomheter føler en sterkere forpliktelse til å følge opp sykefraværproblematikk i virksomheten, fordi IA-avtalen er et resultat av et treparts-samarbeid. Det er imidlertid ingen signifikant sammenheng mellom det å ta opp og drøfte sykefraværet og sykefraværslivået i virksomhetene. Dette antyder at:

- Virksomheter med tariff- og IA-avtale fokuserer sterkere på disse temaene – uavhengig av sykefraværslivå.

Dette kan sies å bygge opp under en antakelse om at tariff- og IA-avtale i seg selv kan betraktes som indikatorer som vil kunne ha innvirkning på virksomhetenes grad av sosialt ansvar. Vi skal heller ikke avskrive muligheten for at denne type diskusjoner mellom henholdsvis ansatte og ledere og ansatterepresentanter og ledere kan ha en *indirekte innvirkning på sykefraværet*.

Arbeidsmiljøkartlegging

Vi finner ingen forskjeller som indikerer at IA-avtale eller tariffavtale har noen betydning når det gjelder om og hvor hyppig virksomhetene gjennomfører arbeidsmiljøkartlegging. Virksomheter med høyt sykefravær ser ikke ut til å kartlegge arbeidsmiljøet hyppigere eller sjeldnere enn virksomheter med lavt sykefravær. Våre funn viser at resultatene fra kartleggingen i de fleste virksomheter blir diskutert med ansatterepresentanter og/eller ansatte.

Arbeidsmiljø og sykefravær

Med hensyn til sykefraværslivået tredje kvartal 2005 og sykefraværsutviklingen i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005 finner vi ingen særskilte sammenhenger mellom dette og:

- om virksomheten har vært under omorganisering de siste tre år
- ansatterepresentantens medvirkning i omorganiseringsprosesser
- vurderinger av ansattes innflytelse
- tema som diskuteres

Derimot finner vi sammenhenger som tilsier at:

- Høy omstillingsgrad har en viss sammenheng med høyt sykefravær i tredje kvartal 2005.
- Jo dårligere forholdet mellom ledere og ansatte vurderes å være, jo større er sjansen for at også sykefraværet – både i tredje kvartal 2005 og i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005 er høyt.
- Jo høyere turnover vurderes å være i virksomheten, jo større er sjansen for at også sykefraværet i tredje kvartal 2005 er høyt.

De to siste sammenhengene og den tidligere omtalte sammenhengen mellom møteplasser sentralt og lokalt og sykefravær indikerer at arbeidsmiljøet i virksomhetene og sykefraværsnivået må ses i lys av hverandre. Det kan også være grunn til å understreke at resultatene kunne blitt annerledes dersom ansatte hadde vært inkludert i undersøkelsen.

Tilrettelegging og sosialt ansvar

Arbeidstakernes alder har sammenheng med tilrettelegging. Virksomheter med en høy andel seniorer tilrettelegger mer for eldre arbeidstakere over 55 år. Andelen seniorer har også sammenheng med om virksomheten har arbeidstakere med nedsatte arbeidsevner eller ansatte som er kronisk eller langvarig syke. Derimot påvirker ikke alder i nevneverdig grad tilrettelegging for kommende og nåværende småbarnsforeldre. Men, jo større andel småbarnsforeldre, jo mer tilrettelegging. Dette indikerer at tilrettelegging øker ved behov eller problemomfang. Vi finner imidlertid et svært interessant funn: En høy kvinneandel synes å påvirke grad av tilrettelegging og tilbud i negativ retning.

IA-virksomheter tilrettelegger mer

IA-virksomheter tilrettelegger for flere grupper enn øvrige virksomheter, blant annet for arbeidstakere med svært syke eller pleietrengende barn, gravide arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatte funksjonsevner. Tilrettelegging for sistnevnte gruppe er i tråd med ett av delmålene i IA-avtalen. Vi finner derimot ikke at IA-virksomheter i større grad tilrettelegger for seniorer eller for småbarnsforeldre, og heller ikke for arbeidstakere som har vært gjennom separasjon eller skilsmisse. Samlet konkluderer vi med IA-virksomhetene i større grad tilrettelegger og har flere tilbud til arbeidstakerne som kan fungere forebyggende.

IA-virksomheter har flere ansatte i sårbare posisjoner

Det er klart flere IA-virksomheter som har ansatte med varig nedsatte arbeidsevner eller som er langvarige eller kronisk syke, men de har ikke nødvendigvis *flere* enn de øvrige. Det er spørsmål om man *har* eller *ikke har* som synes å utgjøre en forskjell. Blant de virksomhetene som beholder arbeidstakere i sårbare posisjoner, vil imidlertid også IA-virksomheter oftere svare at de tilbyr tilrettelagte arbeidsoppgaver, bruker gradert/aktiv sykemelding og oppfølgingsplaner for sykemeldte. IA-virksom-

hetene ser ut til å benytte seg av tilgjengelige tiltak rettet inn mot denne gruppen. Disse virkemidlene er også i tråd med «Virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv» (2006). Funnene er derfor ikke oppsiktsvekkende, men viser likevel at IA-avtalen fungerer i den forstand at IA-virksomheter faktisk benytter seg av de tilgjengelige virkemidlene. Dette dokumenteres også i andre undersøkelser.

Tar IA-virksomhetene et større sosialt ansvar?

Våre funn viser at IA-virksomheter i større grad har arbeidstakere med nedsatte arbeidsevner, de tilrettelegger for et større spekter av ulike livsfaser, og de har flere tilbud til sine ansatte, som kan både virke forebyggende, og som kan bidra til å beholde sårbare ansattegrupper. Det kan derfor se ut til at IA-avtale bidrar til at virksomhetene tar et større sosialt ansvar enn øvrige virksomheter. En drøy halvpart av IA-virksomhetene selv svarer også at de har endret praksis i retning av å være mer tilretteleggende etter avtaleinngåelsen. Dette kan tolkes som at disse virksomhetene forholder seg aktivt med hensyn til å etterleve de etiske forpliktelsene som ligger til grunn for IA-avtalen.

Hva så med de øvrige virksomhetene? Med hensyn til tilrettelegging for seniorer, som er et av delmålene i IA-avtalen, finner vi ingen særskilte forskjeller mellom de to gruppene av virksomheter. Det som synes å ha betydning, er *antall* seniorer i virksomhetene. Vi har omtalt at dersom man først *har* arbeidstakere med nedsatte arbeidsevner, er det ikke nødvendigvis slik at IA-virksomheter har flere ansatte i denne gruppen. Vi finner at IA-virksomhetene gjennomgående har hatt et høyere sykefravær ved inngåelsen av avtalen. Derfor kan *behovet* for å ta et sosialt ansvar også ha vært langt større. Og – vi har sett klare tegn til at behov synes å utløse handlinger i retning av å være sosialt ansvarlige. Slik sett kan det hevdes at IA-virksomhetene har hatt større beveggrunner for å agere sosialt. Om dette skyldes IA-avtalen eller beveggrunner for å inngå avtale, lar vi være et åpent spørsmål. Virkningene for de ansatte og smitteeffektene til øvrige virksomheter som ikke har inngått avtale, kan like fullt være positive: Det å tilrettelegge for å forebygge og for å beholde arbeidstakere som ikke kan yte maksimalt, kan i større grad bli en norm enn ett unntak.

Sosialt ansvar og sykefravær

Vi finner at de virksomhetene som svarer at de tilrettelegger for gravide og småbarnsforeldre, også har et noe lavere sykefraværsnivå tredje kvartal 2005. Vi finner også

at virksomheter som har et lavt sykefravær i tredje kvartal 2005, også i større grad vil svare at de tilbyr:

- muligheter til å jobbe hjemmefra

Dette har også sammenheng med sykefraværet i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005. I motsatt retning finner vi at virksomheter med et høyt sykefravær i tredje kvartal 2005 også vil svare at de bruker:

- kontaktperson for langtidssykemeldte
- oppfølgingsplaner for langtidssykemeldte

De samme korrelasjonene kan også identifiseres på det samlede sykefraværet i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005. I tillegg finner vi en sammenheng mellom sykefraværet i perioden og bruk av gradert/aktiv sykemelding. Sammenhengene er ikke oppsiktsvekkende. Det er rimelig at virksomheter med et høyt fravær også forholder seg til de sykemeldte ved å benytte de virkemidlene man har til rådighet. Like fullt antyder sammenhengene at virksomhetene tar grep når det gjelder sykefraværproblematikken.

Våre analyser viser også at:

- De virksomhetene som svarer at de «alt i alt» i stor grad tilrettelegger for de ansattes individuelle behov, vil også ha større sannsynlighet for å ha et lavere sykefravær i tredje kvartal 2005.

I en multivariat analyse finner vi imidlertid ingen signifikante sammenhenger dersom vi ser på samlet *grad* av tilrettelegging og tilbud og sykefraværsnivået i tredje kvartal 2005 og i tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005.

Nedsatte arbeidsevner og sykefravær

Våre analyser viser at sykefraværet har sammenheng med om virksomheten har ansatte som er langvarig og/eller kronisk syke eller arbeidstakere med varig nedsatte arbeidsevner. Disse virksomhetene har et høyere sykefravær i tredje kvartal 2005 og i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005. Vi kan derfor konkludere med at det å ta et sosialt ansvar i form av å beholde arbeidstakere som ikke nødvendigvis kan yte maksimalt, ser ut til å påvirke sykefraværet i negativ retning.

Sosialt ansvar og arbeidsmiljø

Vårt materiale viser en sammenheng mellom grad av tilrettelegging og ansatterepresentantenes vurdering av forholdet mellom ledere og ansatte samt ansattes grad av

innflytelse. Jo større grad av tilrettelegging, jo mer positivt vurderes de to dimensjonene. Også blant ledere finner vi en sammenheng mellom tilrettelegging og ansattes innflytelse. I tillegg finner vi at jo mer kommunikasjon det er mellom partene, jo mer tilrettelegging. Blant ledere finner vi også en sammenheng mellom kommunikasjon og tilbud. Jo mer kommunikasjon, jo flere tilbud.

Summary and conclusions

To what extent do Norwegian enterprises take social responsibility for their employees, and have socially responsible enterprises a lower sickness absence-rate than others? Moreover, what characterize enterprises that are socially responsible? These are the main topics of this report. Social responsibility is in this context defined as the adjustments made in the workplace, as well as other types of support given by the enterprise to aid the work of employees, at various phases and circumstances in the employees' lifespan, which are not regulated by law. To address these questions we have carried out a survey among 450 enterprises. Respondents were management and employee representatives. We also have aggregate data that provide information about structural characteristics of the enterprises, as well as sickness absence rates in the period from the third quarter of 2001 to the third quarter of 2005.

Conclusions

If we look at the rates of sickness absence we find that this is lower in our sample than in the population as a whole. The reason for this is likely to be under-representation of the public sector in our sample. Previous research has shown a higher sickness absence rate in the public sector. We find that degree of sickness absence in the period from the third quarter of 2001 to third quarter of 2005 is affected by:

- Education: Enterprises with a high amount of higher educated employees have a lower sickness absence-rate than enterprises with less educated employees.
- Number of employees: Enterprises with many employees have a higher sickness absence-rate than enterprises with few employees.
- Gender: Enterprises with a large number of women have a higher sickness absence-rate than enterprises with a low number of women

These findings are in line with what is reported in other studies on sickness absence.

What is characteristic of the initiatives taken to reduce sickness absence?

37 percent of the enterprises in our material have entered into an agreement for a more inclusive working life (IA-agreement). The agreement was concluded in 2001 between the main employee and employer confederations, and the national authorities. The main objective is to reduce sickness absence with 20 percent by 2009. Enterprises are encouraged, although voluntarily, to enter into IA-agreements at the company-level.

Our study indicates that the IA-enterprises are more actively engaged in the work to reduce sickness absence than other enterprises. IA-enterprises did have a high sickness absence-rate when they entered into agreements, but the rate fell one year after the agreement was concluded. This indicates that the IA-agreement have some effect on the level of sickness absence.

Social responsibility

We do find that Norwegian enterprises take social responsibility for their employees in various situations. A large number state that they make some sort of adjustments to the work place for employees. These adjustments depend on the experienced need of the enterprise. For example: It is more likely that enterprises with a high average age among the employees also make such adjustments for elderly employees. Furthermore, there seems to be a correlation between large numbers of parents with small children and a high degree of workplace adjustments directed at this group. This indicate that adjustments are made when the enterprise face a challenge among their employees. However, we do find a negative association between a high degree of women and adjustments and other types support for this group. This is surprising considering the evidence that exists in the literature that enterprises that employ a high number of women also have a higher rate of sickness absence.

What characterize the socially responsible enterprise?

Enterprises that have concluded an IA-agreement are more likely to take a broader social responsibility for their employees than other enterprises. The former group of enterprises is also more likely to have employees who suffer from serious and long-term illness and/or who have a permanently lower capacity to work. The enterprises who take social responsibility is also characterized by features such as:

- They have a higher degree of higher educated employees.

- They have a larger number of employees.
- They have a lower number of women.
- They have been subject to reorganization during the past three years.

Social responsibility and sickness absence

Our material does not indicate a strong connection between social responsibility and sickness absence. However, enterprises that make work place adjustments to aid pregnant employees, and who provide their employees with the opportunity to work from home, also seem to have a lower sickness absence-rate in 2005. The strongest correlation is found between enterprises that have employees who suffer from serious and long-term illness and/or have permanently lower capacity to work. These enterprises have a higher sickness absence-rate in the period from third quarter of 2001 to the third quarter of 2005.

Kapittel 1 Innledning

I hvilken grad er det noen sammenheng mellom virksomhetenes sosiale ansvar og sykefravær? Det er hovedproblemstillingen i dette prosjektet, der vi analyserer data innhentet fra 450 norske virksomheter.

I Norge har vi hatt en økende oppmerksomhet rettet mot virksomhetenes sosiale ansvar. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtale) kan nettopp betraktes som et uttrykk for dette. Et inkluderende arbeidsliv er en forlenkelse av arbeidslinja i den norske velferdsmodellen, der målet er å få flere i arbeid og færre på trygd. Avtalen bygger på et trepartssamarbeid mellom partene i arbeidslivet og staten, og intensjonen er å påvirke utviklingen i en ønsket retning. IA-avtalen kan derfor sies å gi opphav til *etiske* forpliktelser. Hvorvidt IA-avtalens etiske dimensjon faktisk etterleves, kan undersøkes ved å studere virksomheters handlinger. I denne undersøkelsen ser vi på arbeidsgiveres tilrettelegging for arbeidstakere som befinner seg i ulike livsfaser og med ulike arbeidsevner på arbeidsplassen. Virksomheter som i stor grad tilrettelegger, betrakter vi som sosialt ansvarlige, og kan sies å opptre i samsvar med den etiske dimensjonen i IA-avtalen.

Inngåelse av IA-avtale trenger imidlertid ikke i seg selv å bety at virksomheter endrer sin adferd i retning av å bli mer sosialt ansvarlige. Dette vil blant annet bero på om premissene i IA-avtalen er forankret i virksomheten, og om premissene er blitt en integrert del av personalpolitikken. På den andre siden trenger det heller ikke nødvendigvis å være slik at virksomheter uten IA-avtale tar et mindre sosialt ansvar for sine ansatte enn de som har tegnet en slik avtale. I denne undersøkelsen har vi derfor både virksomheter som har inngått IA-avtale, og virksomheter som ikke har tegnet en slik avtale. Et annet sentralt spørsmål er derfor om IA-avtale i seg selv innebærer et større sosialt ansvar, eller sagt på en annen måte – om vi finner at IA-virksomheter i større grad etterlever de etiske forpliktelsene som IA-avtalen bygger på. Fokuset i undersøkelsen er rettet mot arbeidsgiveres tilrettelegging for allerede ansatte arbeidstakere.

Inkludering og sosialt ansvar

Bakgrunnen for etableringen av IA-avtalen var et ønske om å redusere sykefravær og nytilgang til uførepensjon frem til utgangen av 2005. En av hovedmålsettingene var en nedgang i sykefraværsnivået med 20 prosent fra annet kvartal 2001 til utgangen av 2005, nå forlenget til utgangen av 2009. I den forbindelse understrekes det at man gjennom IA-samarbeidet skal øke oppmerksomheten rundt jobbnærværet og hindre utstøting fra arbeidslivet (Inkluderende arbeidsliv 2006).

Gjennom IA-avtalen ble den enkelte virksomhet i større grad enn tidligere oppfordret til å påta seg et sosialt ansvar. På 1990-tallet var det et forholdsvis ensidig fokus på myndighetenes og arbeidstakernes plikter og rettigheter. Det nye i IA-avtalens ansvarsfokus var erkjennelsen av at et inkluderende arbeidsliv skapes i virksomhetene, og at ressursene måtte settes inn på virksomhetsnivå (Drøpping mfl. 2005). I IA-avtalen finner vi en eksplisitt referanse til et utvidet arbeidsgiveransvar, som kan tolkes som et uttrykk for et prinsipielt skifte i synet på hvor ansvaret for forebygging og oppfølging skal eller bør ligge – og synet er at det bør ligge hos arbeidsgiverne (Drøpping 2004:9). IA-avtalen kan derfor sies å bygge på en forutsetning om at arbeidsgiverne deler myndighetenes (og de øvrige avtalepartenes) oppfatning av hvilke tiltak som ligger bak mekanismer som fører til eksklusjon fra arbeidslivet, og hvilke tiltak som best kan fremme *inkludering*.

I mars 2006 arbeidet drøye 60 prosent – eller 1 166 170 av landets arbeidstakere – i en virksomhet som har inngått samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtale). I alt hadde 8 344 virksomheter inngått IA-avtale og forplikter seg dermed til å arbeide for målene i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (Trygdeetaten, 10.04.06).¹ Intensjonsavtalen ble også forlenget samme år, og den nye avtalen trådte i kraft 1. januar og skal virke frem til 31. desember 2009. I hovedsak er den nye avtalen en videreføring av det byttet som i sin tid førte til den første IA-avtalen. Regjeringen binder seg til ikke å endre sykelønnsordningen mot at arbeidslivets parter forplikter seg til å arbeide for en ytterligere reduksjon av sykefraværet, få flere funksjonshemmede i arbeid og heve den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeid til pensjon (Hagen 2006:18). Slik sett kan det også hevdes at IA-avtalen forutsetter at virksomhetene tar et sosialt ansvar utover det som følger av lovverket. Intensjonsavtalen skal bidra til:

- at man får et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet

¹ http://www.trygdeetaten.no/default.asp?strTema=arbeidsliv&path=inkluderende&path_sub=over_mrhalvparten_mrinkludert

- at det skjer en reduksjon i sykefravær og uføretrygd
- at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes aktivt i arbeidet

Oppmerksomheten rundt et mer inkluderende arbeidsliv har visse paralleller til det «rummelige arbeidsmarked» i Danmark (Drøpping mfl. 2003). Også her appelleres det til virksomheter om å ta større sosialt ansvar både for egne ansatte og for ansatte som står utenfor arbeidslivet. Dette tematiseres også innenfor EU.

Hva er sosialt ansvar? Definisjon og avgrensning

Forestillingen om virksomhetenes sosiale ansvar (VSA) er i dag innarbeidet i sentrale institusjoner som EU, FN og ILO, i forretningsverdenen og i det sivile samfunn (Fonteneau 2003). VSA berører viktige dimensjoner i den europeiske tolkningen av samfunnsansvar.² I et notat fra EU-kommisjonen relateres eksempelvis samfunnsansvar til livslang læring og tilrettelegging for arbeidstakerne, samtidig som viktigheten av å rekruttere utsatte grupper inn i virksomhetene vektlegges (EU, mars 2006). Målet er at virksomhetene frivillig skal påta seg et større ansvar enn det som fremgår av lov- og avtaleverket i de ulike landene.

Også i Danmark er virksomhetenes sosiale ansvar koblet til samfunnsansvar. Holt (2004) har vært opptatt av å vise at forståelsen av samfunnsansvarlige virksomheter er svært forskjellig i USA og Danmark. Amerikanske og danske virksomheter må leve opp til klart ulike forventninger for å kunne bli definert som samfunnsansvarlige. Det kreves langt mindre av amerikanske bedrifter for at de skal oppfattes som sosialt ansvarlige. Årsaker er at USA blant annet er kjennetegnet av i) fraværet av en velferdsstat som tar ansvar for de sosiale problemene, ii) fraværet av sosiale partnere med innflytelse – som er karakteristisk for de skandinaviske landene, og som innebærer at virksomhetene i stor grad må regulere seg selv, og iii) de amerikanske virksomhetenes størrelse, som gjør dem til betydelige økonomiske og politiske maktfaktorer. I Danmark har diskusjonen knyttet til samfunnsansvar vært sentrert rundt problematikken: Hvordan skal velferdsstaten finansieres? Ved Socialforskningsinstituttet i Danmark defineres virksomhetenes sosiale ansvar på følgende måte:

«Med begrebet forstår vi her virksomheders frivillige deltagelse i løsningen af sociale problemer relatert til arbejdsmarkedet. Vi taler således om virksomhedsadfærd, der forebygger eller afhjælper sociale problemer med relation til det danske arbejdsmarked.» (Rosenstock 2005:8)

Vi ser at frivillighet understrekes. Satt i et hierarkisk system kan det hevdes at arbeidsmiljøloven, som omfatter alle virksomheter og arbeidstakere, ligger i bunn

² Samfunnsansvar brukes her synonymt med Corporate Social Responsibility (CSR).

og skal garantere at virksomhetene tar et grunnleggende ansvar for sine ansatte. Deretter følger det frivillige aspektet. Både tariffavtale og IA-avtale er frivillig ordninger, og som utvider det sosiale ansvaret utover lovens minimum. Det å inngå IA-avtalen innebærer forventninger om å påta seg et *særlig* ansvar for å tilrettelegge for arbeidstakernes ulike behov, beholde arbeidstakere med nedsatte funksjonsevner samt inkludere arbeidssøkere som ikke har et arbeidsforhold. Dette gjør IA-avtalen til noe kvalitativt annet enn tariffavtalen, fordi den også retter seg mot arbeidstakere som befinner seg utenfor virksomhetenes grenser. Dette fordrer både et internt og eksternt sosialt ansvar. Derfor kan, etter vår mening, virksomhetenes sosiale ansvar betraktes som en del av det større begrepet «samfunnsansvar».

Ulike former for sosialt ansvar

Virksomhetenes sosiale ansvar kan sies å bestå av to ulike former: et internt og et eksternt sosialt ansvar. Det eksterne sosiale ansvaret favner det omkringliggende samfunnet og kan innebære forhold som virksomhetens håndtering av miljøproblemer, deltakelse i kulturlivet, støtte til avskaffelse av barnearbeid osv. (Midtsundstad 2005b, Holt 2004). Men, det kan *også* innebære å for eksempel rekruttere arbeidstakere med nedsatte funksjonsevner eller ansatte med annen etnisk bakgrunn (jf. blant annet EUs operasjonalisering av samfunnsansvar). Virksomhetenes interne sosiale ansvar er relatert til virksomhetens *egne*, eller til enhver tid nåværende, ansatte. Dermed kan vi også si at sosial ansvarlighet kan være rettet inn mot inkludering – både i form av strategier for å forebygge eller forhindre at arbeidstakere kommer i en utsatt rolle, og i form av strategier som skal bidra til å beholde arbeidstakere som allerede befinner seg i en sårbar situasjon. Ulike former for virksomhetsansvar, i form av tilrettelegging, kan kategoriseres som vist i tabell 1.1.

Tabell 1.1 Virksomhetsansvar for ulike grupper arbeidstakere

	Arbeidstakere som ennå ikke er i en utsatt posisjon	Arbeidstakere i en utsatt posisjon
Ansatte i virksomheten	(1) Forebygging (internt)	(2) Beholde (internt)
Arbeidstakere/søkere utenfor virksomheten		(3) Integrasjon (eksternt)

Kilde: Søndegaard (2004)

Intern forebygging viser til en personalpolitikk som skal søke å forhindre at arbeidstakere havner i sårbare situasjoner når det gjelder arbeidsmarkedstilknnytning. Til-

rettelegging for familie- og seniorpolitikk vil eksempelvis her være to sentrale områder. Det samme er søkelyset på sykefravær og livskriser.

Beholde viser til tiltak rettet inn mot personer som allerede befinner seg i utsatte posisjoner, og som er truet av utstøting og/eller marginalisering – i første omgang fra virksomheten, dernest fra arbeidsmarkedet som sådan. Arbeidstakere med nedsatte arbeidsevner vil eksempelvis befinne seg i en slik utsatt posisjon.

Integrering dreier seg om å ansette personer som tradisjonelt har hatt problemer med å få innpass på arbeidsmarkedet.

I denne undersøkelsen fokuserer vi på det *interne* sosiale ansvaret, eller kategoriene 1 og 2 i tabellen. Det betyr at vi i undersøkelsen *ikke* har sett på de tiltak som virksomheter kan gjøre for å rekruttere og integrere arbeidstakere med redusert funksjonsevne, som er ett av målene i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv.

Hvorfor ta et sosialt ansvar?

Det å ansette arbeidstakere og dermed sørge for inkludering, mens andre holdes utenfor, kan knyttes til risikovurderinger (se for eksempel Drøpping 2004, Falkum 2006). Risikovurderinger har til hensikt å redusere usikkerhet:

«Arbeidsgivere gjør det de tror vil gi dem forutsigbarhet i organisasjonen og produksjonen. Jo mer usikker arbeidsgiveren er på jobbsøkerens kvalifikasjoner, ferdigheter, yteevner og tilpasningsdyktighet, jo større oppleves risikoen.» (Falkum 2006:26)

Disse risikovurderingene kan være bygget på fordommer, men de kan også være høyst reelle. Uansett kan det fastslås at resultatet blir at noen inkluderes, mens andre ekskluderes (ibid.). Ikke bare det å ansette, men også det å tilrettelegge kan sies å være knyttet til en risikovurdering. I hvilken grad vil det å tilrettelegge ha noen innvirkning på det som anses å være virksomhetens målsettinger? Vil det høyne produktiviteten, medføre godt arbeidsmiljø og redusere sykefraværet og dermed høyne forutsigbarheten? Og hva er omkostningene ved *ikke* å tilrettelegge?

Virksomheter vil være underlagt bedriftsøkonomiske premisser, selv om disse vil komme ulikt til uttrykk i offentlig og privat sektor. I privat sektor vil overskudd eller profitt være et overordnet mål (Drøpping 2004:13). I offentlig sektor vil det å gå i balanse være det avgjørende. Derfor vil virksomheter som vurderer å ta et sosialt ansvar – altså et ansvar utover det lov- og avtaleverket fastsetter – rimeligvis foreta vurderinger knyttet til økonomiske implikasjoner ved valg av strategier og handlinger. Hvor omfattende vurderingene er, kan imidlertid ha sammenheng med hvor velprøvd ulike tiltak eller virkemidler er.

Til tross for at IA-avtalen kan vurderes som et uttrykk for VSA, er det i liten grad undersøkt i hvilken grad virksomhetene faktisk anerkjenner og har et bevisst forhold til det sosiale ansvaret de er tiltenkt (jf. Bredgaard 2004:157). Som del av et forprosjekt om den nye arbeidsgiverrollen under IA-avtalen undersøkte Fafo et utvalg arbeidsgiveres oppfatninger av sitt sosiale ansvar og sin rolle som myndighetenes sosiale partnere (Drøpping 2004). Hovedkonklusjonen fra denne studien er at arbeidsgivere langt på vei anerkjenner og tar sitt sosiale ansvar alvorlig, men at de samtidig – ut fra et ønske om å redusere antatt risiko – ønsker at partnerskapet med myndighetene også må omfatte praktisk bistand og økonomisk støtte. Denne innstillingen kan kanskje reflektere en noe pragmatisk (i motsetning til bevisst/strategisk) holdning til sosialt ansvar (ibid.:27). Vi må med andre ord kunne spørre om virksomheter som må *stimuleres* til å ta et sosialt ansvar, er sosialt ansvarlige i streng forstand? Spørsmålet er med andre ord om virksomhetenes sosiale ansvar oppleves som en moralsk forpliktelse eller en økonomisk tilpasning. Spørsmålet er omfattende. Motiver er vanskelig både å operasjonalisere og måle. Et annet poeng er at økonomisk tilpasning og moralsk forpliktelse snarere kan betraktes som del av en prosess enn varige motsetninger.

I denne undersøkelsen har vi valgt å måle virksomhetenes sosiale ansvar (som virksomhetsadferd), ut i fra virksomhetenes faktiske handlinger: Denne virksomhetsadferden kan forebygge eller begrense sosiale problemer for arbeidstakeren. En slik definisjon er imidlertid ikke uproblematisk. Holt (2004) viser til at et av de sentrale kritikkpunkter mot definisjonen nettopp er at sosialt ansvar ikke defineres ut fra virksomhetenes motiver, men ved deres handlinger (Rosdahl 2000). En virksomhet som utviser sosialt ansvar på grunnlag av motiv, har det sosiale engasjementet som mål for virksomheten. Dersom sosialt ansvar måles som resultat av handlingene, som vi velger å gjøre i dette tilfellet, er det godt mulig at virksomhetene kun agerer sosialt fordi dette kan føre til at andre mål nås – for eksempel økt lønnsomhet. Eller som Holt viser til: En virksomhet som tilbyr kompetanseutvikling til sine ansatte, kan på den ene siden sies å være sosialt ansvarlig fordi arbeidstakerne da står bedre rustet til å møte nye krav. Men *motivet* kan være noe helt annet enn ønsket om å være sosialt ansvarlig, det kan være kostnadmessig rasjonelt (2004:37). Når betegnelsen «sosialt ansvar» likevel benyttes, er grunnen at det fra en samfunnsmessig synsvinkel er underordnet om det sosiale ansvaret er et mål eller et middel – så lenge virkningen er den samme. Det er også langt enklere å måle virksomheters handlinger fremfor motiver. Et annet moment, som allerede omtalt over, er at det er rimelig å anta at det på en eller annen måte foregår en økonomisk (produksjonsmessig) vurdering når for eksempel virksomheter tilbyr arbeidstakerne tilpasset arbeidstid eller muligheter for å arbeide hjemmefra. Innenfor nyinstitusjonell teori har det blant annet vært hevdet at organisasjoner som tidlig tar i bruk nye innretninger, virke-

midler eller strategier, er mer kalkulerende enn de som danner baktroppen (Powell og DiMaggio 1991). Falkum (2003) peker på at IA-avtalen ikke er en tilpasning til norsk virkelighet:

«men et forsøk på å skape en ny virkelighet i norsk arbeidsliv. Inkluderende arbeidsliv er derfor ikke en reform, men en innovasjon.» (ibid.:5)

Altså noe nytt som kan være nyttig, eller noe nytt som danner nye oppfatninger av virkeligheten, nye holdninger og ny adferd (ibid.). Det er forbundet en viss risiko og kostnader når organisasjoner velger å ta i bruk nye strukturer eller ordninger. Ifølge Tolbert og Zucker (1996) er det rimelig å gå ut i fra at dette valget er forbundet med en eller annen positiv verdi for organisasjonen, ganske enkelt fordi det å etablere nye strukturer eller ordninger er ressurskrevende og medfører en reallokering av ressursene (ibid.:180). Tolbert og Zuckers hovedanliggende er imidlertid at nye strukturer og ordninger, i den grad de institusjonaliseres i organisasjonen, vil fylles med mening og få preg av det «tatt for gitt». Dermed er det også sagt at *beveggrunnene* for å være sosialt ansvarlige, eller for å følge de etiske prinsippene i eksempelvis IA-avtalen, kan endre seg over tid. Utgangspunktet kan ha vært økonomiske betraktninger, men etter hvert som de etiske prinsippene fylles med praksis og mening i virksomheten, vil det økonomiske aspektet bli underordnet og det overordnede blir «det er sånn vi gjør det her». En ny ordning eller struktur er institusjonalisert, den er avleiret i virksomheten og kommer til uttrykk i virksomhetens normer og verdier. Det å følge de etiske forpliktelsene i IA-avtalen vil være en vesentlig bestanddel på veien mot institusjonalisering av sosialt ansvar.

Sykefravær og sosialt ansvar

Når vi her skal undersøke sammenhengen mellom sykefravær og sosialt ansvar, er det, som vi kommer tilbake til i kapittel 2, en komplisert sammenheng vi tar for oss. Vi nøyer oss her med å trekke frem to forhold.

For det første kan det hende at det å ta en stor grad av sosialt ansvar faktisk kan innebære en økning i sykefraværet, i alle fall i perioder. Det å eksempelvis tilrettelegge for at kronisk eller langvarige syke blir værende i virksomheten vil kunne gi seg utslag på sykefraværstatistikken. Dette betyr ikke at det sosiale ansvaret ikke like fullt er gunstig – sett fra et personlig og samfunnsmessig perspektiv.

For det andre kan det hende at virksomheter med et i utgangspunktet høyt sykefravær nettopp tar et større sosialt ansvar. Begrunnelsen kan være et ønske om å håndtere problemet. Manglende effekter på sykefraværet kan derfor også være begrunnet i at vi ikke måler sosial ansvarlighet over tid: Vi vet ikke *når* virksomhetene innførte ulike tiltak og tilbud.

En tredje forklaring på en eventuell manglende sammenheng kan være at de tiltakene og den tilretteleggingen som virksomheter benytter seg av, ganske enkelt ikke *har* innvirkning på fraværet – i hvert fall ikke direkte. Virksomhetene kan like fullt være sosialt ansvarlige. Manglende samsvar mellom et sosialt ansvar i form av tilrettelegging og nedgang i sykefraværet må derfor ikke tolkes som at sosialt ansvar ikke har betydning. Effektene på blant annet trivsel eller produktivitet kan være positive selv om ikke sykefraværet går ned. Dette vil kunne ha betydning – og særlig på lengre sikt.

Rapportens oppbygning

Denne rapporten er bygget opp rundt seks ulike kapitler. I det påfølgende kapittel 2 presenterer vi undersøkelsens problemstillinger, hypoteser og metodiske tilnærming.

Tema for kapittel 3 er sykefraværet i virksomhetene. Her ser vi både på sykefraværsandelen i perioden tredje kvartal 2000 til tredje kvartal 2005, samtidig som vi tar mer særskilt for oss sykefraværet i 2005 sett i forhold til ulike strukturelle variabler som eksempelvis virksomhetenes størrelse, kjønnsfordeling, aldersfordeling, utdanning og bransje. De ulike strukturelle forholdenes innvirkning på sykefraværet testes gjennom multipl regresjon. Dernest går vi videre og ser nærmere på sykefraværarbeidet i virksomhetene. I den forbindelse ser vi på om virksomheter med IA-avtale skiller seg ut med hensyn til sykefraværsutvikling og holdninger til sykefravær.

I kapittel 4 ser vi nærmere på arbeidsmiljø og samarbeidskultur. Vi betrakter informasjon, kommunikasjon og diskusjon som viktige elementer ved arbeidsmiljøet. Innenfor virksomhetene vil det foregå kommunikasjon og diskusjon mellom ledelsen og de ansatte og ansatterepresentantene på ulike nivåer. Disse fora vil kunne være en viktig kilde til informasjon og kunnskap om trekk ved arbeidsmiljøet som kan utgjøre en risiko både med hensyn til sykefravær og utstøting. I hvilken grad møtes ansatte eller representanter for de ansatte ledelsen, og hva diskuteres? Blir sentrale trekk ved arbeidsmiljøet tematisert? Vi ser også på ansattes og ansatterepresentanters innflytelse og medvirkning og forholdet mellom partene. Vi søker å finne trekk ved virksomhetene som synes å ha sammenheng med fokus rettet mot arbeidsmiljørelaterte problemstillinger, samtidig som vi også ser om dette har sammenheng med sykefraværsnivået.

I kapittel 5 tematiseres virksomhetenes sosiale ansvar eksplisitt. Vi ser både på det vi har omtalt som forebygging, og det å beholde arbeidstakere i sårbare situa-

sjoner. I hvilken grad tilrettelegger våre virksomheter for gravide, for småbarnsforeldre eller for seniorer? Og hva kjennetegner de virksomhetene som tilrettelegger, og *hvordan* tilrettelegger virksomhetene? Dernest ser vi på hvorvidt våre virksomheter beholder arbeidstakere med nedsatte arbeidsevner. Og, hvem beholder?

Rapportens siste kapittel, kapittel 6, skal både besvare hovedproblemstillingen *Er det noen sammenheng mellom sykefravær og virksomhetenes sosiale ansvar?* og ikke minst se på hvilken sammenheng som eventuelt finnes. Dernest diskuterer vi rapportens hovedfunn.

Kapittel 2 Problemstillinger og metode

Det overordnede spørsmålet som skal belyses, er *om det er noen sammenheng mellom sykefraværsutviklingen i den enkelte virksomhet og virksomhetenes interne sosiale ansvar*. Spørsmålet er komplisert fordi både sykefraværsutviklingen og virksomhetenes sosiale ansvar vil være påvirket av mange faktorer. Det innebærer også visse måleproblemer – særlig med hensyn til sosialt ansvar. For *hva* skal vi legge i sosialt ansvar, eller sagt på en annen måte, hvordan kan sosialt ansvar operasjonaliseres? Og hvilke faktorer kan tenkes å øke eller minske det sosiale ansvaret – både faktorer som virksomhetene selv har rådighet over, og faktorer som skyldes makroøkonomiske forhold som konsekvens av et skiftende marked eller rekrutteringsproblemer?

Om problemstillinger

Det overordnede forskningsspørsmålet må belyses gjennom ulike tilnærminger og besvares trinnvist. Som vi kommer tilbake til i avsnittet om datamateriale og metode, har vi rettet denne undersøkelsen mot daglig leder / personalansvarlig og hovedtillitsvalgt/verneombud/ansattererepresentant ved de utvalgte virksomhetene. I den videre teksten vil vi benytte begrepene leder/ledere og ansattererepresentanter. Denne begrensningen i respondentgrupper innebærer imidlertid at arbeidstakernes oppfatning av virksomhetenes sosiale ansvar ikke kartlegges. Denne kan være mer eller mindre i samsvar med hva ledere mener, noe som vil kunne ha innvirkning på den sammenheng vi her har satt oss fore å undersøke. En viss kontroll har vi imidlertid ved å undersøke om ledere og ansattererepresentanter har en omforent oppfatning av eksempelvis grad av tilrettelegging og tilbud.

Den eventuelle sammenhengen mellom sykefravær og sosialt ansvar vil bli belyst gjennom følgende problemstillinger:

- Hvordan er sykefraværsutviklingen i våre virksomheter?
 - Hvilke strukturelle forhold virker inn?
- Hva preger sykefraværsarbeidet i virksomhetene?

- Har inngåelse av IA-avtale noen betydning for i) sykefraværsutviklingen, ii) hvordan virksomhetene forholder seg til sykefraværarbeid?
- Hva preger arbeidsmiljøet og partssamarbeidet i virksomhetene?
 - Finner vi noen sammenheng mellom arbeidsmiljø og partssamarbeid på den ene og sykefravær på den andre siden?
- I hvilken grad tilrettelegger virksomhetene for arbeidstakere i ulike livsfaser?
 - Og hva kjennetegner de virksomheter som forebygger og beholder?
- I hvilken grad påvirker forebygging og det å beholde sårbare arbeidstakere sykefraværet i virksomhetene?

Operasjonalisering av problemstillinger og hypoteser

I avsnittene under går vi nærmere inn på hvordan hver av problemstillingene er operasjonalisert i undersøkelsen.

Sykefraværsutviklingen

Sykefraværdataene som benyttes i undersøkelsen, er hentet fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Sykefraværdata er å regne som sensitive individopplysninger. Vi benytter derfor aggregerte mål som angir sykefraværprosenten i gjennomsnitt for alle ansatte i en virksomhet.³ Fraværprosenten inneholder både egenmeldt og legemeldt fravær. Vi har fortrinnsvis valgt å forholde oss til sykefraværprosenten for tredje kvartal i perioden 2000 til og med 2005. Slik får vi også se fraværet før etableringen av Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.

Forskning antyder en sammenheng mellom konjunkturer på samfunnsnivå og sykefravær. Derfor kan svingninger skyldes forhold som ligger utenfor virksomhetens kontroll. Makroøkonomiske svingninger og disses eventuelle effekter på sykefraværsutviklingen faller utenfor denne studiens tema. Vi undersøker imidlertid hvordan ulike strukturelle forhold i virksomhetene påvirker eventuell variasjon i sykefraværprosenten. Dette er:

- kjønnsfordeling
- alderssammensetning
- utdanningsnivå

³ Det aggregerte målet er: (sum sykefraværsværk i foretaket / sum avtalte dagsverk i foretaket) * 100.

- prosentvis andel barn under 12 år blant ansatte
- prosentvis andel småbarnsforeldre
- næring
- størrelse
- økonomisk resultat målt i overskudd eller underskudd
- medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon
- om virksomheten er bundet av tariffavtale

De strukturelle variablene som angir variasjon i sykefraværet, utledet gjennom en multippel regresjon, vil bli fulgt opp i diskusjoner knyttet til øvrige problemstillinger. På bakgrunn av forskning knyttet til sykefravær arbeider vi etter følgende hypoteser:

- Virksomheter med høyt sykefravær vil ha en høyere andel kvinner enn virksomheter med lavt sykefravær.
- Virksomheter med høy gjennomsnittsalder vil ha høyere sykefravær enn virksomheter med lav gjennomsnittsalder blant ansatte.
- Høyt innslag av ansatte med utdanning på høyskole- og universitetsnivå vil redusere sykefraværet.

Sykefraværsarbeidet i virksomhetene

En reduksjon av sykefraværet er et av de tre delmålene i IA-avtalen. Inngåelse av IA-avtalen kan derfor tolkes som et ønske fra virksomhetene om å arbeide aktivt når det gjelder å redusere fraværet. Dette er også i samsvar med en av konklusjonene i en case-studie i 16 IA-virksomheter. Becken og Berg (2003) finner at motivasjonen for å inngå IA-avtalen i alle 16 virksomhetene var felles: «et ønske om å arbeide mer systematisk med sykefraværet» (ibid.:240). Vi starter derfor først med å undersøke om vi finner ulikheter mellom IA-virksomheter og øvrige virksomheter når det gjelder utviklingen i sykefravær.

Dernest ser vi nærmere på om virksomhetene selv mener det er noen sammenheng mellom arbeidets art og sykefravær. I hvilken grad har virksomhetene rutiner for å håndtere ulike arbeidsrelaterte forhold som kan tenkes å ha sammenheng med sykefravær, og har tilstedeværelse av rutiner noen sammenheng med om virksomheten har IA-avtale eller ei?

Ledere har et klart ansvar når det gjelder å legge forholdene til rette slik at arbeidstakere ikke blir syke av arbeidet. I en IA-virksomhet har også arbeidsgiverne forpliktet

seg til et i denne sammenheng utvidet ansvar for å forhindre utstøting. I hvilken grad mener arbeidsgivere og tillitsvalgte at ledere har nok kunnskap om sykefraværersforebyggende arbeid? Avslutningsvis søker vi, gjennom en logistisk regresjon, å angi hvilke trekk ved virksomhetene som øker sannsynligheten for at de har IA-avtale.

Vi vil undersøke disse hypotesene med utgangspunkt i gjennomført forskning knyttet til beveggrunner for å tegne IA-avtale:

- Virksomheter med tariffavtale vil med større sannsynlighet ha tegnet IA-avtale.
- Sykefraværet i IA-virksomheter vil ved avtaleinngåelsen være høyere enn i utvalget for øvrig.
- IA-virksomheter vil i større grad ha rutiner for å håndtere arbeidsrelaterte problemer.
- Lederes kunnskap om sykefraværersforebyggende arbeid vil være større i IA-virksomheter.

Begrunnelsen for at vi tror tariffavtale har betydning, er at IA-avtalen er et trepartssamarbeid, og det er grunn til å anta at virksomheter med tariffavtale også vil kunne føle en forpliktelse til å oppfylle intensjonene på sentralt nivå lokalt.

Arbeidsmiljø og partssamarbeid

I det neste trinnet i analysen beveger vi oss over på partssamarbeid og arbeidsmiljø. Partssamarbeid kan i seg selv betraktes som en indikator på virksomhetenes sosiale ansvar. Vi ser derfor på om virksomhetene har partssammensatte fora eller liknende og hva som der diskuteres. Vi ser også på møtevirksomheten mellom ansatte og ledelsen og hva som tematiseres. I hvilken grad diskuterer partene sykefraværersproblematikk?

Forskning har søkt å påvise sammenheng mellom arbeidsmiljø og tilbaketrekning fra arbeidslivet. Blekesaune (2003) finner sammenheng mellom fysiske arbeidsmiljøbelastninger og lav medbestemmelse og tilbaketrekning fra arbeidslivet. Den samme sammenhengen kan ikke spores med hensyn til psykiske belastninger.⁴ Dette underbygges også i en tidligere undersøkelse fra 1996, der Solem og Mykletun finner at psykisk stress *reduserer* tidligavgang fra arbeidslivet.

Sammenhengen mellom arbeidsmiljø og sykefravær har også blitt undersøkt i en rekke studier. Sollund mfl. (2004) finner at økt ansvarsdelegering i kombinasjon med blant annet kompetanse- og mestringsutviklende tiltak synes å ha en positiv

⁴ Psykiske belastninger er i Blekesaunes undersøkelse målt gjennom følgende spørsmål: «Hender det at du har så mye arbeid å gjøre at arbeidssituasjonen din blir oppjaget og masete, og i tilfelle hvor ofte?» og «Opplever du stort sett daglig ditt arbeid som en psykisk påkjenning?» (2003:236).

utvikling i form av redusert sykefravær innenfor pleie- og omsorgssektoren i 12 utvalgte kommuner. Mastekaasa (2000) finner imidlertid i en undersøkelse om fraværforebygging i staten en manglende sammenheng mellom arbeidsmiljøtiltak og sykefraværsutvikling. Han konkluderer blant annet slik: «Den viktigste årsaken er trolig at sykefraværet bare i begrenset grad er bestemt av arbeidsmiljøet eller av de ansattes vurdering av dette.» (ibid.:101) Vi velger likevel å undersøke en mulig sammenheng.

Arbeidsmiljøet er operasjonalisert gjennom spørsmål om kommunikasjon og informasjon, om ansattes grad av innflytelse og forholdet mellom ledelsen og ansatte. Igjen er det grunn til å understreke at vi ikke får de ansattes, men lederes og ansatterepresentanternes vurderinger. Vi får også informasjon om hvorvidt virksomhetene gjennomfører arbeidsmiljøkartlegginger, og hva som i så fall skjer i etterkant: I hvilken grad blir resultatene fra kartleggingen diskutert og blant hvem? Vi ser også på turnoveren i virksomhetene. Turnover kan både være en konsekvens av, og bidra til, et dårlig arbeidsmiljø. Er det mulig å spore systematiske forskjeller som kan relateres til trekk ved virksomhetene, eksempelvis IA-virksomheter og ikke-IA-virksomheter, og deretter: Kan vi uteske eventuelle sammenhenger mellom partssamarbeid og arbeidsmiljø på den ene siden og sykefravær på den andre? Vi tester følgende hypoteser:

- Virksomheter med tariffavtale vil i større grad ha tilgang på møtefora der ledere møter ansatte og de ansattes representanter.
- Virksomheter med IA-avtale vil i større grad diskutere problemstillinger knyttet til arbeidsmiljøet og sykefravær enn øvrige virksomheter.
- Virksomheter med IA-avtale vil drive et mer systematisk arbeid når det gjelder å forbedre arbeidsmiljøet enn øvrige virksomheter.
- Virksomheter preget av et godt partssamarbeid og et systematisk arbeidsmiljøarbeid vil ha lavere sykefravær enn øvrige virksomheter.

Forbygging og tilrettelegging for arbeidstakere i ulike livsfaser

Det nest siste trinnet bringer oss rett inn i kjernen av dette prosjektets hovedproblemstilling. I hvilken grad tilrettelegger virksomheter for arbeidstakere i ulike livsfaser og livssituasjoner? Har virksomhetene tilbud som kan virke forebyggende og samtidig forhindre utstøting? Vi har for eksempel spurt om virksomhetene tilrettelegger for seniorer, gravide eller arbeidstakere i småbarnsfasen. Dernest kartlegger vi hvilke tilbud virksomhetene gir. Disse resultatene tjener som indikatorer på forebygging. Som indikatorer på det å beholde arbeidstakere har vi blant annet spurt

om virksomhetene har arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne eller som er kronisk syke.⁵

Vi er i denne fasen altså ute etter å kartlegge handling og praksis. Tilrettelegging både for å forebygge og for å beholde arbeidstakere betraktes som uttrykk for de etiske forpliktelsene i IA-avtalen – og derfor også som et uttrykk for sosialt ansvar. Siden det kan være en tendens til å overrapportere det vi kan omtale som forebyggende tiltak og tiltak som skal forhindre utstøting, vil vi her være særlig oppmerksom på variasjon mellom ansattrepresentanters og arbeidsgiveres svar.

Vi omtalte i kapittel 1 at motiver for en eventuell sosial ansvarlighet er vanskelige å måle. Like fullt har vi i vår spørreundersøkelse et spørsmålsbatteri som inneholder ulike begrunnelser for at virksomhetene tar hensyn til ansattes ulike behov.⁶ Disse kan sies å være relatert til mer eller mindre økonomiske betraktninger, og til mer eller mindre sosiale betraktninger. Slik kan vi angi noen indikasjoner på eventuelle begrunnelser fra virksomhetene. Vi undersøker holdbarheten i disse hypotesene:

- Arbeidstakernes alder vil påvirke hvorvidt virksomhetene tilrettelegger for seniorer og småbarnsforeldre.
- Forebygging i form av tilrettelegging for arbeidstakere i ulike livsfaser vil være større i IA-virksomheter.
- IA-virksomheter vil i større grad enn andre ha arbeidstakere som befinner seg i sårbare situasjoner.
- IA-virksomheter vil i større grad ta et sosialt ansvar enn øvrige virksomheter.

Sosialt ansvar og sykefravær – en sammenheng?

Gjennom indikatorer på sosialt ansvar, i form av en sammensatt variabel for tilrettelegging og tilbud, har vi muligheter for å se om dette påvirker sykefraværet i positiv eller negativ retning. I en avsluttende analyse vil vi også benytte variabler av strukturell og kontekstuell art – først gjennom en korrelasjonsanalyse for deretter å teste signifikante sammenhenger i en regresjonsanalyse. Hva forteller sammenhengene oss, og hvilke implikasjoner gir dette? Våre hypoteser er:

- Høy grad av sosialt ansvar i form av forebygging bidrar til å redusere sykefraværet.

⁵ Se for eksempel spørsmålene 22 til 23 og 25 til 27 i vedlagt spørreskjema.

⁶ I utgangspunktet hadde vi et spørsmål som gikk ut på om respondentene selv mente at de tok et sosialt ansvar. I en fortest av telefonsurveyen fremgikk det at dette spørsmålet ble for komplisert å stille.

- Høy grad av sosialt ansvar i form av å forhindre utstøting bidrar til å øke sykefraværet.

Metodisk tilnærming

Dette er en kvantitativ undersøkelse der vi benytter data fra tre ulike kilder. Fra DM-huset har vi fått bruttoutvalget, som opprinnelig besto av 1 570 tilfeldig valgte virksomheter med 15 ansatte og flere. Virksomheter med under 15 ansatte er utelatt fordi en viss størrelse var påkrevd for at kravene om anonymitet skulle kunne ivaretas. Særlig er dette viktig med hensyn til sensitive personopplysninger som sykefraværdata. Fra DM-huset har vi også fått indikatorer på virksomhetenes økonomiske situasjon og næringstilhørighet.

De øvrige registerdataene er levert av SSB og inneholder sykefraværprosent, antall ansatte, kjønnsfordeling, aldersfordeling, utdanningsfordeling, andel heltid og deltid blant de ansatte, antall barn blant ansatte i virksomheten og antall ansatte med barn i virksomheten. Alle variablene er gitt i prosentvis andel og er med andre ord aggregerte prosentandeler. Registerdata fra både DM-huset og SSB er påkoblet en telefonsurvey.

Telefonsurveyen ble gjennomført i tidsrommet februar til april 2006. Det ble innhentet svar fra 450 virksomheter. I samtlige av disse virksomhetene ble daglig leder eller personalansvarlig (ledere) intervjuet. I tillegg ble 150 ansatterepresentanter intervjuet. Som tidligere omtalt var dette enten tillitsvalgt for den største fagforeningen eller verneombud eller ansatterepresentant i virksomheten. De vi omtaler som ansatterepresentanter, ble rekruttert gjennom intervjuer med ledere. I alt har vi altså 600 respondenter. 300 av disse – 150 ansatterepresentanter og 150 ledere – er rekruttert fra samme gruppe virksomheter. Spørsmålet er selvsagt om disse «tvillingene» har mer eller mindre avvikende svar enn ansatterepresentanter og ledere i utvalget for øvrig. Gjennom en kartlegging i den innledende analysefasen fant vi få slike systematiske forskjeller. Der forskjellene eksisterer, benytter vi tvillingene. For øvrig bruker vi hele utvalget på 600 respondenter når vi gjengir forskjeller mellom ansatterepresentanter og ledere.

Utvalg

I utgangspunktet ville det i en slik undersøkelse som dette vært av interesse å trekke utvalg på grunnlag av næringer eller bransjer. Ressursmessige begrensninger satte imidlertid et tak på utvalget, noe som medførte at vi heller valgte å plukke et tilfeldig

utvalg av virksomheter med 15 ansatte eller flere. Dette innebærer selvsagt at de funn som presenteres i undersøkelsen, ikke nødvendigvis vil være representative for små virksomheter under denne størrelsen. Og, virksomheter med under 15 ansatte utgjør en stor andel av det totale antall virksomheter i Norge. Data fra SSB viser også at utviklingen går i retning av at antall sysselsatte i de store bedriftene går ned, samtidig som andelen av små bedrifter øker (SSB 2003). I 2005 hadde rundt 74 prosent av virksomhetene ni ansatte eller færre (<http://statbank.ssb.no/statistikkbanken>). Våre resultater må derfor tolkes med varsomhet når det gjelder de mindre virksomhetene.⁷ Vi har også en annen skjevhet i utvalget. Offentlig sektor er underrepresentert. Offentlig sektor er blant annet karakterisert av å være en gjennomorganisert sektor. Videre er kvinneandelen høyere enn i privat sektor, og forskning viser en sammenheng mellom sykefravær og kvinneandel i virksomhetene (Mastekaasa 2000). Samtidig har også offentlig sektor tradisjonelt vært preget av en større grad av tilrettelegging enn privat sektor (se for eksempel Midtsundstad 2005b). Offentlig sektors underrepresentasjon kan derfor påvirke både den sykefraværsutviklingen vi kartlegger, og grad av sosialt ansvar i vårt utvalg.

Oppsummering

I dette kapittelet har vi redegjort for problemstillinger, operasjonalisering, hypoteser og metodisk tilnærming. Vi har også påpekt visse skjevheter i utvalget, som får konsekvenser for de tolkninger og konklusjoner som kan treffes på bakgrunn av undersøkelsens funn. En av disse skjevhetene er relatert til offentlig sektors underrepresentasjon, noe som kan påvirke resultatene. En annen faktor som kan problematiseres, er at vi ikke har innhentet data fra de ansatte i virksomhetene. Særlig kan dette påvirke de resultater vi får når vi analyserer data som berører arbeidsmiljø, samarbeidsforhold og grad av sosialt ansvar. Det faktum at vi har ansattrepresentanter som en kontrollgruppe når det gjelder ledelsen, oppveier noe av denne skjevheten, men ikke nødvendigvis hele.

Et annet problem som kan løftes frem avslutningsvis i dette kapittelet, er at vi – når vi skal kartlegge virksomhetenes sosiale ansvar – har begrensede undersøkelser å sammenlikne våre data med. I Danmark har man imidlertid ved Socialforskningsinstituttet gjennomført kartlegginger av virksomhetenes sosiale ansvar i tidsrommet 1998 til 2004. Disse undersøkelsene benyttes som sammenlikningsgrunnlag i de tilfeller der spørsmålene er overlappende. Men den begrensede forskningen som er

⁷ Arbeidstakerregisteret med påkoblede opplysninger fra bedriftsregisteret tyder på at rundt 20 prosent av lønnstakerne jobber i en virksomhet som er registrert med under ti ansatte.

gjort i Norge på dette feltet, gjør det umulig å si noe om utviklingen. Heller ikke våre egne data gir oss indikasjoner på om virksomhetenes sosiale ansvar er tiltakende- eller avtakende. Slik sett gir denne undersøkelsen oss først og fremst et overblikk over situasjonen slik den fremsto våren 2006 i de 450 virksomhetene som inngår i studien.

Kapittel 3 Sykefravær i virksomhetene

De 450 virksomhetene som inngår i undersøkelsen, er hentet fra ulike bransjer, er av varierende størrelse, og er virksomheter som har – og ikke har – undertegnet intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, «IA-avtalen». I dette kapitlets første del undersøker vi sykefraværsutviklingen i virksomhetene. Vi søker også å kartlegge hvilke strukturelle forhold som virker inn på sykefraværsutviklingen i utvalget. Sykefravær benyttes med andre ord som avhengig variabel:

- Hvordan er sykefraværsutviklingen i våre virksomheter?
 - Hvilke strukturelle forhold virker inn?

I kapitlets andre del går vi nærmere inn og undersøker hva som preger det vi omtaler som sykefravær*arbeidet* i virksomheten. Her er vi ute etter å kartlegge hvorvidt IA-avtale har noen innvirkning på fraværsnivået, og om vi finner systematiske forskjeller som kan relateres til IA-avtalen med hensyn til blant annet lederes håndtering av sykefraværspromatikken i virksomhetene.

Forskning om sykefravær

Det foreligger en omfattende forskningslitteratur både nasjonalt og internasjonalt om sykefravær. Det er derfor en stor utfordring å yte den foreliggende litteraturen rettferdighet når vi her løfter frem noen sentrale problemstillinger og forskningsfunn som er blitt diskutert og presentert.

Norge har et velferdsnivå og en levestandard som få land kan konkurrere med. For femte år på rad ble Norge i 2005 kåret til nummer en i verden på FNs Human development index (St.prp. nr. 1, 2005–2006). Samtidig viser utviklingen at arbeidsdeltakelsen i arbeidsstyrken har falt. I 1995 var 20 prosent av de i yrkesaktiv alder utenfor arbeidslivet og på ulike trygdeordninger. I 2004 hadde denne andelen steget til 24 prosent (ibid.:3). En vei ut av arbeidslivet er langvarig sykdom. Samtidig blir det til tider hevdet at den norske folkehelse er blitt bedre de siste tiårene, og at voksende sykefravær og uførepensjonering må skyldes noe annet enn underliggen-

de sykkelighet. Dahl (1997) har imidlertid imøtegått en slik slutning ved å trekke frem to ulike grunner.

«For det første kan sykkeligheten i den *yrrkesaktive* befolkningen gjennomgå store endringer selv om sykkeligheten i totalbefolkningen er uendret. For det andre kan sykefraværet stige selv med konstant eller til og med avtakende sykkelighet i *yrrkesbefolkningen* dersom *arbeidslivets krav til arbeidsførhet blir skjerpert*.» (Dahl 1997:9)

Arbeidslivets krav til arbeidsførhet kan blant annet relateres til en økende oppmerksomhet rundt effektivitet og nye måter å organisere arbeidet på. Dette *kan* øke belastningene på arbeidstakerne. I den forbindelse finner vi flere referanser til *det brutaliserte arbeidsliv* i debatten om endringer i arbeidslivet. Økt arbeidspress, større søkelys på tidsbruk og kvalitet samt mer krevende brukere er noen av de faktorene som i den forbindelse nevnes. Samtidig viser SSB til at det er få indikasjoner på at arbeidspresset har økt i arbeidslivet generelt (Rønning 2006). Analyser av data fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og levekårsanalysene viser et relativt stabilt bilde, der man ikke kan se en entydig trend mot lengre arbeidsdager eller en utvikling i retning av større arbeidspress. Det er imidlertid forskjeller i næringer: Undervisning og helse- og sosialsektoren skiller seg noe ut. Rønning finner at de som arbeider i undervisning, er mer presset enn andre næringer for alle målingene fra 1996 til 2003. Helse- og sosialsektoren har derimot hatt et økende arbeidspress over tid. Dersom vi skuer til utviklingen i Danmark, viser undersøkelser gjennomført ved Socialforskningsinstituttet at stadig flere virksomheter har ansatte med langvarig sykdom eller nedsatt arbeidsevne. Forskerne skriver at dette på den ene siden er en indikasjon på at virksomhetene tar et sosialt ansvar, på den andre siden kan dette også betraktes som en indikasjon på at det danske arbeidsmarkedet har blitt mer krevende i perioden 1998 til 2004 (Rosenstock 2005:29).

I Norge har antall uførepensjonister økt fra omkring 240 000 i 1996 til i overkant av 300 000 i 2003 (Rikstrygdeverket 2005). Rønning (2006) reiser derfor spørsmålet om vi i dag har en mer selektert arbeidsstokk enn tidligere, og at denne selekterte arbeidsstokken i større grad *tåler* en tøffere arbeidshverdag. Spørsmålet er komplisert og vil ikke la seg besvare i denne undersøkelsen. Torp og Mastekaasa (2005) har imidlertid søkt å finne sammenhenger mellom sykefravær og nye former for arbeidsorganisering. Som forfatterne påpeker, er nye former for arbeidsorganisering en diffus betegnelse. Definisjonene som Torp og Mastekaasa (ibid.) benytter, er:⁸

- numerisk fleksibilitet

⁸ Se Torp og Mastekaasa (2005) i Torp (red.) s. 201–202 for nærmere informasjon om indikatorene.

- funksjonell fleksibilitet
- bruk av ny teknologi
- resultatbasert lønn

Konklusjonen er at sykefraværet *ikke* er høyere i virksomheter karakterisert ved kjennetegn knyttet til det nye arbeidslivet:

«Analysen gir med andre ord *ingen generell støtte* til hypotesen om at det nye arbeidslivet har negative helsemessige konsekvenser som fører til økt sykefravær.» (ibid.:207)

Derimot finner Torp og Mastekaasa at virksomhetens størrelse og sammensetning av arbeidsstokken synes å ha betydning for sykefraværet. At sammensetning har betydning er grundig dokumentert i forskningen. Kvinner har et høyere sykefravær enn menn, og fraværet synker med økt utdanning, men stiger med alder – i hvert fall over et visst aldersnivå (Torp og Mastekaasa 2005, Dahl 1997, Modesta Olsen og Mastekaasa 1996). Med hensyn til forskjellene i sykefraværet mellom kvinner og menn viser forskning at en stor andel kan tilskrives sykdommer knyttet til svangerskap. Både sykefraværshfrekvens og varighet har sammenheng med anstrengende arbeidsforhold under svangerskapet (Nergaard mfl. 2003).

Disiplinering og sykefravær

Det er godt dokumentert at det er en sammenheng mellom utviklingen i sykefraværet og arbeidsledigheten: høy ledighet og lavt sykefravær og vice versa (Foss og Skyberg 2006, Drøpping mfl. 2005, Olsen og Mastekaasa 1997).⁹ I den sammenheng har det vært fremsatt to ulike hypoteser: seleksjon og disiplinering. Førstnevnte hypotese vektlegger at flere med svak helse kommer inn i arbeidslivet når ledigheten er lav. I gode tider vil disse bli ansatt sist, og følgelig også sagt opp først i dårlige tider, grunnet ansiennitetsprinsippet. I «gode tider» vil dette gi seg utslag i økt fravær. Disiplineringshypotesen vektlegger at økt arbeidsledighet og lav jobbsikkerhet øker viktigheten av «en individuelt god fraværshistorikk» (Drøpping mfl. 2005:13). I Norge har man funnet empirisk belegg for at sykefraværet har gått opp under høykonjunktur og gått ned under lavkonjunktur. Lav fraværspersent er derfor ikke nødvendigvis et mål på verken god helse blant de ansatte eller høy arbeidsmiljøstandard

⁹ I 2003 og 2004 ble imidlertid denne sammenhengen brutt. Ledigheten gikk ned samtidig som sykefraværet var stabilt.

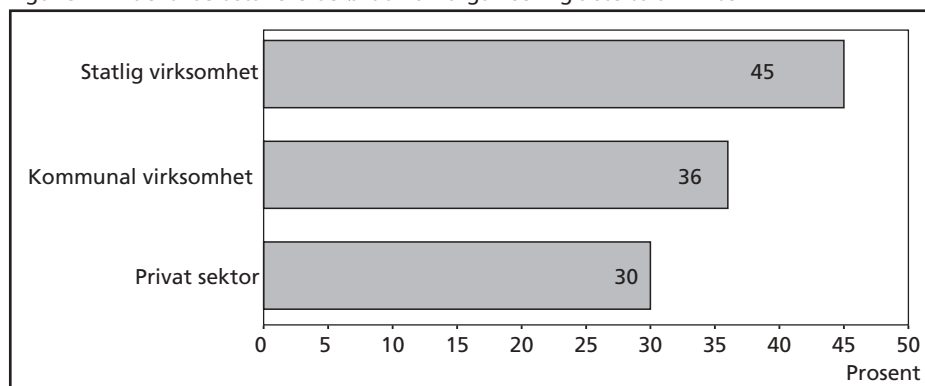
(Foss og Skyberg 2006:22). Det er ikke trukket noen klare konklusjoner med hensyn til hvilken hypotese som har best forklaringskraft. Det er imidlertid disiplineringshypotesen som synes å stå sterkest.

Disiplineringshypotesen har også blitt benyttet for å forklare omorganiseringers effekter på sykefraværet, fordi økt jobbusikkerhet kan medføre at terskelen for å ta ut sykemelding blir høyere, og tilbøyeligheten til å møte på jobb selv om man er syk, øker (Fevang og Røed 2005:234). En studie av Theorell mfl. (2003) fant at omorganiseringer i form av nedbemanning førte til lavere sykefraværet blant kvinnelige ansatte. Like fullt viser også forskning en sammenheng mellom omorganisering og sykefravær.

Vi vet at omorganiseringstakten innen norsk arbeidsliv har vært relativt høy det siste tiåret, selv om den i løpet av de siste årene har vært noe avtakende (Barth og Ringdal 2005). SSBs levekårsanalyse fra 2003 viser at hver tredje arbeidstaker har vært under større omorganiseringprosesser de siste to årene. Det er imidlertid forskjeller mellom sektorer. Arbeidstakere i statlige virksomheter har i større grad enn andre vært gjennom omorganiseringprosesser. Det fremgår av figur 3.1.

Fordelingen i figur 3.1 viser forholdsvis store forskjeller med hensyn til omorganisering og sektortilhørighet. Det er 15 prosentpoeng som skiller mellom statlig og privat sektor. Vi vet også at omorganiseringstakten i statlig sektor var særlig høy i perioden 2000 til 2004 (Trygstad mfl. 2006). Forskning har påvist sammenheng mellom problematiske omstillingsprosesser og høyt sykefravær, både forut for, under og etter at prosessen er gjennomført (Trygstad mfl. 2006, Røed og Fevang 2005). Eksempelvis viser en analyse av langtidssykefraværet i Posten at denne økte mer i perioden 1992 til 2003 enn for en sammenliknbar kontrollgruppe. Siden 1996 har Posten vært under kontinuerlige omorganiseringprosesser, der også nedbemanning er en sentral del av endringene. Posten har redusert antall ansatte med 35 prosent siden «toppåret» i 1998. Posten skiller seg også ut når det gjelder ansattes risiko

Figur 3.1 Andel arbeidstakere berørt av omorganisering siste to år. N=691

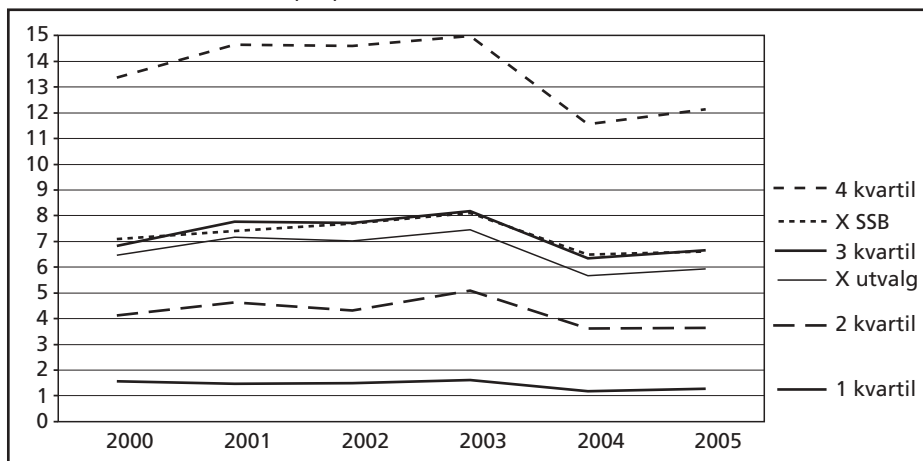


for å motta attføringsstønad og har høyere uførepensjonsrate enn det den sammenliknbare kontrollgruppen har (Trygstad mfl. 2006). Likeledes finner Røed og Fevang (2005) at nedbemanninger i helsesektoren fører til økt innstrømming til sykefravær, men også til en økt innstrømming til mer permanente trygdeytelser. Særlig finner Røed og Fevang et økende sykefravær der det har foregått nedbemanning over lengre perioder.

Utviklingen i perioden 2000 til 2005

I vårt utvalg varierer det registrerte sykefraværet i 2005 fra 0,5 prosent til 26,4 prosent for de 431 virksomhetene som det er registrert fravær for. For hele utvalget samlet lå fraværet på 5,9 prosent i 2005. Dette er om lag ett halvt prosentpoeng lavere enn SSB-statistikken, som på tilsvarende tidspunkt lå på 6,6 prosent. Dette kan ikke forklares ut fra statistiske feilmarginer.¹⁰ En forklaring til den noe lavere fraværsprosenten i vårt utvalg kan imidlertid være at offentlig sektor er underrepresentert i utvalget. Sykefraværsnivået er høyt blant arbeidstakere innenfor helse- og sosialtjenester, sammenliknet med andre grupper. I tredje kvartal 2005 viser tall fra SSB at dette sykefraværet var på 8,9 prosent.¹¹

Figur 3.2 Gjennomsnittlig sykefravær for utvalgskvartilene, gjennomsnitt for utvalget og gjennomsnitt i arbeidsmarkedet (SSB). Etter år



¹⁰ Utvalget konfidensintervall ligger mellom 5,50 og 6,36 prosent på 5-prosentstsignifikansnivå.

¹¹ <http://www.ssb.no/emner/06/02/sykefratot/tab-2006-06-22-03.html>

Vi har valgt å dele utvalgsvirksomhetenes sykefravær inn i kvartiler. Det innebærer at 25 prosent av virksomhetene med lavest sykefravær er plassert i første kvartil. Tilsvarende er 25 prosent av virksomhetene med høyest sykefravær plassert i fjerde kvartil. Vi starter med å undersøke hvordan sykefraværet varierer mellom de forskjellige kvartilene, og hvordan utviklingen har vært i perioden 2000 til 2005.

For første kvartil ser man av figur 3.2 at gjennomsnittlig sykefravær varierer lite i perioden. Utvalgsvirksomhetene med det laveste fraværet varierer fra 1,6 prosent i 2003 til 1,2 prosent i 2004. Tilsvarende ser man at gjennomsnittstallet for andre kvartil varierer noe mer: fra 5,1 prosent i 2003 til 3,6 prosent i 2005. Som det ble nevnt innledningsvis, ligger sykefraværet for utvalget noe lavere enn i arbeidsmarkedet for øvrig. Figuren viser at det generelle sykefraværet ligger svært nært opptil, eller tangerer, det gjennomsnittlige sykefraværet til tredje kvartil i utvalget. Utvalgsvirksomhetene med høyest sykefravær, fjerde kvartil, varierer kraftig. Mens gjennomsnittlig fravær var på 15 prosent i 2003 var det nede i 12,1 prosent i 2005. I løpet av to år går det gjennomsnittlige sykefraværet for virksomhetene med høyest fravær ned med nesten to prosentpoeng.

- Sykefraværet i utvalget er noe lavere enn i arbeidsmarkedet for øvrig. Det kan forklares ved at offentlig sektor er underrepresentert i utvalget.
- For utvalget samlet har sykefraværet gått ned i perioden 2000 til 2005.
- Størst nedgang er det i de virksomhetene som har høyest fravær. Fra 2003 til 2005 gikk det gjennomsnittlige fraværet for disse virksomhetene ned med nesten to prosentpoeng.

Er det de samme virksomhetene som har lavt sykefravær i perioden?

Når man måler fraværet, kan det naturlig nok slå ut for hvilke kvartil det er virksomheten faller innenfor. Vi trenger derfor å se på fraværet over et noe lengre tidsrom. Tar vi utgangspunkt i virksomhetene som var i første kvartil i 2000, viser det seg at om lag halvparten av disse også var i første kvartil i 2001. Videre finner vi at fire av ti er å finne i første kvartil i de påfølgende årene. Dette viser at virksomhetenes kvartilmessige plassering varierer.

Vi har valgt å sette sammen en indeks basert på de kvartilmessige plasseringene til virksomhetene for perioden 2001–2005.¹² Dersom en virksomhet får verdien 5 på indeksen, vil det si at den har ligget innenfor det første kvartalet i samtlige måleår,

¹² Vi har valgt å gruppere denne indeksen inn i tre: 5–9 gir verdien «lavt i perioden», 10–14 «midels i perioden» og 1–20 «høyt i perioden».

Tabell 3.1 Fordeling av utvalget etter samlet sykefravær for perioden 2001–2005

	Prosent	Antall
Lavt i hele perioden	19 %	56
Middels i hele perioden	47 %	138
Høyt i hele perioden	34 %	102
Totalt	100 %	296

tilsvarende vil en virksomhet med verdien 20 ha ligget blant de 25 prosent av virksomhetene med høyest sykefravær gjennom hele måleperioden.

Om lag hver femte virksomhet har det som vi har definert som lavt sykefravær for hele perioden, mens om lag en tredel har det vi har definert som høyt. Det er her verd å merke seg at det opprinnelige utvalget på 450 virksomheter har blitt redusert med 154 virksomheter fordi det er manglete registreringer for enkelte år for disse virksomhetene. En begrunnelse kan være at virksomheten rett og slett ikke eksisterte i 2000, eller det kan være at den da hadde såpass få ansatte at den ikke falt innenfor kriteriet om 15 ansatte. Disse er derfor tatt ut av den samlede indeksen som er vist i tabell 3.1.

Sykefravær som avhengig variabel

For å kunne si noe om hva som kan forklare forskjeller i sykefraværet mellom virksomhetene, vil vi operere med to forskjellige mål:

- sykefravær som er registrert for virksomhetene i tredje kvartal 2005
- samlet sykefravær for perioden 2001–2005, målt i tredje kvartal

Variasjon i sykefraværet i forhold til strukturdata

Etter at vi gjennomførte vår telefonsurvey, ble SSBs registerdata påkoblet. Disse dataene angir virksomhetenes samlede sykefravær, antall tilsatte etter aldersintervaller, gjennomsnittsalder, antall tilsatte etter utdanningsnivå, antall tilsatte med barn under 12 år, antall barn under 12 år per virksomhet, antall kvinnelige tilsatte og antall tilsatte etter kort tid, lang tid, deltid og heltid. I tillegg ble det koblet på strukturstatistikk over hvilke næringer (NACE-kode) virksomhetene er registrert med.

I kapittel 3 presenterte vi ulike hypoteser om sykefraværet i virksomhetene. Vi antar at virksomheter med høyt sykefravær vil ha en høyere kvinneandel, høyere

gjennomsnittlig alder blant de ansatte og ha en liten andel arbeidstakere med utdanning på universitets- og høghskolenivå. I tillegg undersøker vi om andel ansatte med barn under 12 år har noen innvirkning på sykefraværet. Vi undersøker først

Tabell 3.2. Gjennomsnittlig sykefravær 2005 etter arbeidsstokkens gjennomsnittsalder, andel seniorer i virksomhetene, utdanningsnivå, kjønn og barneratio

	Sykefravær 2005	Antall virksomheter
Alderssammensetning		
Gjennomsnittsalder under 35 år	5,8	99
Gjennomsnittsalder 35-39 år	6,2	119
Gjennomsnittsalder 40-44 år	5,6	133
Gjennomsnittsalder over 45 år	6,1	78
		429
Seniorandel		
Under 10 prosent er over 55 år	5,5	168
10-20 prosent er over 55 år	6,2	155
Mer enn 20 prosent er over 55 år	6,2	106
		429
Utdanning		
Over halvparten har høyere utdanning	3,6	51
Mellom halvparten og en fjerdedel har høyere utdanning	5,4	55
Mellom en fjerdedel og ti prosent har høyere utdanning	6,4	129
Mellom 10 og 5 prosent har høyere utdanning	6,2	94
Under 5 prosent har høyere utdanning	6,5	100
		429
Kjønn		
Under 1/4 er kvinner	5,5	214
Mellom 1/4 og halvparten er kvinner	6,0	92
Mellom halvparten og 3/4 er kvinner	5,3	71
Mer enn 3/4 er kvinner	8,1	40
		417
Prosent barn/ansatte		
0-25 prosent antall barn/ antall ansatte	6,4	63
25-50 prosent barn/ansatte	6,0	182
50-75 prosent barn/ansatte	5,9	137
75 prosent barn eller mer /ansatte	5,2	46
		428
Prosentvis andel småbarnsforeldre		
Under en tredel av ansatte	6,0	259
Mellom en tredel og halvparten av de ansatte	5,9	130
Mer enn halvparten av de ansatte	5,3	42
		431

bivariate sammenhenger, for avslutningsvis å se nærmere på mulige effekter gjennom multivariat analyse.

I tabell 3.2 ser vi nærmere på hvorledes fraværet for tredje kvartal 2005 varierer ut fra ulike bakgrunnsvariabler.

Ut av tabellen kan vi lese at alderssammensetningen ikke gir store forskjeller i sykefraværet. Lavest er fraværet for virksomheter med gjennomsnittsalder mellom 40–45 år, mens det er 0,6 prosentpoeng høyere for den foregående alderskategorien (35–39 år). Vi ser også at andelen arbeidstakere over 55 år heller ikke gjør store utslag i fraværsprosenten. Differansen mellom virksomhetene som har under 10 prosent seniorer i arbeidsstokken, og de som har over 20 prosent seniorer i arbeidsstokken, er på 0,6 prosentpoeng.

- Alderssammensetning til de ansatte i virksomhetene indikerer ingen klar sammenheng med sykefraværet.

Den manglende sammenhengen mellom alder og sykefravær må ses i sammenheng med at det foregår en seleksjon av arbeidstakerne jo eldre de blir. Den største forskjellen i yrkesdeltakelse finner man når man sammenlikner personer over og under 60 år. Etter fylte 60 synker yrkesdeltakelsen med opptil 20 prosent for både kvinner og menn og ligger på 63 prosent for menn og 52 prosent for kvinner (Ugreninov 2005). I denne prosessen foregår det en avskalling der de syke forsvinner ut og de friske blir værende igjen.

Ser vi på virksomhetenes fravær i lys av de ansattes utdanningsnivå, er det noe større forskjeller. Mens sykefraværet for virksomheter hvor flertallet av de ansatte hadde høyere utdanning lå på 3,6 prosent, var andelen oppe i 6,5 prosent i virksomheter hvor 5 prosent av de tilsatte eller færre hadde høyere utdanning. Differansen mellom virksomhetene etter utdanningsnivå er på 2,9 prosentpoeng.

- Virksomheter med mange tilsatte med høyere utdanning har lavere sykefravær enn virksomheter med mange tilsatte med lavere utdanningsnivå.

En rimelig begrunnelse for dette er arbeidsoppgavenes art. Tilsvarende er det forskjeller etter kjønn på sykefraværet. Mens mannsdominerte virksomheter hadde et gjennomsnittlig fravær på 5,5 prosent var andelen i de kvinneedominerte virksomhetene på 8,1 prosent. Dette gir en differanse på 2,6 prosentpoeng.

- Virksomheter med høy kvinneandel har høyere fravær enn mannsdominerte virksomheter.

Vi finner ingen sammenheng mellom antall barn eller andel av arbeidsstokken som har små barn, og fraværet i vårt utvalg. Ser man ansattes samlede antall barn i prosent av antall ansatte i virksomheten, var det faktisk høyest fravær i virksomhetene

hvor de ansatte hadde få barn. Tilsvarende viser det seg at antall foreldre med barn under 12 år heller ikke virker negativt inn på det samlede fraværet. I virksomheter hvor over halvparten av de ansatte hadde barn under 12 år, finner vi et sykefravær på 5,3 prosent, mens andelen stiger til 6,0 prosent i virksomheter der to tredeler eller mer av de ansatte ikke hadde barn under 12 år.

- Virksomheter med mange småbarnsforeldre har lavere sykefravær enn virksomheter med få småbarnsforeldre.

Tabell 3.3 Gjennomsnittlig sykefravær 2005 etter næring etter størrelse

	Sykefravær 2005	Antall virksomheter
Næringer*		
Vareproduksjon	6,0	131
Kraft, vann, bygg&anlegg	6,9	57
Varehandel	4,8	78
Hotell&restaurant	6,4	30
Transport	7,0	35
Forretningstjenester	4,7	62
Andre tjenester	7,3	38
		431
Størrelse		
Under 20 ansatte	5,9	111
21-50 ansatte	5,8	203
51-200 ansatte	6,1	88
Mer enn 200 ansatte	5,9	29
		431
Annet		
Medlem av arbeidsgiverorganisasjon	6,1	272
ikke medlem av arbeidsgiverorganisasjon	5,7	156
Bundet av tariffavtale med de ansatte	6,4	255
Ikke bundet av tariffavtale med de ansatte	5,3	174
Økonomi		
Underskudd 2004	6,4	79
Overskudd 2004	5,8	340

* Vareproduksjon (NACE 01–37), Kraft, vann, bygg og anlegg (NACE 40–45), Varehandel (Nace50–52), Hotell og restaurant (NACE 55), Transport (NACE 60–64) Forretningstjenester (NACE 65–74) Andre tjenester (Nace 75–99).

Som tabell 3.3 viser, er det ingen store forskjeller i sykefraværet når det gjelder virksomhetenes størrelse. Derimot er det noen forskjeller mellom de ulike næringene. Sykefraværet er lavest i forretningstjenester (bank, forsikring, og forretningsmessige tjenester) og høyest i andre tjenester (offentlig forvaltning, undervisning, helse og sosial og andre personlige tjenester). Differansen er på 2,6 prosentpoeng. Dette kan imidlertid ikke kun forklares ved at kvinneandelen her er høy, for kvinneandelen i vårt utvalg er størst i hotell og restaurant, der 75 prosent av virksomhetene har 50 prosent eller flere kvinner. Den tilsvarende andelen i andre tjenester er 62 prosent, mens den innenfor transport, som har den nest høyeste sykefraværsprosenten (7 prosent), er 12 prosent kvinner.

- Det er ikke store forskjeller på fraværet ut fra virksomhetenes størrelse, derimot er det forskjeller i fravær mellom næringene.

Ser man på om virksomhetene er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, viser det seg at virksomhetene som er medlem, har noe høyere sykefravær enn virksomheter som ikke er medlem. Tilsvarende er det forskjeller ut fra om virksomhetene er bundet av tariffavtaler eller ikke. Mens de tariffbundne virksomhetene i gjennomsnitt hadde et fravær på 6,4 prosent i 2005, hadde virksomheter uten tariffavtale 1,1 prosentpoeng lavere gjennomsnittlig fravær.

- Det er noen forskjeller i fravær ut fra om virksomhetene er med i en arbeidsgiverorganisasjon. Virksomheter som er bundet av en tariffavtale med de ansatte, har høyere sykefravær enn virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale.

Vi ser også at virksomhetens økonomiske situasjon synes å ha en sammenheng med sykefraværet:

- Virksomheter med underskudd i 2004 har et høyere sykefravær enn virksomheter med overskudd.

Vi har i tillegg til de viste variablene undersøkt om henholdsvis omorganisering og grad av omorganisering har sammenheng med sykefraværsnivået. 34 prosent av virksomhetene har vært gjennom omorganisering de siste tre årene:

- Vi finner ingen signifikante forskjeller i sykefraværet som indikerer sammenheng mellom omorganisering og sykefravær i virksomhetene.

Hvilke variabler har faktisk forklaring?

Ved hjelp av en multipl regresjonsanalyse kan vi undersøke hvilke av de ulike variablene som har effekt på sykefraværsutviklingen i vårt utvalg. Vi har i analysen tatt utgangspunkt i fraværsprosenten fra tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005.

Analysens forklaringskraft er begrenset (adjusted R Square 0,17), men vi finner at følgende variabler har effekt:¹³

- Utdanning: Virksomheter med høy andel arbeidstakere med utdanning på universitets- og høghskolenivå har lavere sykefravær enn andre (1-prosentnivå).
- Virksomheter med mange ansatte har høyere sykefravær enn andre (5-prosentnivå).
- Jo høyere andel kvinner, jo høyere er sykefraværet (1-prosentnivå).
- Arbeidstakere innenfor industri (vareproduksjon, kraft, vann, bygg og anlegg) har høyere sykefravær enn andre (1-prosentnivå).

Vi finner med andre ord at tilstedeværelse eller fravær av tariffavtale ikke gir signifikante utslag i analysen. Analysen bekrefter også at andel småbarnsforeldre ikke gjør utslag på sykefraværet, ei heller økonomisk situasjon. Med hensyn til andel seniorer er denne kun signifikant dersom vi høyner grensen til 10-prosentnivå. Det er grunn til å se manglende effekt av alder i sammenheng med det faktum at det foregår en seleksjon, der det er de friskeste som blir værende igjen i virksomheten. Helseproblemer er en særlig viktig årsak til tidlig avgang (Midtsundstad 2005a). Våre hypoteser om at en høy andel arbeidstakere med barn og høy gjennomsnittsalder i virksomheten påvirker sykefraværet i negativ retning, blir altså ikke bekreftet i analysen, dersom vi setter signifikansgrensen til 5-prosentnivå.

Våre funn sett i forhold til andre studier

De variabler som har effekt på sykefraværsutviklingen i våre virksomheter, er i samsvar med de som det rapporteres om i andre studier. Det er eksempelvis grundig dokumentert at utdanningsnivå og kjønnsfordeling påvirker sykefraværet.

Spørsmålet er hvordan vi skal forklare næringens innvirkning – i form av at sykefraværet er høyere innenfor industrien (vareproduksjon, kraft, vann, bygg og anlegg). Virksomheter tilsluttet Norsk Industri (Pil) finner eksempelvis at IA-avtale har en svært positiv innvirkning på sykefraværet. Disse vil være å finne innenfor vår grovkategorisering *industri*. I vårt utvalg utgjør imidlertid disse en svært begrenset andel, noe som trolig forklarer manglende effekt. Videre er det rimelig å anta at den fysiske arbeidsbelastningen er stor innenfor disse næringene, sett i forhold til for eksempel bank, forsikring og forretningsmessige tjenester. Dernest vil skader i arbeidet kunne utgjøre en ikke ubetydelig andel av sykefraværet, dersom disse er alvorlige og langvarige.¹⁴

¹³ Se vedlegg 3 for analyse. Siden andel heltid og andel kvinner er høyt korrelert (0,55**), utelater vi andel heltid fra analysen og benytter heller andel kvinner.

¹⁴ Eksempelvis viser Mestas årsrapport at 61 skader i 2004 medførte til sammen 1 616 dagers registrert fravær som følge av disse skadene (Mesta 2004:6).

I de videre analysene velger vi likevel ikke å benytte variabelen «bransje», siden denne er så vidt grov og lite opplysende.

Sykefraværarbeid

Vi har så langt sett på det vi kan kalle strukturelle trekk ved virksomhetene, og forekomsten av sykefravær. I denne delen av kapittelet skal vi se nærmere på det sykefraværarbeidet som foregår i virksomhetene i vårt utvalg. Vi undersøker også om virksomheter med IA-avtale har en annen sykefraværsutvikling, og om IA-virksomheter forholder seg til sykefraværarbeidet på en annen måte enn øvrige virksomheter. Vi starter med å se på andelen som har inngått IA-avtale.

IA-virksomheter og de andre

I vårt utvalg har 37 prosent av virksomhetene undertegnet intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv.¹⁵ Midtsundstad (2005b) finner at det særlig er bedrifter med sterke partsrelasjoner som inngår IA-avtale. Sterke partsrelasjoner er avhengig av flere faktorer og kan følgelig også måles på ulike måter. En første indikasjon er imidlertid tilstedeværelse av tariffavtale. I tabell 3.4 ser vi fordelingen av IA-virksomheter sett i lys av om de har tariffavtale eller ikke.

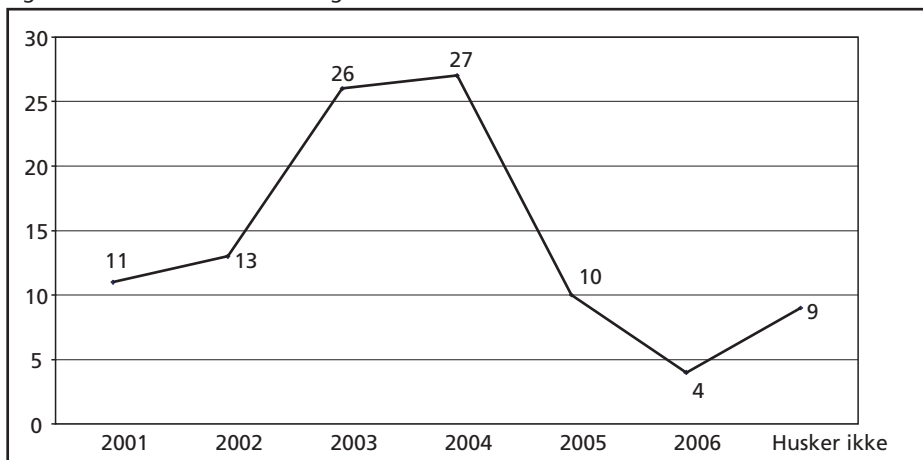
Vi ser at det er langt vanligere med IA-avtale i virksomheter med tariffavtale enn i virksomheter som ikke er tariffbundne, og forskjellene er signifikante på 1-prosentnivå. I tillegg er det også langt vanligere med IA-avtale blant virksomheter med over 50 ansatte. I 2004 hadde 60 prosent av disse tegnet IA-avtale (Grambo 2004:44).

Tabell 3.4 Andel virksomheter med IA-avtale sett i lys av om de har tariffavtale eller ikke. N=450

Har virksomheten tariffavtale?	Er virksomheten en IA-virksomhet?		Totalt
	Ja	Nei	
Ja	48	52	100
Nei	20	80	100
Gjennomsnitt totalt	37	63	100

¹⁵ I (Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU) 2003 var den samlede andelen av virksomheter med IA-avtale 38 prosent. Andelen for privat sektor var 22 prosent (Midtsundstad 2005b:157). Vi vet at offentlig sektor er underrepresentert i vårt utvalg, noe som kan indikere at vi har en overrepresentasjon av IA-virksomheter fra privat sektor.

Figur 3.3 Året IA-avtalen ble inngått. N=163



Også i vårt utvalg finner vi at IA-avtale synes å ha sammenheng med virksomhetens størrelse målt i antall ansatte. Hvorvidt tilstedeværelsen av tariffavtale også har innvirkning på virksomhetenes sosiale ansvar, skal vi komme tilbake til i kapittel 5. Nå skal vi se nærmere på de 163 virksomhetene som har undertegnet IA-avtalen. Vi starter med å undersøke når avtalen ble inngått. Det fremgår i figur 3.3.

Andelen som kan sies å utgjøre fortreppene av IA-virksomheter, er i vårt utvalg relativt beskjeden: 11 prosent tegnet IA-avtale i 2001 da intensjonsavtalen ble etablert, mens 13 prosent ble IA-virksomheter i 2002. Figur 3.3 viser at flest sluttet seg til avtalen i 2003 og 2004. Deretter daler det kraftig, og kun 4 prosent tegnet avtale i 2006. Det er imidlertid også en andel som ikke husker når virksomheten fikk IA-avtale. I tabell 3.5 ser vi hvilke bransjer de ulike IA-virksomhetene i utvalget tilhører.

Tabell 3.5 Inngåelse av IA-avtale sett i lys av bransjer. N=443

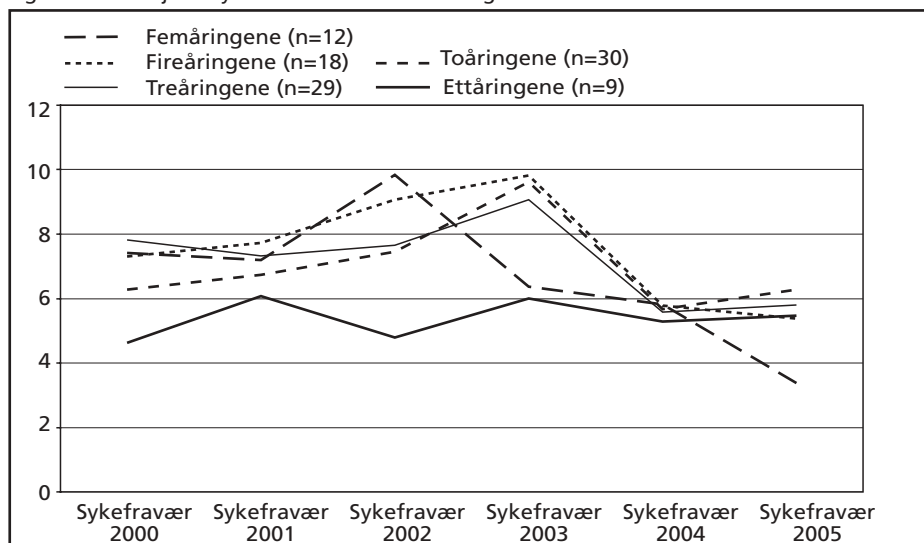
	IA-virksomhet	Øvrige virksomheter
Vareproduksjon	43	22
Kraft, vann, bygg & anlegg	14	13
Varehandel	12	22
Hotell og restaurant	6	8
Transport	4	11
Forretningstjenester	12	16
Andre tjenester	9	8

Antall IA-virksomheter blir svært begrenset når vi deler dem inn i bransjer. Vi ser imidlertid av tabell 3.5 at det særlig er virksomheter innenfor vareproduksjon som har tegnet IA-avtale i vårt utvalg. Når vi deler inn bransjene i to kategorier – industri som inneholder vareproduksjon, kraft, vann, bygg og anlegg, og de øvrige i en annen – finner vi at det var like mange i de to bransjekategoriene, ni stykker i hver, som tegnet IA-avtale i 2001. I 2002 var derimot fordelingen 70 versus 30 prosent, der industri utgjør flertallet. I tråd med vår diskusjon i kapittel 1, der vi fremholdt at de som er tidlig ute med å benytte nye ordninger også er mer målbevisste og strategiske, er det interessant å undersøke om IA-avtalens fortropper har en annen sykefraværsutvikling enn de som ble tilsluttet avtalen på et senere tidspunkt.

IA-avtale og sykefravær

Midtsundstad (2005b) har påvist en klar sammenheng mellom *problemomfang* og sannsynligheten for å være IA-virksomhet, der mange sykefraværstilfeller i gjennomsnitt klart øker sannsynligheten for å være IA-virksomhet (ibid.:167). Fra og med tredje kvartal 2002 til og med første kvartal 2004 var sykefraværet totalt for arbeidstakere mellom 16 og 69 år høyt i Norge. Det lå på 7,7 i begynnelsen av perioden og 8,3 prosent ved denne periodens slutt.¹⁶ Dette *kan* være en av forklaringene på at vi i vårt utvalg ser at 2003 og 2004 utgjør «toppårene» når det gjelder inngåelse av IA-avtale. Vi finner også i vårt materiale en sammenheng mellom inngåelse av

Figur 3.4 Variasjon i sykefravær i forhold til inngåelse av IA-avtale



¹⁶ Dette innbefatter det totale fraværet – altså både egenmeldt og legemeldt fravær (<http://www.ssb.no/sykefratot/tab-2006-06-22-01.html>).

IA-avtale og sykefraværsprosenten. Dette fremgår i figur 3.4, der vi har utelatt 2006 fordi vi mangler sykefraværdata for tredje kvartal.¹⁷

Igjen er det grunn til å understreke at vi her får med et lite antall virksomheter å gjøre når vi splitter opp materialet på denne måten – altså ved å følge virksomhetenes sykefravær gjennom perioden sett i forhold til inngåelse av IA-avtale. Like fullt ser vi noen interessante indikasjoner. For samtlige virksomheter er det et fall i sykefraværet fra tredje kvartal 2003 til tredje kvartal 2004. 1. juli 2004 ble folketrygden endret. Lovendringene omfattet hele arbeidslivet og ett viktig punkt er at legen nå skal vurdere om den sykemeldte kan være i arbeid eller i arbeidsrelatert aktivitet. Vurderingen av arbeidsuførhet skal ta utgangspunkt i en funksjonsvurdering (Econ 2005:13). Etter regelverksendringene skal alltid legen vurdere gradert sykemelding før aktiv sykemelding eventuelt vurderes. Perioden for aktiv sykemelding ble også redusert fra 12 til 4 uker. I følge Econ (ibid.) var trolig den viktigste endringen aktivitetsplikten. Arbeidsgiver fikk nå en større plikt til å legge tilrette for aktivitet og arbeidstakerne fikk plikt til å medvirke i form av aktivitet under sykdom (Econ 2005:84). Det er nærliggende å anta at disse endringene har medført en mer aktiv holdning både blant arbeidsgivere og arbeidstakere, og regelverksendringene kan derfor være en medvirkende årsak til reduksjonen i sykefraværet fra tredje kvartal 2003 til tredje kvartal 2004. Det er imidlertid mer usikkert hvor stor andel av reduksjonen i sykefraværet som kan knyttes direkte til regelverksendringene i den aktuelle perioden.¹⁸

Dersom vi ser på det vi omtaler som fem- og fireåringene, altså de som inngikk IA-avtale i 2001 og 2002, ser vi at sykefraværet hadde en oppadgående kurve forut for avtaleinngåelsen. Den fortsetter deretter å stige etter inngåelse av avtalen – i omkring ett år – for deretter å synke relativt kraftig. Femåringene har et sykefravær i 2005 som ligger rundt 3,4 prosent. Femåringene skiller seg også ut med hensyn til den generelle oppgangen i 2003, og som vi ser for de øvrige gruppene. Riktignok avtar nedgangen noe, men vi ser ingen stigning. Dersom vi tar utgangspunkt i den grove bransjeinndelingen, var det like mange innenfor industrien (innenfor vareproduksjon, kraft, vann, bygg og anlegg) og øvrige virksomheter som tegnet IA-avtale i 2001. Virksomheter i industrien utgjorde imidlertid majoriteten av virksomheter som tegnet avtale i 2002.

Ser vi på virksomheter som ikke har inngått IA-avtale, ser vi frem til 2003 at det er relativt liten variasjon, sett i forhold til de andre gruppene. Vi ser imidlertid at utviklingen her følger samme mønster som de øvrige, med unntak av femåringene.

¹⁷ I skrivende stund foreligger ikke disse dataene fra SSB.

¹⁸ I vedlegg 2 fremgår det totale sykefraværet for undersøkelsens IA-virksomheter, det totale sykefraværet for undersøkelsens øvrige virksomheter og SSBs registrerte sykefravær for arbeidstakere mellom 16 til 69 år i perioden tredje kvartal 2001 til og med tredje kvartal 2005.

I figuren har vi også skilt ut ettåringene. Dette blir imidlertid lite forklarende, fordi disse inngikk IA-avtale i 2005, samme år som våre sykefraværdata stopper. Vi ser imidlertid at disse virksomhetene har ligget lavest av alle med hensyn til sykefravær helt frem til 2004. Men også disse virksomhetene følger det som kan omtales som hovedtendensen.

Utvalget blir for lite til å gå inn og undersøke hver enkelt gruppe. Fordelingen i figuren over antyder likevel at sykefraværsprosenten synker relativt kraftig blant femtil toåringene etter inngåelse av IA-avtale. En tilsvarende utvikling vises det til i Drøpping mfl. (2005). Her fremgår det at nedgangen i sykefraværet er sterkest i bedrifter som inngikk IA-avtale tidlig (ibid. s. 12). IA-avtalens fortropper kan i liten grad beskyldes for å ha inngått intensjonsavtalen fordi «alle gjør det»: Vi må anta at smitteeffekten var begrenset i 2001 og 2002. Dermed er det rimelig å anta at disse virksomhetene også i større grad har tatt et strategisk og bevisst valg, noe som *kan* være noe av forklaringen på den sterke reduksjonen i sykefraværet. Valget om å bli IA-virksomhet kan ha vært ledsaget av en mer aktiv holdning til sykefraværspromatikken. Samtidig kan det også hevdes at de virksomheter som *ikke* har tegnet IA-avtale i 2005, kan ha tatt et strategisk valg om å stå utenfor. Begrunnelsene kan selvsagt være flere. Det kan hende at disse virksomhetene jobber like inkluderende og sosialt ansvarlig uten IA-avtale fordi problemomfanget i virksomhetene er mindre enn i de som har tegnet IA-avtale. IA-avtale fremstår imidlertid som en sentral variabel når vi i fortsettelsen skal undersøke sykefraværarbeidet i virksomhetene.

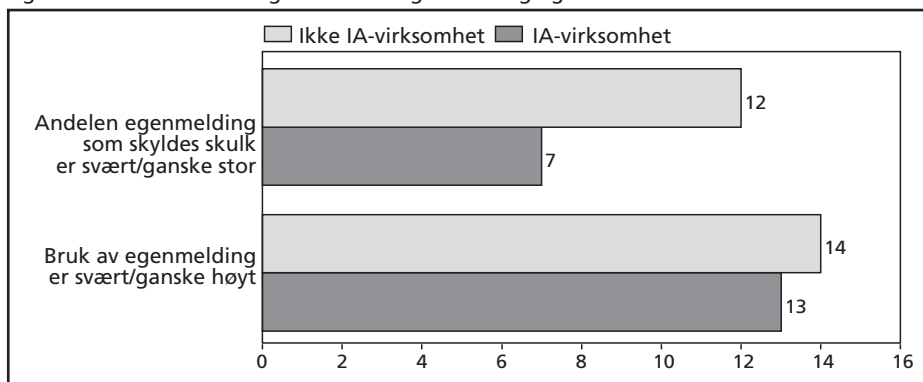
Arbeidsrelatert fravær, egenmelding og skulk

Før vi går dypere inn i analysen, skal vi se nærmere på hvordan virksomhetene selv vurderer ulike sider av sykefraværet. Det å arbeide i en IA-virksomhet innebærer en utvidelse i bruk av egenmelding. IA-avtalen gjør det mulig å bruke egenmelding i opptil åtte kalenderdager i strekk, og egenmelding kan brukes i totalt 24 kalenderdager i løpet av en 12 måneders periode. Det er ikke begrensning på antall ganger retten kan benyttes. I virksomheter som ikke har inngått IA-avtale, er retten til egenmelding begrenset til opptil tre kalenderdager fire ganger i løpet av en 12 måneders periode.

Drøpping (2004) finner at mens tillitsvalgte har uttrykt en frykt for at arbeidsgivere skal kunne misbruke opplysningene i den utvidede egenmeldingen som følger av IA-avtalen, har arbeidsgiverne på sin side uttrykt en viss frykt for blant annet misbruk av egenmeldingsutvidelsen. I vårt materiale finner vi imidlertid ingen signifikante forskjell mellom hvordan ledere i IA- og ikke-IA-virksomheter vurderer bruk og misbruk av egenmelding. Det fremgår av figur 3.5.

Figur 3.5 viser ingen signifikante forskjeller mellom ledere i IA-virksomheter og øvrige med hensyn til om bruken av egenmelding vurderes for høyt, eller om andel

Figur 3.5 Lederes vurdering av bruk av egenmelding og skulk. Prosent. N=450

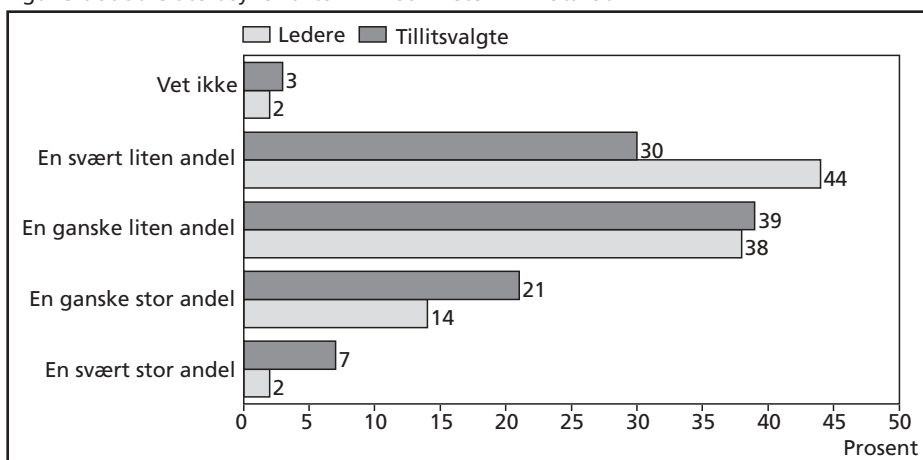


egenmelding som skyldes skulk, vurderes som stor. Det er likevel en litt større andel av ledere i virksomheter *uten* IA-avtale som mener at andelen som skyldes skulk, er svært eller ganske stor – i alt 12 versus 7 prosent. Resultatene antyder at utvidet rett til egenmelding i IA-virksomhetene ikke gir seg utslag i en større frykt hos ledere for misbruk sett i forhold til øvrige ledere.

Vi har også vært interessert i å undersøke hvor stor andel av sykefraværet som fremstår som jobbrelatert. Her finner vi ingen forskjeller på IA-virksomheter og øvrige virksomheter, men figur 3.6 viser forskjeller i hvordan ledere og ansattrepresentantene vurderer spørsmålet.

Fordelingen i figur 3.6 viser at 28 prosent av ansattrepresentantene svarer at en svært eller ganske stor andel av sykefraværet fremstår som jobbrelatert. Den tilsvarende andelen blant ledere er 16 prosent. Forskjellene er signifikante på 1-prosent-nivå. Gjennom en korrelasjonsanalyse kan vi undersøke sammenhengen mellom

Figur 3.6 Jobbrelatert sykefravær i virksomheten. N=450/150



lederes vurdering av jobbrelatert fravær og sykefraværsutviklingen i perioden 2001 til 2005. Vi finner en sammenheng som indikerer at:

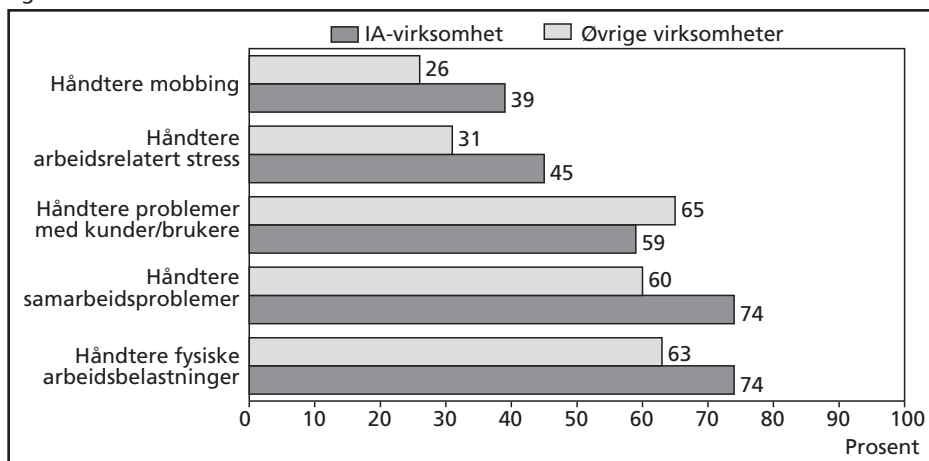
- Jo større andel av fraværet som betraktes som jobbrelatert, jo høyere sykefravær i perioden og motsatt; jo lavere sykefravær i perioden, jo mindre tilbøyelig vil lederne være til å svare at sykefraværet er jobbrelatert (0,23**).

Sammenhengen indikerer at sett fra lederes ståsted er det trekk ved arbeidets art som kan medvirke til økt sykkelighet blant de ansatte. Spørsmålet er selvsagt om disse virksomhetene da forholder seg mer aktivt når det gjelder å forebygge sykefravær.

Rutiner for å håndtere forhold som kan tenkes å påvirke sykefraværet

Sykefraværsarbeidet i virksomhetene kan betraktes ut ifra hvor systematisk virksomhetene arbeider med forhold som kan tenkes å påvirke hvorvidt arbeidstakere blir syke. Dette gjelder fysisk og psykisk sykdom arbeidstakerne pådrar seg av arbeidet de utfører, eller trekk ved arbeidsplassen. Innenfor HMS-arbeidet fokuseres det både på fysiske og psykososiale forhold som kan tenkes å påvirke arbeidstakernes hverdag i positiv og negativ forstand. Mobbing på arbeidsplassen er et av de temaene som det har vært sterkt fokusert på, og Direktoratet for arbeidstilsynet fikk i oppdrag å igangsette prosjektet «Jobbing uten mobbing» i 2004.¹⁹ I figur 3.7 fremgår

Figur 3.7 Forekomsten av rutiner i virksomhetene. N=450



¹⁹ Det var daværende statsminister Kjell Magne Bondevik og arbeids- og sosialminister Dagfinn Høybråten som tok initiativet til en handlingsplan for å forebygge mobbing i arbeidslivet. I samarbeid med partene i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv utarbeidet Arbeids- og sosialdepartementet «Plan for forebygging og håndtering av mobbing – i avtalen om et inkluderende arbeidsliv» (<http://odin.dep.no/aid/norsk/aktuelt/nyheter/046041-210012/dok-bn.html>).

det om virksomhetene har rutiner for å håndtere forhold som *kan* ha sammenheng med sykefraværet i virksomheten. Vi tar utgangspunkt i lederes svar, og vi gjengir andelen som har svart at de har rutiner for håndtering av denne type problematikk.

Figur 3.7 viser forskjeller mellom IA-virksomheter og øvrige virksomheter med hensyn til om de har rutiner for å håndtere ulike forhold som kan medføre økt sykkelighet på arbeidsplassen. Vi finner at disse forskjellene også er signifikante (chi-square test):

- IA-virksomheter har i større grad enn øvrige virksomheter rutiner for å håndtere fysiske arbeidsbelastninger (signifikant på 5-prosentnivå).
- IA-virksomheter har i større grad enn øvrige virksomheter rutiner for å håndtere arbeidsrelatert stress (signifikant på 5-prosentnivå).
- IA-virksomheter har i større grad enn øvrige virksomheter rutiner for å håndtere samarbeidsproblemer på arbeidsplassen (signifikant på 1-prosentnivå).

I forrige avsnitt så vi at 28 prosent av lederne svarer at en svært eller ganske stor andel av sykefraværet skyldes jobbrelaterte forhold. Spørsmålet er om det er noen sammenheng med tilstedeværelsen av opplevd jobbrelatert fravær og rutiner for å håndtere forhold som kan tenkes å påvirke sykefraværet? Ved å konstruere et sammenfattende mål for de fem variablene over kan vi undersøke en slik mulig sammenheng gjennom en korrelasjonsanalyse.²⁰ Vi finner imidlertid ingen slik sammenheng. Vi finner heller ingen sammenheng som tilsier at virksomheter med rutiner for å håndtere de nevnte problemene har høyere eller lavere sykefravær. Heller ikke tilstedeværelse eller fravær av tariffavtale har betydning.

Er det da slik at inngåelse av IA-avtale medfører at virksomhetene oppretter rutiner for eksempelvis å håndtere samarbeidsproblemer? Spørsmålet kan snus på hodet. Det kan godt hende at det er virksomheter med fokus på forhold som *kan tenkes påvirke sykefraværet*, er de som i utgangspunktet blir IA-virksomheter. Dette er en av konklusjonene som Becken og Berg (2003) trekker frem når de skriver at: «[...] erfaringene viser at det i hovedsak er de virksomheter som jobber bra med sykefravær og uførepensjonering som blir IA-virksomheter» (ibid.:243). En annen forklaring på de manglende sammenhengene som vi her referer til, kan også være at de nevnte forhold i figuren ikke representerer noe særskilt problem i de virksomhetene som inngår i undersøkelsen, eller at nedfelte rutiner ikke reduserer verken det jobbrelaterte fraværet eller sykefraværsprosenten fordi i) rutiner trenger ikke nødvendigvis å bli omsatt til pratisk handling, og ii) det er ikke sikkert at de nevnte forholdene fører til økt sykkelighet blant ansatte i utvalget.

²⁰ En reliabilitetsanalyse viser at Cronbachs alpha for den sammensatte variabelen er 0,61.

Lederes kunnskap om og fokus på sykefravær

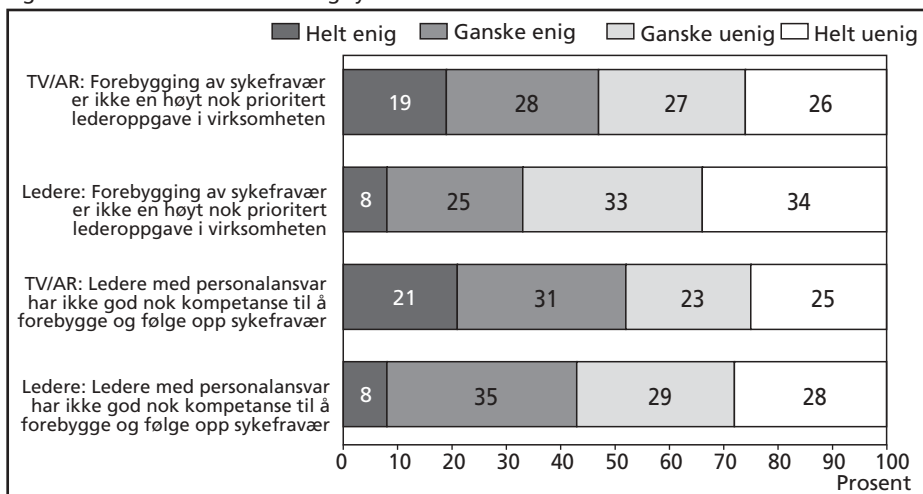
En siste indikasjon på sykefraværsarbeidet i virksomhetene får vi ved å undersøke lederes kunnskap om sykefraværet, og videre om respondentene mener forebygging av sykefravær er en høyt nok prioritert oppgave. Det er en klar lederoppgave å sørge for at arbeidstakere ikke blir syke av å utføre arbeidet sitt. I tråd med arbeidsmiljøloven § 3-1 er det arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for HMS-arbeidet i virksomheten, og arbeidsgiver skal sørge for at et systematisk HMS-arbeid gjennomføres for nettopp å sikre at arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt (arbeidsmiljøloven, 2006:46).²¹ Arbeidet for å redusere de faktorene som kan tenkes å øke sykkeligheten blant ansatte, vil imidlertid være relatert til lederes kunnskap om temaet sykefravær. IA-avtalen kan sies å ytterligere understreke det særlige ansvaret som ledere generelt og nærmeste leder spesielt har når målet er å forebygge og redusere sykefraværet i virksomheten. I figur 3.8 ser vi hvordan ledere selv vurderer kunnskap om og prioritering av sykefravær. Her finner vi ingen forskjeller mellom IA-virksomheter og øvrige virksomheter, men det er forskjeller mellom til-litsvalgte og lederes vurderinger.

47 prosent av ansatterepresentantene svarer at de er helt eller ganske enig i at forebygging av sykefravær ikke er en høyt nok prioritert lederoppgave i virksomheten. Den tilsvarende andelen for ledere er 33 prosent. I figur 3.8 viser også at drøye 50 prosent av ansatterepresentantene svarer at de er helt eller ganske enig i at ledere med personalansvar ikke har god nok kompetanse til å følge opp sykefraværet i virksomhetene. Her er den tilsvarende andelen blant ledere 43 prosent. Forskjellene mellom de to respondentgruppene er signifikante (1-prosentnivå, chi-square test)

- Ansatterepresentantene er mer tilbøyelige til å mene at forebygging av sykefravær ikke er en høyt nok prioritert lederoppgave i virksomheten.
- Ansatterepresentantene er mer tilbøyelige enn lederne til å svare at ledere med personalansvar ikke har god nok kompetanse til å forebygge og følge opp sykefraværet i virksomheten.

²¹ Arbeidsgivers ansvar for de ansattes helse er også klart understreket i arbeidsmiljøloven § 4-1.

Figur 3.8 Påstander om ledere og sykefravær. Lavest n=436/144



Vi finner også noen interessante sammenhenger mellom vurderinger av lederes kunnskap om og prioritering av sykefravær som kan relateres til tidligere presenterte fordelinger. Vi tar her utgangspunkt i sammenhenger mellom lederes svar.

Resultatene i tabell 3.6 indikerer følgende sammenhenger:

Tabell 3.6 Pearson korrelasjonsanalyse – lederes kunnskap/prioritering og jobbrelatert fravær og rutiner

	Forebygging av sykefravær ikke høyt nok prioritert	Ledere ikke god nok kompetanse til å forebygge/følge opp sykefraværet
Sykefraværspersent 3. kvartal 2005	-0,07 426	-0,11* 418
Andel av sykefraværet som framstår som jobbrelatert	0,13** 436	0,2** 428
Rutiner for å forebygge mulige sykefravær	-0,29** 411	0,2** 428

- De som svarer at ledere ikke har god nok kompetanse til å forebygge eller følge opp sykefraværet, har også et høyere sykefravær tredje kvartal 2005 (signifikant på 5-prosentnivå).
- De som svarer at forebygging av sykefravær ikke er en høyt nok prioritert lederoppgave, vil også være mer tilbøyelige til å svare at andelen av jobbrelatert sykefravær er stort, og at de ikke har rutiner for å håndtere mulige fraværrelaterte forhold (signifikant på 1-prosentnivå).

- De som svarer at ledere ikke har god nok kompetanse til å forebygge og følge opp sykefravær, vil med større sannsynlighet også svare at andelen jobbrelatert sykefravær er stort, og at de mangler rutiner for å håndtere mulige fraværrelaterte forhold (signifikant på 1-prosentnivå).

Hva kjennetegner IA-virksomhetene i utvalget?

Vi har sett at de virksomhetene som inngikk IA-avtale frem til og med 2004, ser ut til å ha en større reduksjon i sykefraværet enn øvrige virksomheter. Vi har også sett at IA-virksomhetene i større grad enn øvrige virksomheter har rutiner for å håndtere mulige faktorer i arbeidshverdagen som direkte eller indirekte kan medføre økt sykelighet. I kapittel tre fremsatte vi hypoteser om hva som kjennetegner IA-virksomhetene i vårt utvalg. Vi antok at IA-virksomheter med større sannsynlighet ville ha tariffavtale, et høyt sykefravær, ha rutiner til å håndtere arbeidsrelaterte forhold og ha ledere med høyere kunnskap om og oppmerksomhet rundt sykefraværsforebyggende arbeid enn øvrige virksomheter. Sistnevnte sammenheng har vi sett ikke eksisterer. De øvrige sammenhengene har vi testet i en logistisk regresjon. Vi finner at IA-virksomheter med større sannsynlighet enn øvrige virksomheter vil ha (se vedlegg 3 for analyse):

- tariffavtale (signifikant på 1-prosentnivå)
- mange ansatte (signifikant på 5-prosentnivå)
- en mindre prosentvis andel kvinner (signifikant på 5-prosentnivå)

Andel seniorer har ingen innvirkning på om virksomheten har inngått IA-avtale eller ikke. Sykefraværsnivået i perioden 2001 til 2005 befinner seg hårfint over en signifikangrense på 5 prosent. Sammenhengen antyder imidlertid at IA-virksomheter har et noe høyere sykefravær i perioden enn øvrige virksomheter. Den sterkeste sammenhengen vi finner, er sammenhengen mellom IA-avtale og tariffavtale, en sammenheng som stemmer overens med det Midtsundstad (2005b) rapporterer om.

Oppsummering

Dette kapittelet har tatt for seg to ulike, men relaterte problemstillinger. Hvordan er sykefraværsutviklingen i våre virksomheter, og hva preger sykefraværsarbeidet? Dermed har også sykefravær figurert som både avhengig og uavhengig variabel. Avslutningsvis oppsummerer vi hovedfunnene.

Sykefraværsutviklingen

Vi har sett at sykefraværet i våre 450 virksomheter ligger noe lavere enn det vi finner for arbeidslivet generelt. Dette har vi relatert til at offentlig sektor er underrepresentert i utvalget. Vi har imidlertid undersøkt hvilke variabler som synes å påvirke sykefraværsutviklingen i perioden tredje kvartal 2001 til og med 2005. Vi fant at:

- Virksomheter med høy andel arbeidstakere med utdanning på universitets- og høghskolenivå har lavere sykefravær enn andre (1-prosentsnivå).
- Virksomheter med mange ansatte har høyere sykefravær enn andre (5-prosentsnivå).
- Jo høyere andel kvinner, jo høyere er sykefraværet (1-prosentsnivå).
- Arbeidstakere innenfor industri, kraft, vann, bygg og anlegg har høyere sykefravær enn andre (1-prosentsnivå).

Vi har derimot ikke funnet at andel seniorer påvirker sykefraværet i virksomhetene i særlig stor grad. Dette har vi knyttet til den seleksjonsmekanismen som foregår blant eldre arbeidstakere, der det er de friskeste som blir værende i arbeid. Ei heller har virksomhetenes økonomiske situasjon eller andel småbarnsforeldre i virksomheten noen effekt på sykefraværet.

Sykefraværsarbeidet i virksomhetene

Inngåelse av IA-avtale kan både betraktes som et virkemiddel for å arbeide systematisk med sykefravær og som en indikasjon på et sosialt ansvar. I denne delen av rapporten har vi fokusert på den førstnevnte dimensjonen.

I alt har 37 prosent av våre virksomheter tegnet IA-avtale, og majoriteten av disse gjorde det i 2003 og 2004. Tidligere forskning har vist en sammenheng mellom IA-avtale og problemomfang. I de nevnte årene, der majoriteten av våre virksomheter ble IA-virksomheter, var den generelle sykefraværsprosenten i Norge høy. Det var den også i våre virksomheter. Vi finner imidlertid at fraværet synker etter inngåelsen av IA-avtale, og de virksomhetene som tegnet avtale i 2001 og 2002 – altså de som kan sies å utgjøre IA-fortroppen – har en relativt kraftig reduksjon i fraværet ett år etter avtaleinngåelsen og frem til tredje kvartal 2005. Dette antyder at IA-avtale har en effekt. Vi ser imidlertid også at de virksomhetene som *ikke* har tegnet IA-avtale, og de som tegnet IA-avtale i 2005, har et lavere og mer stabilt fravær når vi sammenlikner med de øvrige virksomhetene.

Videre har vi sett at rutiner for å håndtere mulige faktorer som kan øke sykeligheten på arbeidsplassen, i større grad er tilstedeværende i IA-virksomheter. Dette har imidlertid *ingen* sammenheng med at det jobbrelaterte sykefraværet her frem-

står som mer utbredt – sett fra lederes eller tillitsvalgtes ståsted. Tilstedeværelse av rutiner, som for eksempel rutiner for å håndtere samarbeidsproblemer eller mobbing, har heller ingen nevneverdig innvirkning på de aktuelle virksomhetenes sykefravær – verken sykefraværet i tredje kvartal 2005 eller for perioden tredje kvartal 2000 til tredje kvartal 2005. Derimot finner vi en indikasjon på en sammenheng mellom lederes manglende kompetanse til å forebygge og følge opp sykefraværet og sykefraværsprosenten i tredje kvartal 2005. Lederes kunnskap om eller oppmerksomhet rundt sykefravær har imidlertid ingen sammenheng med om virksomheten har IA-avtale eller ikke. Dette er i seg selv noe oppsiktsvekkende og kan være en indikasjon på at IA-virksomheter verken i større eller mindre grad ser på sykefraværsprobatikk som en del av den løpende lederutviklingen i virksomheten. En annen forklaring kan være at man i IA-virksomheter er mer kritisk til egen praksis og kunnskap enn det ledere i øvrige virksomheter er.

Hva kjennetegner så IA-virksomhetene i vårt utvalg? Jo, de har:

- tariffavtale (signifikant på 1-prosentnivå)
- mange ansatte (signifikant på 5-prosentnivå)
- en lavere andel kvinnelige ansatte (signifikant på 5-prosentnivå)

Både sykefraværsutviklingen og sykefraværsarbeidet i virksomhetene er relatert til arbeidsmiljøet. Det er tema i det påfølgende kapittelet.

Kapittel 4 Arbeidsmiljø og samarbeidskultur

En av flere forutsetninger for et godt arbeidsmiljø, der den enkelte ansatte føler seg inkludert, respekter og verdsatt, er knyttet til virksomhetens interne informasjons- og kommunikasjonsevne, dette gjelder også ledelsens åpenhet om virksomhetens mål og strategier og vilje til å lytte til medarbeiderne. Dette er viktige forutsetninger for at den ansatte skal kunne ha mulighet til å få danne seg en formening om sin rolle og funksjon i virksomheten og ha muligheter for innflytelse på egen arbeidssituasjon. Manglende informasjon, kommunikasjon og åpenhet kan motsatt skape usikkerhet, frustrasjon og misnøye. Særlig viktig blir informasjon, kommunikasjon og åpenhet dersom ønsket er å opptre sosialt ansvarlig og inkluderende. Inngåelse av IA-avtale kan i utgangspunktet betraktes som en toppstyrt beslutning, dette til tross for at samarbeidsavtalen om IA legger opp til at denne også undertegnes av tillitsvalgt. Den konkrete beslutning om tilslutning til IA, kan likevel sies å være truffet på overordnet nivå. Skal IA-avtalen ha betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon og helse, fordrer dette tett samarbeid mellom ansatte og ansattes representanter og ledelsen. Kun slik kan man diskutere og løse problemstillinger knyttet til trekk både ved virksomheten og ved individene (Falkum 2003).

Møtearenaer og diskusjonstemaer betraktes i dette kapitlet som viktige dimensjoner ved arbeidsmiljøet. I fora der ledere møter de ansatte, eller ansattes representanter, kan trekk ved arbeidsmiljøet løftes frem og diskuteres. Slik kan ledere få informasjon om forhold som ikke fungerer tilfredsstillende på arbeidsplassen, og som enten er eller kan utvikle seg til arbeidsmiljøproblemer. Dette kan dreie seg om alt fra arbeidsbelastninger og samarbeidsrutiner til mobbing på arbeidsplassen. I dette kapitlet stiller vi følgende spørsmål:

- Hva preger arbeidsmiljøet og partssamarbeidet i virksomhetene?
- Finner vi noen sammenheng mellom arbeidsmiljø og partssamarbeid på den ene siden og sykefravær på den andre?

I forrige kapittel så vi at det var forskjeller mellom IA-virksomheter og øvrige virksomheter hva gjelder rutiner for å håndtere situasjoner eller tilstander som *kan* føre til sykefravær. Også i dette kapitlet er det viktig å se på forskjeller mellom virksomheter med og uten IA-avtale. Vi undersøker også betydningen av tariffavtale:

Har eksempelvis virksomheter med tariffavtale flere møte- og diskusjonsarenaer enn øvrige virksomheter?

Arbeidsmiljø og bedriftsdemokrati

Sentrale trekk ved dagens arbeidsliv er blant annet økt oppsplitting av tidligere store enheter, kutt i ledernivåer og økt ansvar for den enkelte. Det kan derfor hevdes at dagens arbeidsorganisasjoner i større grad enn tidligere er avhengig av velfungerende informasjons- og kommunikasjonskanaler. Dette er viktig ikke bare for den ansattes mulighet til å utføre sitt arbeid på en god og tilfredsstillende måte, men også for ledelsen. Skal ledelsen kunne lede, er det avgjørende å få informasjon om forhold som ikke fungerer tilfredsstillende på arbeidsplassen.

Informasjon og kommunikasjon kan ivaretas på ulike nivåer og gjennom forskjellige kanaler. Gjennom lov- og avtaleverket er både arbeidstakere og deres representanter så vel som ledelsen gitt rettigheter og plikter. Dette er blant annet koblet til medbestemmelse. Medbestemmelse handler om bedriftsdemokrati.

Bedriftsdemokrati kan defineres svært enkelt. Vi kan si at det dreier seg om ordninger for individuell (direkte) og kollektiv (indirekte) innflytelse innenfor virksomheten. Det handler eksempelvis om *når* tillitsvalgte eller ansatte informeres og involveres i ulike endringsprosesser, det dreier seg om *hva* man får være med å diskutere og beslutte, og det er relatert til både direkte og indirekte muligheter for innflytelse over egen arbeidssituasjon og arbeidsplass. De direkte formene viser til den enkelte arbeidstakers muligheter for innflytelse. Direkte innflytelse kan oppnås gjennom blant annet deltakelse i prosjektgrupper, hvis oppgave kan være å komme med innspill i en omorganiseringsprosess. Her medvirker de ansatte gjerne på vegne av seg selv og ofte fordi de har en type kompetanse som ledelsen ønsker å få tilgang til. Denne type medvirkningsordninger er gjerne ad hoc-preget i form. En annen måte å oppnå direkte innflytelse på er gjennom deltakelse i arbeidsgrupper der de ansatte har fått delegert ansvar og myndighet til å for eksempel bestemme hvordan arbeidsoppgaver skal utføres. De indirekte medvirkningsordningene er gjerne ivarettatt av tillitsvalgte og verneombud som på vegne av kollektivet møter arbeidsgivere eller representanter for arbeidsgiverne på ulike nivåer i virksomheten.

For at et bedriftsdemokrati skal kunne fungere, må det være arenaer der ansatte eller representanter for de ansatte kan møtes for å diskutere ulike problemstillinger. Informasjon om forhold på arbeidsplassen er eksempelvis av avgjørende betydning dersom ledelsen skal kunne endre et arbeidsmiljø der risikoen for sykefravær er høy. Som vi omtalte i kapittel 3, er det imidlertid vanskelig å finne noen *direkte* sammenheng mellom arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøtiltak på den ene siden og sykefravær

på den andre siden. Arbeidsmiljøet i vid forstand er like fullt å regne som en viktig dimensjon når vi her både skal undersøke sykefraværsutvikling og grad av sosialt ansvar. Tiltak som er ment å forhindre sykefravær og utstøting, er avhengig av å bygge på informasjon og kunnskap om de ansattes situasjon. Forskning viser imidlertid at langt fra alle virksomheter kan karakteriseres som velfungerende på dette området. Disse virksomhetene er gjerne preget av en taushetskultur der både ansatte og tillitsvalgte/verneombud opplever å ha manglende arenaer for diskusjon med ledelsen (Skivenes og Trygstad 2006). Vi starter med å undersøke partssamarbeidet, som vi betrakter som en mulig og viktig kanal for spredning av informasjon og kunnskap om arbeidsmiljøet.

Partsrelasjoner og innflytelse

I velorganiserte virksomheter som forholder seg til nedfelte lover og avtaler, vil viktig informasjon og kunnskap blir utvekslet mellom partene. Spørsmålet er imidlertid hvilke områder som vurderes som viktige, og som derfor blir gjenstand for samtaler og diskusjoner på arbeidsplassen. Omorganiseringer og endringer er eksempler på to type områder som i så henseende gjerne betraktes som sentrale. Det vil trolige være større variasjon i hvor viktig eksempelvis det psykososiale arbeidsmiljøet vurderes å være. Vi vet også at tilstedeværelsen av et tillitsvalgtapparat varierer. Det gjør også andel organiserte. I SSBs levekårsanalyse (SSB 2003) fremgår det at organisasjonsgraden er lav der sysselsettingen er lav. I bedrifter med 20 ansatte er kun 25 prosent fagorganisert. Organisasjonsgraden stiger jevnt med antall sysselsatte, og i virksomheter med over 200 oppgir 66 prosent av de ansatte at de er organiserte. Vi mangler data om organisasjonsgraden blant arbeidstakerne i de 450 virksomhetene, men vet at tariffavtale er fraværende i 41 prosent av dem. Disse virksomhetene vil derfor heller ikke være omfattet av noen hovedavtale. Sistnevnte avtaleverk omfatter medbestemmelse på arbeidsplassen og angir blant annet områder som skal være dekket når det gjelder informasjon, drøftinger og forhandlinger med de ansattes organisasjoner. Uavhengig av tariffavtale vil imidlertid arbeidsmiljølovens bestemmelser gjelde på lik linje i alle virksomheter. I arbeidsmiljøloven § 8-1 står det under «Plikt til informasjon og drøfting» at:

«(1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.»

Denne bestemmelsen gjelder – som det fremgår av sitatet – imidlertid kun virksomheter med 50 eller flere arbeidstakere. Tillitsvalgte er her å forstå som ansattes representanter. Når det gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser, spiller også verneombudet en viktig rolle. Tillitsvalgte og verneombud skal blant annet ivareta henholdsvis medlemmenes (tillitsvalgte) og de ansattes interesser (verneombud) i det daglige arbeidet. På det sentrale nivået skal dette ivaretas av hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Sammen utgjør de ulike nivåene det som kan omtales som tillitsvalgt- og verneombudssystemet. Disse vil ha tilgang på ulike partssammensatte fora.

Møteplasser mellom representanter for de ansatte og ledelsen

En første indikasjon på arbeidsmiljøet får vi ved å se på møtefora der ansatterepresentanter og ledelsen møtes. Dersom slike møtefora ikke eksisterer, må vi anta at dette påvirker kommunikasjonen mellom partene. I rollen som tillitsvalgt eller verneombud kan den ansatte opptre med større grad av autonomi vis-à-vis ledelsen. Et verneombud eller en tillitsvalgt vil gjerne også ha større troverdighet og legitimitet når de fremlegger sine synspunkter. Dette bereder også grunnen til å ta opp spørsmål og problemstillinger av mer kritisk art, uten samme risiko for represalier i etterkant (Jf. avtaleverket, Skivenes og Trygstad 2006, Trygstad 2004).

I vårt utvalg har majoriteten av virksomhetene partssammensatte fora eller kontaktmøter der representanter for de ansatte møter ledelsen. 17 prosent av virksomhetene har imidlertid ikke denne type møter. I tabell 4.1 ser vi andelen som har møter, og hvor hyppig disse avholdes:

Drøye åtte av ti virksomheter har partssammensatte fora eller kontaktmøter. Vi finner at både tilstedeværelsen av tariffavtale og IA-avtale øker sannsynligheten for at denne type møter finner sted:

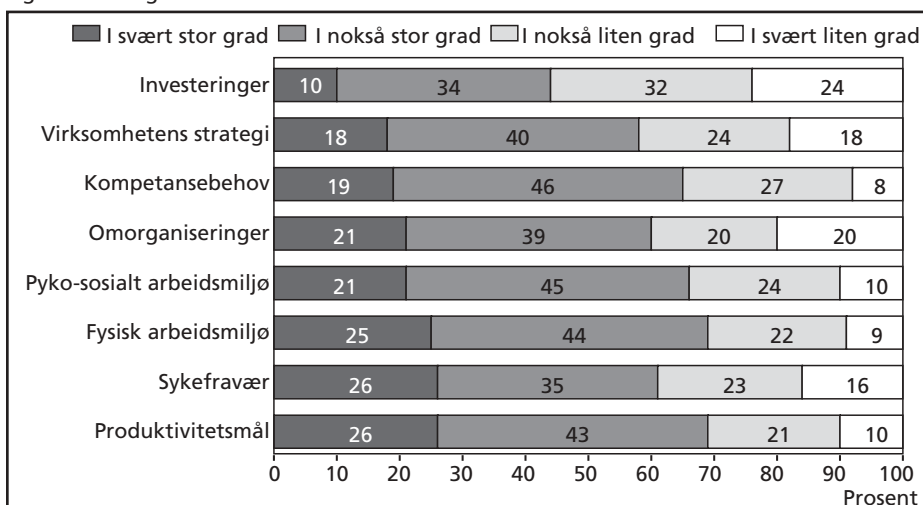
- Sterkest sammenheng finner vi mellom tilstedeværelse av tariffavtale og partssammensatte fora / kontaktmøter (signifikant på 1-prosentnivå).

Når det gjelder møtehyppighet, har imidlertid verken IA-avtale eller tariffavtale noen betydning. Og, vi ser at en drøy halvpart av virksomhetene oppgir at de har partssammensatte fora eller kontaktmøter ukentlig eller månedlig, mens i underkant av hver tredje virksomhet har dette hvert kvartal eller sjeldnere. Ledere og ansatte-

Tabell 4.1 Andel virksomheter som har partssammensatte fora / kontaktmøter, og møtehyppighet

Total andel som har møter	Ukentlig	Månedlig	Annen hver måned	Hvert kvartal	Årlig
83	15	39	17	25	4

Figur 4.1 Mulige saker som behandles i møtene. Lavest n=366



representantene har en omforent oppfatning om både hvorvidt virksomheten har møter, og hvor hyppig disse avholdes. Møteforekomst- og hyppighet forteller imidlertid lite om hva som tematiseres og diskuteres. I figur 4.1 fremgår det hvordan ledere har vurdert hyppigheten av ulike diskusjonstema. Som vi kommer nærmere inn på under, har ledere og ansattererepresentanter noe avvikende vurderinger.

Produktivitetsmål, sykefravær og fysisk arbeidsmiljø er det som i størst grad diskuteres i kontaktmøtene eller i partssammensatte fora. Det som i minst grad diskuteres, er investeringer, omorganiseringer og virksomhetens strategi – altså spørsmål av overordnet karakter. Dette samsvarer også med funn i andre undersøkelser (Se for eksempel Trygstad 2004, Engelstad mfl. 2003 og Falkum 1999). Spørsmål av overordnet karakter, som berører strategi og investeringer, betraktes gjerne som et ledelsesdefinert område og gjøres i mindre grad til gjenstand for diskusjoner i partsdefinerte fora.

Fordelingen i figur 4.1 antyder at virksomhetene har et forholdsvis sterkt fokus på det vi kan omtale som klare arbeidsmiljørelaterte forhold: fysisk arbeidsmiljø, psykososialt arbeidsmiljø og sykefravær. Som nevnt ovenfor finner vi at ansattererepresentantene og ledere vurderer tilstedeværelse av diskusjon rundt enkelte temaer forskjellig. Ansattererepresentantene mener at følgende temaer diskuteres i mindre grad enn lederne (chi-square test):

- kompetansebehov (signifikant på 1-prosentsnivå)
- sykefravær (signifikant på 1-prosentsnivå)
- psykososialt arbeidsmiljø (signifikant på 5-prosentsnivå)

Vi vet ikke hvorvidt de ulike vurderingene skyldes at ledere overrapporterer, eller at ansatterepresentantene underrapporterer. Men ulikhetene kan også være knyttet til betraktninger rundt alvorlighetsgrad, og hvordan man tolker «i ganske liten grad». Dersom eksempelvis sykefravær oppfattes som et større problem blant ansatterepresentantene, er det rimelig å anta at også ansatterepresentantene vil ha ønske om å diskutere dette hyppigere enn det som er tilfelle.

Vi velger å betrakte diskusjoner knyttet til sykefravær, fysisk arbeidsmiljø og psykososialt arbeidsmiljø som *sykefraværproblematikk*, og konstruerer en sammensatt variabel. Vi finner da at sannsynligheten for at det føres diskusjon knyttet til sykefraværproblematikk vil være større i:²²

- virksomheter med tariffavtale (signifikant på 1-prosentnivå, 0,26**)
- virksomheter med IA-avtale (signifikant på 5-prosentnivå, 0,2**)

Diskusjoner knyttet til sykefraværproblematikk ser imidlertid ikke ut til å være relatert til det *faktiske* sykefraværsnivået i virksomhetene. Vi finner ingen indikasjoner på at virksomheter med et høyt sykefravær diskuterer denne type problemstillinger mer enn øvrige virksomheter. Det kan derfor – uavhengig av sykefraværspresenten – se ut til at det er en større oppmerksomhet knyttet til sykefraværproblematikk i virksomheter med tariff- og IA-avtale.

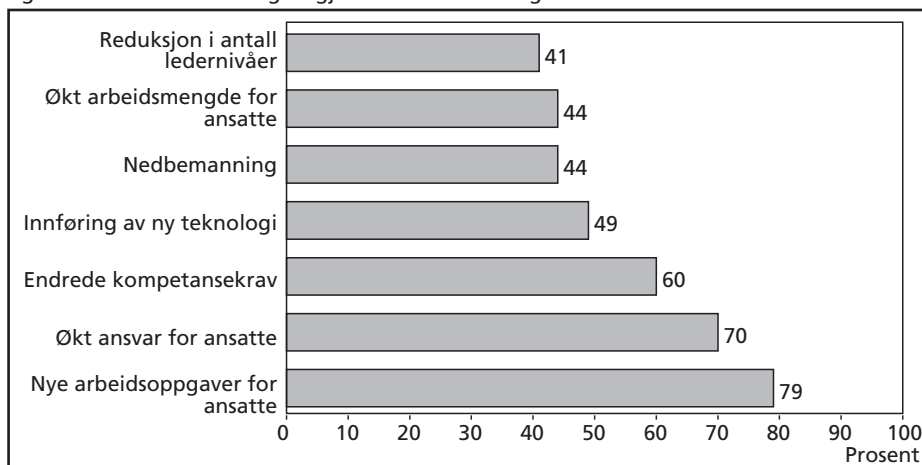
I avsnittet under ser vi nærmere på ansatterepresentantenes grad av innflytelse i endringsprosesser.

Organisatoriske endringer og samarbeid

I vårt utvalg har 34 prosent av virksomhetene vært gjennom omorganisering i løpet av de siste tre årene. Denne andelen er nærmest identisk med den vi finner i SSBs levekårsdata fra 2003, som angir andel arbeidstakere som har vært under større omorganiseringer de siste to år (se s. 42). Omorganiseringer er et vidt begrep. Det kan handle om alt fra negativt ladede begreper som nedbemanning til mer positive utviklingstrekk som utvidelse av driften og økt bemanning. Som vi omtalte i kapittel 3, har sammenhengen mellom omorganisering og sykefravær vært undersøkt i en rekke studier. Et gjennomgående funn er at stadige omstillinger påvirker arbeidstakerne i negativ retning. Det fører til økte fysiske og psykiske plager, og det øker sannsynligheten for utstøting av eldre arbeidstakere (Midtsundstad 2002, 2003 og 2005a, Falkum 2004). Illustrerende nok medførte fristillingen av produksjonsvirksomheten i Statens vegvesen til en omfattende nedbemanning. Om lag 30 prosent av de ansatte ble overtallige. I nedbemanningsprosessen var det først og fremst ar-

²² Cronbachs alpha for det sammensatte målet er 0,7.

Figur 4.2 Lederes vurdering av gjennomførte endringer de siste tre årene. N=217



beidstakere over 45 år som man ønsket å «stimulere ut» (Trygstad mfl. 2006). «Stimulere ut» viste i denne sammenhengen til strategier for å redusere antall eldre i virksomheten.

I vårt materiale finner vi ingen særskilte sammenhenger mellom hvorvidt virksomhetene har vært gjennom omorganisering og sykefraværsnivå (jf. kapittel 3). Spørsmålet er om *graden* av omorganisering har noen innvirkning. Først ser vi på type omorganiseringer. Det fremgår av figur 4.2.

De endringene som i størst grad ser ut til å ha funnet sted, er nye arbeidsoppgaver og økt ansvar for ansatte samt endrede kompetansekrav. Figur 4.2 viser at i rundt fire av de ti omorganiserte virksomhetene har endringene medført kutt i ledernivåer, økt arbeidsmengde for ansatte, nedbemanning og innføring av ny teknologi.

Med hensyn til gjennomførte endringer finner vi ingen forskjeller som kan relateres til om hvorvidt virksomheten har tariff- eller IA-avtale. Vi finner imidlertid noen forskjeller i lederne og ansatterepresentantenes vurderinger. Ansatterepresentantene svarer (chi-square test):

- i noe større grad enn lederne at endringene har medført økt arbeidsmengde for ansatte (signifikant på 5-prosentnivå)
- i noe mindre grad enn lederne at endringene har medført innføring av ny teknologi (signifikant på 5-prosentnivå)
- i noe mindre grad enn lederne at endringene har medført endrede kompetansekrav (signifikant på 5-prosentnivå)

Det varierer i hvor stor grad virksomhetene er omorganisert – målt i antall gjennomførte endringer. 5 prosent har kun gjennomført ett av omstillingstiltakene over, mens 3 prosent har gjennomført samtlige. Drøye fire av ti har imidlertid endret seg på fem av sju områder. Disse kan sies å tilhøre gruppen «mest omstilt».

Som nevnt innledningsvis i dette avsnittet, diskuteres det hvorvidt omorganiseringsprosesser øker sykefraværet. Trygstad mfl. (2006) finner i en undersøkelse om omorganiseringsprosesser innenfor statlige virksomheter at sykefraværet øker når omstillingsprosessene trekker ut i tid, og når samme virksomhet endres gjentatte ganger. Vårt materiale viser en tilsvarende sammenheng:

- Jo mer omstilte virksomhetene er, jo større er sannsynligheten for at sykefraværet i perioden tredje kvartal 2001 til 2005 også er noe høyere (signifikant på 5-prosentnivå).²³

Sammenhengen er imidlertid ikke særlig sterk, og det er vanskelig å trekke noen bastante slutninger, fordi vi ikke har informasjon om *når* virksomhetene ble omorganisert innenfor den omtalte treårsperioden.

Ikke bare graden av omorganisering, men også måten endringene er gjennomført på, kan imidlertid ha konsekvenser for de ansatte. I neste avsnitt ser vi nærmere på ansatterepresentantenes delaktighet i prosessene.

Ansatterepresentantenes involvering i omstillingsprosesser

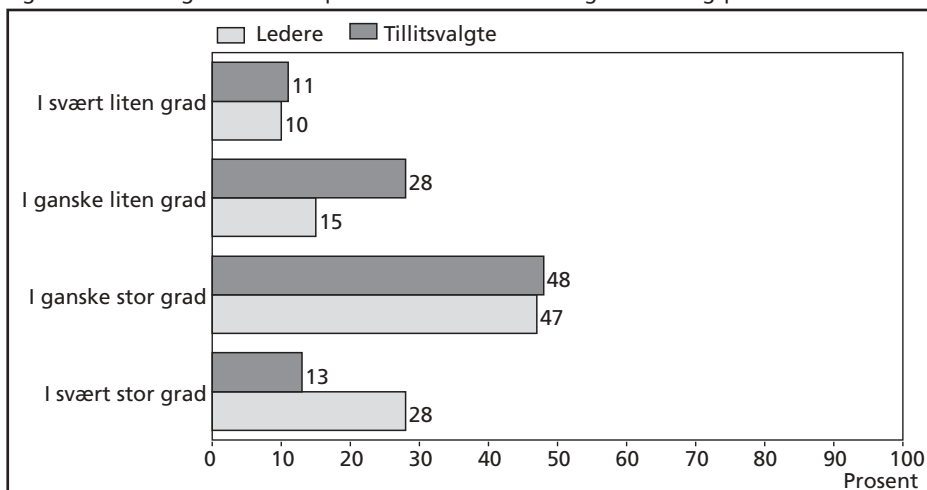
Omorganiseringsprosesser setter gjerne partssamarbeid, medbestemmelse og involvering på prøve. Det er imidlertid godt dokumentert at vellykkede endringsprosesser er kjennetegnet av et velfungerende partssamarbeid der tillitsvalgte har vært aktivt involvert i prosessen, og der ansatte har vært trukket med – eksempelvis i form av deltakelse i ulike arbeids- eller diskusjonsgrupper. Studier av endringsprosesser viser en klar sammenheng mellom ansattes opplevelser i etterkant og grad av involvering i forkant og under endringene (Moland og Trygstad 2006, Falkum 1999, Hagen 1999, Hagen og Pape 1997). Dersom spillereglene – blant annet formulert i hovedavtalens bestemmelser om informasjon, drøfting og forhandlinger – følges, viser de samme studiene at ansatte og tillitsvalgte er villige til å akseptere endringer selv om de kan få negative konsekvenser for eksempelvis bemanningssituasjonen.

I figur 4.3 ser vi hvordan ledere og ansatterepresentanter vurderer sistnevntes grad av medvirkning i endringsprosessene. Heller ikke her finner vi forskjeller som kan knyttes til om virksomhetene har tariffavtale eller IA-avtale. Men – ansatterepresentantene og ledere vurderer dette noe ulikt.

Lederne vurderer ansatterepresentantenes grad av medvirkning i omstillingsprosesser som noe større enn det ansatterepresentantene selv gjør (signifikante forskjeller

²³ Pearsons korrelasjonskoeffisient er 0,12*.

Figur 4.3 Tillitsvalgte/ansattererepresentanters medvirkning i omstillingsprosesser. N=154/62



på 5-prosentnivå). Fordelingen i figur 4.3 viser at mens 28 prosent av lederne mener ansattererepresentantene har medvirket i svært stor grad, er den tilsvarende prosentandelen hos ansattererepresentantene 13 prosent. Forklaringene på forskjellene kan være flere. Vi velger å trekke frem tre: i) lederne vurderer ansattererepresentantenes medvirkning som større enn det den faktisk er, ii) ansattererepresentantene undervurderer sin egen grad av medvirkning, eller iii) lederne og ansattererepresentantene har ulike oppfatninger om hva det å medvirke innebærer. Vi har ingen mulighet for å teste de mulige forklaringene. Fordelingen i figur 4.3 viser likevel at rundt 60 prosent av ansattererepresentantene svarer at de har medvirket i svært stor eller ganske stor grad. Dette kan betraktes som en relativt stor andel. Graden av omstilling i virksomhetene har ingen sammenheng med vurdert medvirkning i prosessene.²⁴ Vi finner heller ingen sammenheng mellom ansattererepresentantenes grad av medvirkning og sykefraværsnivået i virksomhetene. Hvorvidt ansattererepresentanter har deltatt aktivt eller passivt, har med andre ord ingen sammenheng med fraværet.

Vi kan derfor foreløpig konkludere med at verken tilgang til medvirkningsfora, diskusjonstema, hvorvidt man er omorganisert eller ikke, eller medvirkning i omorganiseringsprosesser har noen innvirkning på sykefraværslivået. Derimot synes omorganiseringsgrad å ha en viss sammenheng med fraværet.

²⁴ Sammenhengene er testet i en korrelasjonsanalyse.

Forholdet mellom ledere og ansatte

Vi har sett at majoriteten av virksomhetene har partssammensatte fora eller kontaktmøter med ansatterepresentantene i virksomheten. Vi har også sett at disse møtene arrangeres relativt hyppig. Arbeidsmiljørelaterte temaer er gjenstand for diskusjon i disse fora. Men hvordan er kontakten mellom ansatte og ledere? I hvilken grad har virksomhetene avdelingsmøter der både ledere og ansatte deltar, og hvor hyppig gjennomføres disse? Det fremgår i tabell 4.2.

56 prosent av virksomhetene gjennomfører avdelingsmøter eller liknende månedlig eller hyppigere, mens 3 prosent aldri har denne type møter. Fordelingen er svært lik den vi så over hyppigheten av partssammensatte fora / kontaktmøter mellom ledelsen og ansatterepresentantene (tabell 4.1). Dette antyder at det er en forholdsvis hyppig møteaktivitet på ulike nivåer i virksomhetene. Møtevirksomhet i form av avdelingsmøter eller liknende har ingen spesiell sammenheng med om virksomhetene har tariffavtale eller har inngått IA-avtale.

Igjen er det verdt å understreke at møtevirksomhet og møtehyppighet gir lite informasjon om diskusjonstemaer og hvordan avdelingsmøtene fungerer. Er de preget av enveisinformasjon fra ledelsen til de ansatte, eller foregår det også diskusjoner?

Diskusjon mellom to parter fordrer en viss grad av felles kunnskap om tema. Det fordrer også noe mer enn fysiske arenaer – nemlig *tid*. Flere undersøkelser viser at arbeidstakere opplever at det ikke er tid til å diskutere blant annet oppgavefordeling og oppgaveløsning innenfor virksomhetene. Arbeidstakere vil også ha ulike forutsetninger for å kommunisere og diskutere ulike problemstillinger i avdelingsmøter (Sollund 2004, Skivenes og Trygstad 2006). Der tid er en begrensende faktor, og der arbeidstakernes trening i å delta i diskusjoner er begrenset, vil formelle møter være mer preget av informasjon fra ledelsen fremfor kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte.²⁵ Blant våre virksomheter ser det imidlertid ut til at

Tabell 4.2 Andel virksomheter som har avdelingsmøter eller liknende. N=450

Ukentlig	Månedlig	Annen hver måned	Hvert kvartal	Årlig	Aldri
23	34	13	22	5	3

²⁵ En annen forklaring på manglende kommunikasjon kan også skyldes begrenset tillit. I SSBs levekårsanalyse fra 2003 fremgår det at fire av ti arbeidstakere svarer at de blir møtt med uvilje fra sjefen dersom de ytrer seg kritisk om forhold på jobben. En undersøkelse gjennomført i kommunal sektor viser også at en av tre arbeidstakere unnlater å melde om ulovlige, illegitime og/eller umoralske hendelser på jobben. Den viktigste begrunnelsen er frykt for represalier (Skivenes og Trygstad 2005/2006). Disse funnene antyder at forholdet mellom ansatte og ledelsen i denne type virksomheter er preget av manglende tillit.

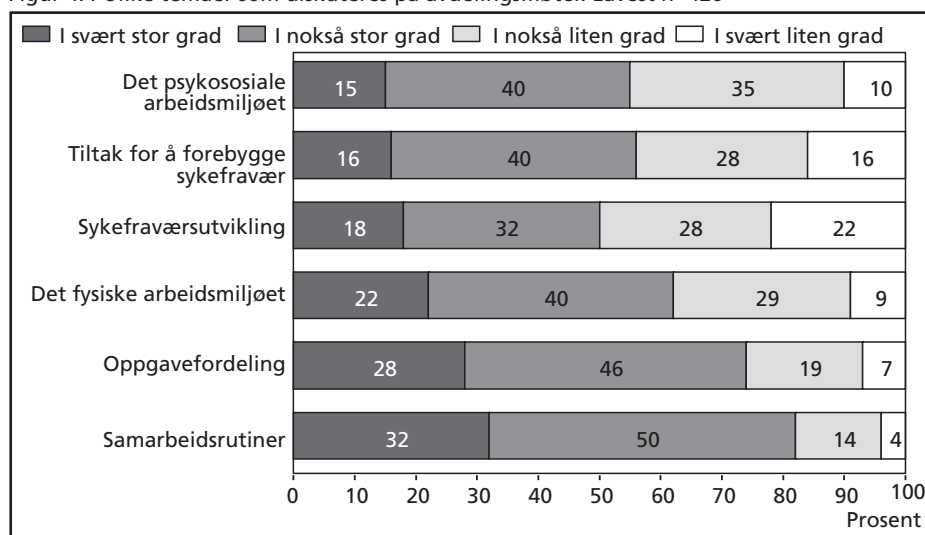
møtene i majoriteten av virksomhetene fungerer som reelle kommunikasjons- og diskusjonsfora:

- 10 prosent beskriver møtene som informasjonsoverlevering fra ledelsen til ansatte.
- 68 prosent svarer at møtene er preget av både informasjon og diskusjon.
- 22 prosent svarer at den mest dekkende beskrivelsen er diskusjon mellom ledelsen og de ansatte.

Møtehyppigheten og formen på møtene antyder at forholdet mellom ansatte og ledere i virksomhetene er preget av tillit – i den forstand at det er rimelig å se tilstedeværelsen av diskusjon i sammenheng med en relativt lav terskel når det gjelder å problematisere ulike sider ved arbeidshverdagen. I figur 4.4 ser vi også i hvilken grad ulike temaer diskuteres på møtene.

Det som topper listen over de oppgitte diskusjonstemaene, er samarbeidsrutiner. 82 prosent svarer at dette diskuteres i svært stor eller nokså stor grad. Dernest følger oppgavefordeling. Det psykososiale arbeidsmiljøet, tiltak for å forebygge sykefravær og sykefraværsutviklingen diskuteres i minst grad. Dette kan være fordi i) disse forholdene ikke utgjør noe problem i virksomhetene, eller ii) de representerer såkalte ømtålige temaer som er vanskelig å diskutere i denne typer fora. Likevel viser figur 4.4 at disse temaene diskuteres i svært stor eller nokså stor grad i over 50 prosent av virksomhetene, noe som kan betraktes som en høy andel.

Figur 4.4 Ulike temaer som diskuteres på avdelingsmøter. Lavest n=426



I utgangspunktet er det rimelig å anta at diskusjon knyttet til å forebygge sykefravær og også sykefraværsutvikling foregår hyppigere i virksomheter der sykefraværet i utgangspunktet er høyt. Vi finner en signifikant sammenheng mellom sykefravær i 2005 og diskusjon knyttet til sykefraværsutvikling på 5-prosentnivå. En tilsvarende sammenheng kan ikke spores med hensyn til temaet «tiltak for å forebygge sykefravær». Derimot finner vi at både tilstedeværelsen av tariff- og IA-avtale synes å ha en sammenheng med diskusjonstema. Gjennom en korrelasjonsanalyse ser vi at de sterkeste sammenhengene er å finne mellom tilstedeværelsen av tariffavtale og sannsynligheten for å diskutere (se vedlegg 3 for korresjonsanalyse):

- det fysiske arbeidsmiljøet (signifikant på 1-prosentnivå)
- sykefraværsutvikling (signifikant på 1-prosentnivå)
- tiltak for å forebygge sykefravær (signifikant på 1-prosentnivå)
- det psykososiale arbeidsmiljøet (signifikant på 5-prosentnivå)

Dette er sammenfallende med det vi fant når det gjaldt diskusjonstema mellom ansattrepresentanter og ledere i kontaktmøter eller partssammensatte fora. En forklaring kan være at vi tidligere har sett at sykefraværet er høyere i virksomheter med tariffavtale enn andre, og at det slik sett er rimelig at det også diskuteres mer. Det som imidlertid *ikke* er med på å understøtte en slik forklaring, er den svake og også fraværende sammenhengen mellom høyt sykefravær og diskusjon knyttet til henholdsvis sykefraværsutviklingen og tiltak for å forebygge sykefravær, som vi refererte til over. Det kan derfor se ut til at virksomheter med tariff- og IA-avtale jevnt over har et sterkere fokus mot denne type problematikk enn øvrige virksomheter, også i fora der ansatte og ledere møtes.

Kommunikasjon, informasjon og sykefravær – ingen sammenheng?

Vi har så langt ikke funnet noen sammenheng mellom sykefraværet og ansattes medvirkning i form av møtevirksomhet i virksomhetene. Det kan derfor se ut til at arenaer for kommunikasjon og informasjon mellom ansattrepresentanter og ledere, eller mellom ansatte og ledere, ikke har noen effekt. Dersom vi graver noe dypere,

Tabell 4.3 Samhandling mellom ledelse og ansatte og gjennomsnittlig sykefravær (%) tredje kvartal 2005

Partssammensatte fora og ofte infomøter	5,6
Partssammensatte fora og sjelden infomøter	5,9
Ikke partssammensatte fora men ofte infomøter	6,3
Ikke partssammensatte fora og sjelden infomøter	7,4

ser vi imidlertid konturene av et noe annet bilde. Våre virksomheter kan inndeles i grad av samhandling mellom ansatte og ledelse. Det fremgår av tabell 4.3.

Totalt var sykefraværsnivået i tredje kvartal 2005 på 5,9 prosent i vårt utvalg. I tabellen over ser vi at fraværet er lavest i de virksomhetene som svarer at de har partsammensatte utvalg og ofte har informasjonsmøter. I motsatt ende ser vi at virksomheter som svarer at de ikke har partssammensatte fora og sjelden informasjonsmøter, har et klart høyere sykefravær tredje kvartal 2005. Dette indikerer at det er en sammenheng mellom kommunikasjon og informasjon på den ene siden og sykefravær på den andre. Det er imidlertid få virksomheter som befinner seg i gruppen «ikke partssammensatte fora og sjelden informasjonsmøter» – kun 37 stykker.

Arbeidsmiljøkartlegging – hvor ofte, og hva skjer?

Undersøkelser er en annen måte å kommunisere med sine ansatte på. En kartlegging av arbeidsmiljøet kan for eksempel fungere som en kanal der problemer og misnøye både med fysiske og psykososiale arbeidsforhold formidles til ledelsen. Arbeidsmiljøkartlegging kan også betraktes som en indikasjon på et systematisk arbeidsmiljøarbeid. I tabell 4.4 ser vi hvor ofte arbeidsmiljøet kartlegges i virksomhetene.

Rundt 70 prosent av virksomhetene kartlegger arbeidsmiljøet årlig eller halvårlig, mens 13 prosent aldri har gjennomført en slik kartlegging. Vi finner ingen forskjell på ansatterepresentanter og ledere her. Det er heller ingen nevneverdig variasjon knyttet til tilstedeværelse av tariff- eller IA-avtale. Mer overraskende er det kanskje at sykefraværet – for tredje kvartal 2005 og for hele perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005 – heller ikke ser ut til å ha noen innvirkning på *om* eller *hvor ofte* man gjennomfører arbeidsmiljøkartlegging:

- Virksomheter med høyt sykefravær gjennomfører ikke arbeidsmiljøkartlegging hyppigere eller sjeldnere enn andre.

Tabell 4.4 Kartlegging av arbeidsmiljøet i virksomhetene. N=438

Halvårlig	Årlig	Annet hvert år	Sjeldnere	Aldri
29	42	11	5	13

Til tross for at en arbeidsmiljøkartlegging kan vitne om at virksomhetene forholder seg systematisk til arbeidsmiljøet, er det ingen automatikk i dette. Dette vil blant annet bero på hva som skjer etter at ansatte har sagt sitt.

Hva skjer med kartleggingen?

Skjebnene til undersøkelsene som kartlegger arbeidsmiljøet, kan være flere. For det første kan resultatene bli benyttet aktivt for å forbedre det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Dette fordrer imidlertid at kartleggingen følges opp med en bearbeiding og analyse, og videre – en formidling og diskusjon av funnene i arbeidsfellesskapet.

For det andre kan kartleggingen gjennomføres, for så å bli plassert i en skuff. En slik praksis kan sies å være preget av frakobling (Meyer og Rowan 1977). Frakobling kan være et resultat av stor avstand mellom prat og praksis, og avstanden forklares med at organisasjoner forholder seg strategisk til sine omgivelser med på den ene siden å følge forventede normer og verdier og på den andre siden å holde fenomenet – i vårt tilfelle arbeidsmiljøkartlegginger – frakoblet organisasjonens daglige liv. Det kan med andre ord tenkes at virksomheter gjennomfører en undersøkelse fordi det er forventet at man *skal* gjøre det, uten å følge opp resultatene i form av bearbeiding, analyse og diskusjon.

I vårt utvalg finner vi at:

- 83 prosent av lederne svarer at de diskuterer resultatene med tillitsvalgte eller andre ansatterepresentanter.
- 74 prosent av lederne svarer at de diskuterer resultatene med de ansatte.
- 5 prosent svarer at resultatene ikke blir diskutert med noen av de to nevnte gruppene.

Det er med andre ord få klare indikasjoner på frakobling, i den forstand at resultatene ikke blir bearbeidet og formidlet, selv om vi ikke vet hvor mye diskusjon og hvilken grad av handling dette faktisk medfører i virksomhetene. Vi finner imidlertid at ansatterepresentanter og ledere er uenig med hensyn til svaret «ingen av delene» (chi-square test):

- Det er flere ansatterepresentanter som svarer at resultatene verken diskuteres med tillitsvalgte/ansatterepresentanter eller ansatte (signifikante forskjeller på 1-prosentnivå).

Tilstedeværelse av IA-avtale eller ikke har ingen betydning når det gjelder arbeidsmiljøkartleggingens skjebne. Vi finner heller ingen sammenheng mellom sykefraværsprosenten i tredje kvartal 2005 eller i perioden tredje kvartal 2001 til tredje

kvartal 2005 og oppfølging av arbeidsmiljøkartleggingen. Vi finner imidlertid at tariffavtale ser ut til å innvirke (chi-square test):

- Det er signifikant større sannsynlighet for at virksomheter med tariffavtale også diskuterer resultatene av kartleggingen med tillitsvalgte eller andre ansatte-representanter (1-prosentnivå).
- Det er signifikant større sjanse for at ledere i virksomheter uten tariffavtale i større grad enn andre svarer at resultatene ikke blir diskutert verken med ansatte eller tillitsvalgte/ansatterepresentanter (5-prosentnivå).

To ulike forklaringer kan her tenkes å ha relevans. For det første kan det være at ledere i virksomheter uten tariffavtaler diskuterer dette i ledergrupper og ikke med ansatte og ansattes representanter. For det andre kan det være at vi her, med hensyn til arbeidsmiljøkartleggingen, ser en noe større tendens til frakobling; resultatene blir ikke benyttet eller diskutert i virksomheten.

For majoriteten av virksomhetene ser det imidlertid ut til at det å gjennomføre arbeidsmiljøkartlegging har blitt en innarbeidet praksis – det har blitt en institusjonalisert del av virksomhetenes arbeidsmiljøstrategi.

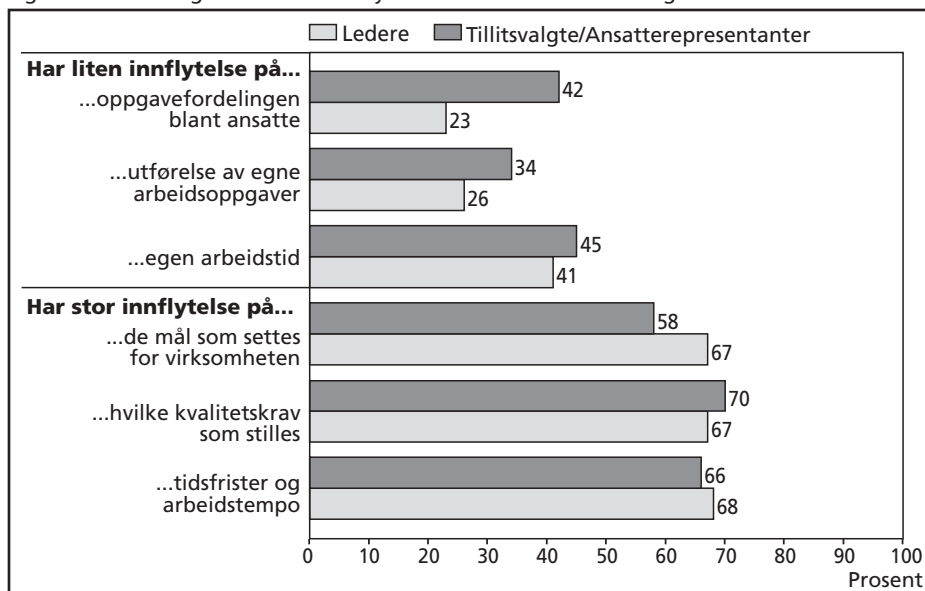
Ansattes innflytelse på egen arbeidssituasjon

Arbeidsplassen spiller en viktig rolle i de ansattes liv, ikke bare som kilde til lønnsinntekt, men for mange også som arena for selvrealisering og utvikling. I SSBs levekårsanalyse fra 2003 fremgår det at 17 prosent er helt eller delvis enig i påstanden om at «en jobb er kun en måte å tjene penger på», mens 82 prosent er helt eller delvis uenig. For majoriteten av arbeidstakerne kan dette tolkes som et uttrykk for at det å kunne påvirke, i alle fall ens egen arbeidssituasjon og egne arbeidsforhold, er av betydning. Men – i hvilken grad *har* ansatte innflytelse i virksomhetene? I figur 4.5 har vi tatt utgangspunkt i ansatterepresentantene og lederne som er rekruttert fra de samme virksomhetene. På dette spørsmålet skiller «tvillingene» seg fra ansatterepresentanter og ledere generelt.

Størst variasjon i svarene i figur 4.5 finner vi når det gjelder grad av innflytelse på oppgavefordelingen blant ansatte og på innflytelse på utførelsen av egne arbeidsoppgaver. Dersom vi konstruerer en indeks som angir grad av innflytelse på samtlige områder, finner vi imidlertid at denne variasjonen mellom ansatterepresentanter og ledere i utvalget i stor grad forsvinner – den blir ikke lenger signifikant.²⁶ En korrelasjonsanalyse gir heller ingen støtte til antakelsen om at vurderinger av ansattes innflytelse har nevneverdig sammenheng med sykefraværsnivået i virksomhetene.

²⁶ En reliabilitetsanalyse gir en Cronbachs alpha på 0,62.

Figur 4.5 Vurdering av ansattes innflytelse. Andel helt / delvis enig. Lavest n=148/148



Tilstedeværelse av tariffavtale eller IA-avtale har heller ingen særskilt betydning. Derimot viser en korrelasjonsanalyse²⁷ sammenhenger som tilsier at:

- Jo hyppigere virksomheten har avdelingsmøter, jo større vurderes ansattes innflytelse å være (signifikant på 1-prosentnivå).
- Jo høyere innslag av arbeidstakere med utdanning på høyskole- og universitetsnivå, jo større vurderes ansattes innflytelse å være (signifikant på 1-prosentnivå).

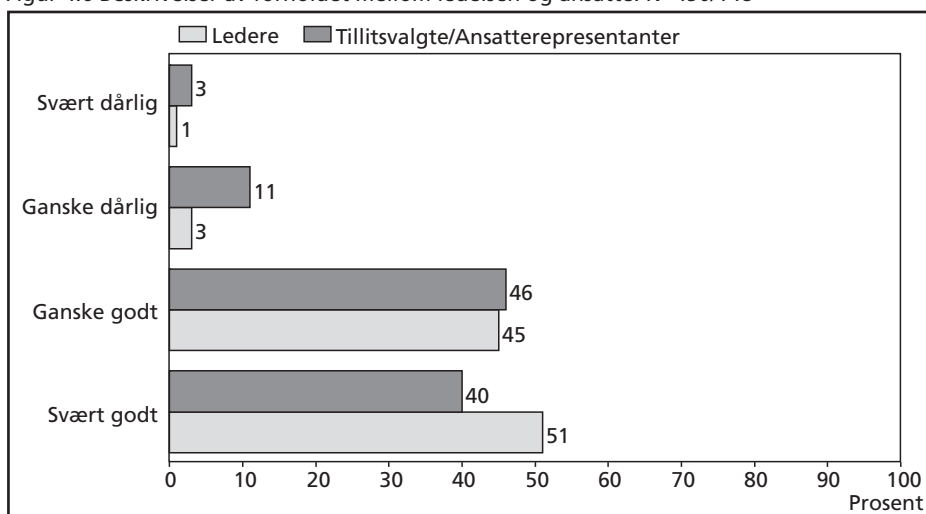
Også andre undersøkelser finner en klar sammenheng mellom utdanningsnivå og innflytelse (Moland og Trygstad 2006, Trygstad 2004). Sammenhengen mellom møtevirksomhet og innflytelse er imidlertid mer interessant og indikerer – som vi også tidligere har omtalt – at avdelingsmøtene også fungerer som arena for reell meningsutveksling. Det er imidlertid grunn til å understreke at det ikke er de ansattes egne vurderinger vi her bygger på, men lederes og ansattererepresentanternes vurderinger av arbeidstakernes grad av innflytelse.

Forholdet mellom ansatte og ledere

Personalmøter arrangeres altså relativt hyppig i utvalget, og det samme kan sies om gjennomføring av arbeidsmiljøkartlegging. Spørsmålet er derfor hvordan forholdet

²⁷ Pearsons korrelasjonskoeffisient er i nevnte rekkefølge 0,18* og 0,23**.

Figur 4.6 Beskrivelser av forholdet mellom ledelsen og ansatte. N=450/148



mellom ansatte og ledelsen vurderes generelt? 96 prosent av lederne i de 450 virksomhetene beskriver forholdet mellom ansatte og ledere som henholdsvis svært eller ganske godt, mens fire prosent svarer ganske eller svært dårlig. I figur 4.6 har vi også inkludert tillitsvalgte.

Jevnt over viser fordelingen at både tillitsvalgte og ledere vurderer forholdet mellom ansatte og ledelsen i virksomhetene som godt. Fordelingen i figur 4.6 viser likevel at ledere er mer positive i sin vurdering: Det er signifikante forskjeller på 1-prosentsnivå mellom hvordan ledelsen og tillitsvalgte vurderer forholdet.

Dersom vi kun ser på tillitsvalgte og ledere hentet fra samme virksomheter, finner vi et tilsvarende forhold. Vurderinger av forholdet mellom ledere og ansatte viser heller ingen sammenheng med fraværet av tariffavtale eller IA-avtale dersom vi kun ser på lederes vurderinger. Derimot finner vi en sammenheng med sykefravær:

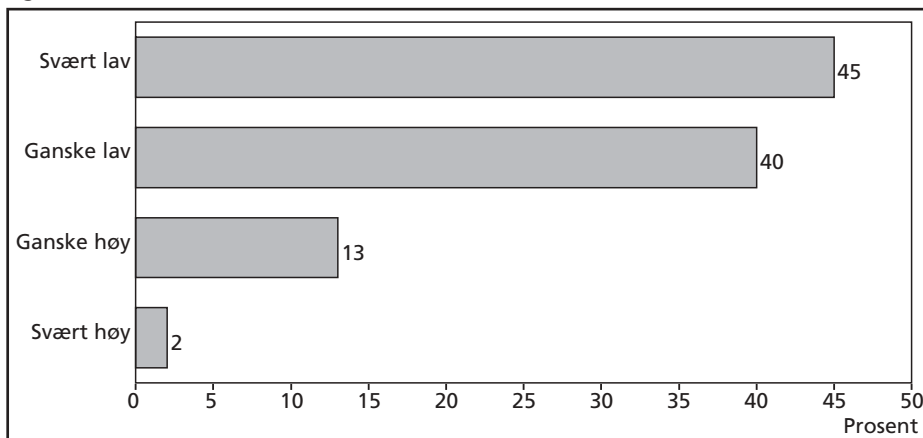
- Jo dårligere forholdet mellom ansatte og ledere vurderes å være, jo større sannsynlighet er det også for at sykefraværet både i tredje kvartal 2005 og i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005 er høyt (signifikante på 5-prosentsnivå).²⁸

Turnover i virksomhetene

Avslutningsvis i dette kapittelet skal vi se på turnoveren i utvalget. Turnover kan både være et symptom på et dårlig arbeidsmiljø og kan være fremskyndet av forhold på arbeidsplassen. Over så vi at forholdet mellom ledere og ansatte vurderes som godt

²⁸ Pearsons korrelasjonskoeffisient er på henholdsvis 0,16* og 0,11*.

Figur 4.7 Hvordan er turnoveren i virksomheten. N=438



i de fleste virksomhetene, og i figur 4.7 ser vi også at ledere vurderer turnoveren i 85 prosent av virksomhetene som svært eller ganske lav.

Det er kun 2 prosent av lederne som vurderer turnoveren i virksomheten som svært høy, mens 13 prosent av lederne svarer ganske høy. Men – ansattrepresentantenes svar avviker noe (chi-square test):

- Ansattrepresentantene vurderer turnoveren som høyere enn lederne (signifikant på 5-prosentnivå).

En korrelasjonsanalyse viser også at:

- Vurderes turnoveren som lav, er det større sannsynlighet for at sykefraværsvådet i tredje kvartal 2005 er lavt (signifikant på 1-prosentnivå, 0,18**).
- Vurderes turnoveren som høy, er det også større sannsynlighet for at forholdet mellom ledere og ansatte vurderes som dårligere (signifikant på 1-prosentnivå, 0,18**).

Oppsummering

Vi har i dette kapittelet sett nærmere på ulike sider av arbeidsmiljøet i virksomhetene. Vi har blant annet betraktet informasjon, kommunikasjon og åpenhet som viktige forutsetninger for å opptre sosialt ansvarlig. De kan følgelig også betraktes som viktige forutsetninger dersom virksomhetene skal kunne imøtekomme de etiske forpliktelsene i IA-avtalen. Vi har også søkt å finne sammenhenger mellom håndtering av arbeidsmiljøet og sykefraværsvådet i virksomheten. Arbeidsmiljø har vi relatert til partssamarbeid, tilgang på informasjons- og diskusjonsfora, grad av

innflytelse og medvirkning, arbeidsmiljøkartlegginger, vurdering av forholdet mellom ansatte og ledere samt turnover.

Møtevirksomhet på ulike nivåer

Vi finner at det foregår relativt hyppig møtevirksomhet mellom ansatte og ledere på ulike nivåer i virksomheten. Vi finner også at tilgang til møtefora mellom ansatte-representanter og ledere har sammenheng med tilstedeværelsen av IA-avtale og/eller tariffavtale. Størst betydning synes tilstedeværelse av tariffavtale å ha. Vi får derfor bekreftet vår hypotese om at virksomheter med tariffavtale i større grad enn øvrige virksomheter vil ha møtefora der ansatte og/eller ansatterepresentanter møtes. Hvor hyppig møtene finner sted, har imidlertid ingen sammenheng med verken tariff- eller IA-avtale. Dersom vi ser på partssammensatte møter og personalmøter separat, og søker å finne sammenheng med sykefraværet, finner vi ingen signifikante korrelasjoner. Dersom vi ser på de to variablene samlet og sammenlikner dem med sykefraværet, finner vi:

- Virksomheter som har partssammensatte møter og ofte informasjonsmøter, har et klart lavere sykefravær i tredje kvartal 2005 enn virksomheter som ikke har partssammensatte fora og sjelden personalmøter.

Sammenhengen indikerer at den «totale» møtevirksomheten vil kunne ha sammenheng med sykefraværet i virksomheten. Her har vi imidlertid ikke kontrollert for andre viktige variabler som utdanningsnivå, type virksomhet og størrelse.

Hva tematiseres?

Vi finner at virksomheter med tariff- og IA-avtale i større grad diskuterer temaer knyttet til arbeidsmiljø og sykefravær i virksomhetene. Dermed får vi også delvis bekreftet vår andre hypotese om at virksomheter med IA-avtale i større grad diskuterer problemstillinger knyttet til arbeidsmiljøet enn øvrige virksomheter. Men, igjen er det tariffavtale som har størst betydning. Dette kan forklares på flere måter. For det første kan det være at ansatterepresentantene i tariffbundne virksomheter er mer påpasselige med å problematisere forhold som kan utgjøre en fare for arbeidstakernes helse og er mindre fremmed for å stille krav til arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. For det andre kan det hende at tillitsvalgte i tariffbundne virksomheter føler en sterkere forpliktelse til å følge opp sykefraværspromatikk i virksomheten, fordi avtalen er et resultat av et trepartssamarbeid. Det er imidlertid ingen signifikant sammenheng mellom det å ta opp og drøfte sykefraværet og sykefraværslivået i virksomhetene. Dette antyder at:

- Virksomheter med tariff- og IA-avtale har en større oppmerksomhet rundt disse temaene – uavhengig av sykefraværslivå.

Dette kan sies å bygge opp under en antakelse om at tariff- og IA-avtale i seg selv kan betraktes som indikatorer som vil kunne ha innvirkning på virksomhetenes grad av sosialt ansvar. Vi skal heller ikke avskrive muligheten for at denne type diskusjoner mellom henholdsvis ansatte og ledere og ansatterepresentanter og ledere kan ha en *indirekte innvirkning på sykefraværet*.

Arbeidsmiljøkartlegging

Vi finner ingen forskjeller som indikerer at IA-avtale eller tariffavtale har noen betydning med hensyn til om og hvor hyppig virksomhetene gjennomfører arbeidsmiljøkartlegging. Det er heller ikke slik at virksomheter med høyt sykefravær kartlegger arbeidsmiljøet hyppigere eller sjeldnere enn andre virksomheter. Når det gjelder hva som skjer med resultatene av arbeidsmiljøkartleggingen, finner vi at virksomheter som er bundet av tariffavtale, i noe større grad diskuterer funnene med ansatterepresentanten i virksomheten. Hypotesen om at virksomheter med IA-avtale driver et mer systematisk arbeid når det gjelder å forbedre arbeidsmiljøet, enn øvrige virksomheter svekkes derfor noe.

Arbeidsmiljø og sykefravær

Med hensyn til sykefraværsnivået tredje kvartal 2005 og sykefraværsutviklingen i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005 finner vi ingen særskilte sammenhenger mellom dette og:

- om virksomheten har vært under omorganisering de siste tre årene
- ansatterepresentantens medvirkning i omorganiseringsprosesser
- vurderinger av ansattes innflytelse
- tema som diskuteres

Derimot finner vi sammenhenger som tilsier at:

- Høy omstillingsgrad har en viss sammenheng med høyt sykefravær i tredje kvartal 2005 (signifikant på 5-prosentnivå).
- Jo dårligere forholdet mellom ledere og ansatte vurderes å være, jo større er sjansen for at også sykefraværet – både i tredje kvartal 2005 og i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005 er høyt (signifikant på 1-prosentnivå).
- Jo høyere turnover vurderes å være i virksomheten, jo større er sjansen for at også sykefraværet i tredje kvartal 2005 er høyt (signifikant på 1-prosentnivå).

Særlig de to siste korrelasjonene, og den tidligere omtalte sammenhengen mellom møteplasser sentralt og lokalt og sykefravær, indikerer at arbeidsmiljøet i virksomhetene og sykefraværsnivået må ses i lys av hverandre. Det kan også være grunn til å understreke at det kan hende vi også hadde funnet andre sammenhenger dersom undersøkelsen hadde inkludert ansatte i virksomhetene.

Kapittel 5 Sosialt ansvar

Enhver virksomhet består til syvende og sist av individene som arbeider der. Disse vil ha ulike verdier, mål, ønsker og være i ulike livssituasjoner. Forskjellene til tross – det er disse menneskene som utgjør arbeidsfellesskapet – det er de som skal jobbe sammen. På hvilken måte legger den enkelte virksomhet til rette for at hvert individ skal få plass og rom for realisering og utvikling? Dette er blant annet knyttet til *holdninger* til for eksempel syke/sykefravær (hva er akseptable grunner til sykefravær), til det å ikke kunne utføre arbeidet som forventet og til holdninger til ulike typer ansatte. I dette kapittelet skal vi undersøke følgende:

- I hvilken grad tilrettelegger virksomhetene for arbeidstakere i ulike livsfaser?
 - Og hva kjennetegner de virksomhetene som forebygger og forhindrer utstøting?

Tilrettelegging for å forebygge og beholde

Vår operasjonalisering av internt sosialt ansvar er i denne undersøkelsen konsentrert rundt to dimensjoner. Tilrettelegging er imidlertid sentralt i begge henseender. Først undersøker vi graden av forebyggende handlinger i de ulike virksomhetene. Vi undersøker blant annet hvor mange virksomheter som tilrettelegger for arbeidstakere i en småbarnsfase, samtidig som vi også er ute etter å kartlegge tilrettelegging for seniorer. I hvilken grad har virksomhetene strategier i form av tilbud for å imøtekomme arbeidstakeres behov i disse livsfasene?

Dernest ser vi på virksomhetenes engasjement for å beholde arbeidstakere som kan befinne seg i en risikosituasjon når det gjelder utstøting. I løpet av et yrkesliv vil arbeidstakernes livssituasjon endre seg flere ganger, og ikke alltid i en retning som er hundre prosent forenlig med full innsats i arbeidslivet. For mange arbeidstakere vil dette kunne dreie seg om overgangsperioder, der de i kortere eller lengre perioder har behov for ekstra støtte for å kunne fungere i arbeidslivet. For andre kan det dreie seg om en mer permanent reduksjon av arbeidsinnsatsen. Vårt utgangspunkt

er at virksomheter som har en personalpolitikk som er lydhør overfor slike endringer i medarbeidernes forutsetninger og ønsker, kan tolkes som sosialt ansvarlige og også inkluderende virksomheter. Det kan likevel være et åpent spørsmål i hvilken grad en slik personalpolitikk er et uttrykk for en faktisk etisk bevissthet eller en form for egeninteresse (for eksempel et ønske om å beholde spesielt ettertraktet arbeidskraft). Men som påpekt i kapittel 1 kan også begrunnelser for å følge etiske forpliktelser slik de er nedfelt i IA-avtalen, endre seg: Det som starter som økonomisk begrunnede handlinger, kan over tid bli til normer for «god oppførsel» – handlingenes begrunnelse fylles med en verdi utover den rent instrumentelle.

I denne sammenhengen omfatter livsfaser alder, sykdom og andre midlertidige eller varige funksjonshemminger (det vil si tema som er dekket i IA-avtalen). Det kan eksempelvis være arbeidstakere med små barn (slik dette er nedfelt i den danske forståelsen av det rommelige arbeidsmarked, jf. Holt mfl. 2004), eller ansatte som befinner seg i samlivskriser. Vi vil særlig undersøke om følgende sammenhenger kan identifiseres:

- Har de ansattes alder noen sammenheng med tilrettelegging for seniorer og småbarnsforeldre?
- Er forebygging i form av tilrettelegging for arbeidstakere i ulike livsfaser mer tilstedeværende i IA-virksomheter?
- Har IA-virksomheter i større grad enn andre virksomheter arbeidstakere som befinner seg i sårbare situasjoner?
- Tar IA-virksomheter et større sosialt ansvar enn øvrige virksomheter?

Forebygging og tilrettelegging

Forebyggende sosialt ansvar viser til de tiltakene som er rettet mot virksomhetens arbeidstakere som ikke *direkte* befinner seg i en sårbar situasjon med hensyn til arbeidsmarkedstilknytning (Rosenstock mfl. 2005). Det dreier seg om blant annet familie- og seniorpolitikk. På samme måte som vi ikke betrakter det å tilrettelegge for småbarnsforeldre som tiltak for å forebygge utstøting, anser vi heller ikke det å tilrettelegge for eldre arbeidstakere som tiltak rettet mot å beholde sårbare arbeidstakere, ganske enkelt fordi alderen i *seg selv* ikke plasserer eldre arbeidstakere i en *direkte* sårbar situasjon (ibid.). Som vi har omtalt, kan eldre arbeidstakere likevel være utsatt – eksempelvis i en nedbemanningssituasjon – men det er ikke nødvendigvis *helsen* i seg selv som gjør dem sårbare.

Det å tilrettelegge vil imidlertid kunne redusere sjansene for at arbeidstakere kommer i en direkte sårbar situasjon, fordi det vil kunne muliggjøre å kombinere

fullt arbeid med små barn, eller tilføre eldre arbeidstakere kompetanse slik at de kan mestre nye oppgaver i tråd med endringer i virksomheten. Dette vil i første omgang kunne medføre lavere sykefravær og på lengre sikt redusere sjansene for utstøting av arbeidslivet.

Vi vil også undersøke om det er overensstemmelse mellom hva arbeidsgivere forteller at de gjør, og hva tillitsvalgte eller andre ansatterepresentanter svarer at arbeidsgivere gjør. Er disse forskjellene store, antar vi at enten arbeidsgiverne over- eller underrapporterer tiltak for tilrettelegging, eller at de tiltakene som virksomhetene faktisk er villige til å tilby, ikke er godt nok kjent i virksomhetene. Hvilke av de to forklaringene som i så fall vil være mest dekkende, vil ikke denne undersøkelsen kunne gi svar på.

Tilrettelegging

Forebyggende tiltak kan være nedfelt i skriftlige personalpolitiske retningslinjer, eller de kan være nedfelt i en innarbeidet eller institusjonalisert praksis, uten å være skriftliggjort. I vårt utvalg svarer 39 prosent av virksomhetene at de har fastlagte rutiner for å tilrettelegge for arbeidstakere i ulike livsfaser. 59 prosent svarer at de ikke har dette, mens 2 prosent er usikre. Vi finner ingen forskjeller i lederes og ansatterepresentanternes svar.

Fravær av tiltak nedfelt i skriftlig form trenger ikke *i seg selv* å bety at godt over halvparten ikke kan karakteriseres som sosialt ansvarlige i sine handlinger. I litteraturen kan man finne belegg for at uformell personalledelse er en sannsynlig forklaring på «work schedule and personell policies» (Glass og Fujimoto 1995:19). Det er også i utgangspunktet rimelig å anta at mindre virksomheter i mindre grad har detaljerte personalpolitiske retningslinjer uten at dette trenger å bety at de ikke har *praksis* for tilrettelegging. I vårt materiale finner vi imidlertid ingen signifikante forskjeller mellom fastlagte rutiner for tilrettelegging og virksomhetsstørrelse, selv om det er flere virksomheter med over 50 ansatte som har dette, enn virksomheter med færre ansatte. Hvorvidt virksomhetene har tariffavtale eller ikke, har heller ingen betydning når det gjelder fastlagte rutiner. Det som derimot synes å gjøre en forskjell, er om virksomhetene har inngått IA-avtale:

- Virksomheter med IA-avtale svarer i større grad enn andre at de har slike fastlagte og nedfelte rutiner – det er 16 prosentpoeng som skiller de to gruppene, og forskjellene er signifikante på 1-prosentnivå.²⁹

Vi vet ikke hvorvidt virksomhetene hadde denne type rutiner *før* inngåelsen av IA-avtalen, eller om dette har kommet i etterkant. Vi finner imidlertid at de som inngikk avtale i 2003 og tidligere, i noe større grad enn de som kom til etter 2003 svarer

²⁹ Pearsons chi-square.

at de har nedfelte rutiner, men forskjellene er ikke signifikante (53 versus 46 prosent).

Forhold som kan begrense tilretteleggingsmulighetene

Virksomheters forebygging i form av tilrettelegging vil både være avhengig av arbeidstakernes behov, og det vil være relatert til arbeidsgivernes tilbud. Manglende eller begrenset grad av tilrettelegging kan imidlertid også skyldes arbeidets art. Virksomheter som er preget av en stor grad av homogenitet, i den forstand at arbeidsoppgavene er forholdsvis ensartet, vil i mindre grad kunne tilby arbeidstakerene alternative arbeidsoppgaver. I tabell 5.1 ser vi på lederes vurdering av muligheten til å tilby alternative arbeidsoppgaver. Vi ser dette i forhold til virksomhetsstørrelse.

Det er ikke store forskjeller (og heller ikke signifikante) som kan spores med hensyn til antall ansatte i virksomheten og muligheter for å tilby alternative arbeidsoppgaver. Totalt svarer 6 prosent av lederne at mulighetene for å tilby alternative arbeidsoppgaver er svært store. I motsatt ende svarer 28 prosent at mulighetene er svært små. Ansatterepresentantene svarer imidlertid at mulighetene er større enn lederne, forskjellene er signifikante på 1-prosentnivå.

I en undersøkelse om tilrettelegging fra 2003 svarte hver fjerde virksomhet at det å la den ansatte få andre arbeidsoppgaver i stor grad var gjennomførbart, mens om lag en tredjedel svarte at dette var lite gjennomførbart (Nergaard mfl. 2003). Det kan derfor se ut til at de opplevde mulighetene blant ledere i denne undersøkelsen vurderes som mindre, sett i forhold til 2003-undersøkelsen, men der var spørsmålstillingen litt annerledes. Som vi skal komme tilbake til, kan det imidlertid se ut til at tilbud om alternative arbeidsoppgaver likevel er større enn det resultatene i figur 5.1 skulle tilsi.

Muligheten for å tilby alternative arbeidsoppgaver er ikke det eneste som kan tenkes å påvirke virksomhetenes handlingsrom med hensyn til tilpasning. Arbeids-

Tabell 5.1 Muligheter for å tilby alternative arbeidsoppgaver sett i forhold til antall ansatte i virksomhetene

Antall ansatte 2005	Svært store	Ganske store	Ganske små	Svært små	Totalt
Under 20 ansatte	6 %	25 %	39 %	30 %	100/125
21 til 50 ansatte	5 %	22 %	45 %	28 %	100/202
51 til 200 ansatte	9 %	21 %	42 %	28 %	100/87
Mer enn 200 ansatte	7 %	31 %	48 %	14 %	100/29
Totalt	6 %	23 %	43 %	28 %	100/443

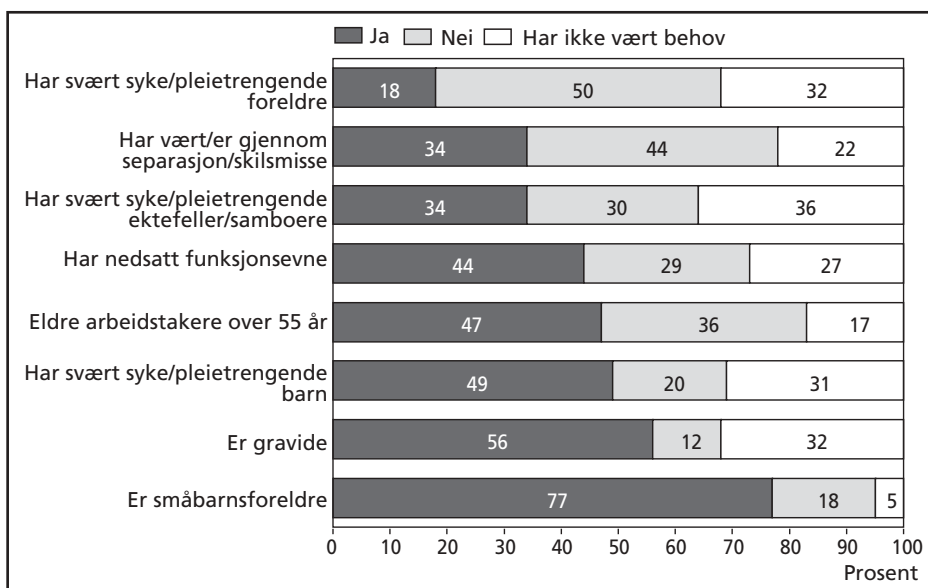
tid er en faktor som kan tenkes å slå ut begge veier. I vårt utvalg svarer 76 prosent at den mest vanlige arbeidstidsordningen blant hovedyrkesgruppen er fast arbeidstid på dagtid. 17 prosent svarer skiftarbeid eller turnus – toskift eller todelt – mens 7 prosent har treskift eller tredelt skiftarbeid/turnus. På den ene siden kan turnus- eller skiftarbeid lette mulighetene for tilpasset arbeidstid, på den andre siden kan dette virke vanskeliggjørende, særlig dersom skiftet eller turnusen i utgangspunktet er preget av stram disponering av arbeidstakerressursene.

Hva tilrettelegges det for?

Vi har altså sett at i underkant av 40 prosent svarer at de har fastlagte rutiner for å tilrettelegge for arbeidstakere i ulike livsfaser. Dette er i og for seg et relativt uforpliktende spørsmål. I figur 5.1 ser vi hvordan svarene fordeler seg når spørsmålet blir mer detaljert, og når det ikke lenger er forbeholdt tilrettelegging som er nedfelt i dokumenter. Vi har tatt med tilrettelegging som både kan betraktes som eksempler på livsfaser av overgangsmessig karakter, og tilpasning rettet mot å beholde. Vi gjengir lederens svar.

Det tilrettelegges mest for kommende og nåværende småbarnsforeldre – altså arbeidstakere med barn under 12 år og gravide. Figur 5.1 viser at arbeidstakere med svært syke eller pleietrengende foreldre synes å utløse minst grad av tilrettelegging. Heller ikke arbeidstakere som har vært gjennom separasjon/skilsmissе eller har svært syke eller pleietrengende ektefeller/samboere utløser tilrettelegging i særlig stor grad.

Figur 5.1 Virksomhetenes tilrettelegging for arbeidstakere i livsfaser/livssituasjoner. Lavest n=440



Når det gjelder disse to, er også andelen «har ikke vært behov» relativt stor. Dette kan være begrunnet ut i fra faktiske og reelle forhold, eller det kan være at verken arbeidstakerne selv eller arbeidsgiverne anser at virksomheten har et ansvar for å tilrettelegge for arbeidstakere som står overfor denne type utfordringer. En forklaring kan være at dette anses å være forhold av mer privat karakter, og som derfor defineres utenfor arbeidslivets sfære. En annen kan være at man ikke betrakter dette som en risikofaktor for å forebygge sykefravær.

Dersom vi ser på andelen som har svart «nei», ser vi at så mange som 29 prosent svarer at de ikke tilrettelegger for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, 36 prosent tilrettelegger ikke for arbeidstakere eller seniorer over 55 år, og halvparten tilrettelegger ikke for arbeidstakere med svært syke eller pleietrengende foreldre.

Kategorien «Har ikke vært behov» er i denne sammenheng interessant. Vi ser at på fem av tilretteleggingsspørsmålene er denne kategorien forholdsvis stor. Det er for eksempel 32 prosent av virksomhetene som svarer at det ikke har vært behov for å tilrettelegge for gravide. Hvorvidt dette skyldes at andel kvinner i disse virksomhetene er lav og derfor kan forklare manglende behov, skal vi komme tilbake til senere i kapitlet.

En omforent oppfattelse av tilrettelegging?

Spørsmålet er om ansatterepresentantene og lederne har en omforent oppfattelse om graden av tilrettelegging. I de fleste tilretteleggingsspørsmålene har de faktisk det, men på noen områder avviker svarene i en interessant retning. Ansatterepresentantene svarer i større grad enn lederne at det tilrettelegges for (chi-square test):

- arbeidstakere med svært syke / pleietrengende barn (signifikant på 1-prosentnivå)
- arbeidstakere med svært syke / pleietrengende ektefeller (signifikant på 1-prosentnivå)
- arbeidstakere med svært syke / pleietrengende foreldre (signifikant på 5-prosentnivå)

Det kan være ulike forklaringer på dette, vi velger å trekke frem to. For det første kan det være at ansatterepresentantene faktisk *antar* at det tilrettelegges for arbeidstakere som står i denne type situasjoner, men at virksomhetene faktisk ikke gjør det. For det andre kan det være at det finnes *uformelle ordninger* der ledere på lavere nivåer enn de vi har intervjuet, faktisk tilrettelegger uten at dette er del av den offisielle personalpolitikken. Tidligere i kapitlet omtalte vi at tilrettelegging kan foregå uten at dette er en del av den offisielle personalpolitikken, og at det foregår en slags

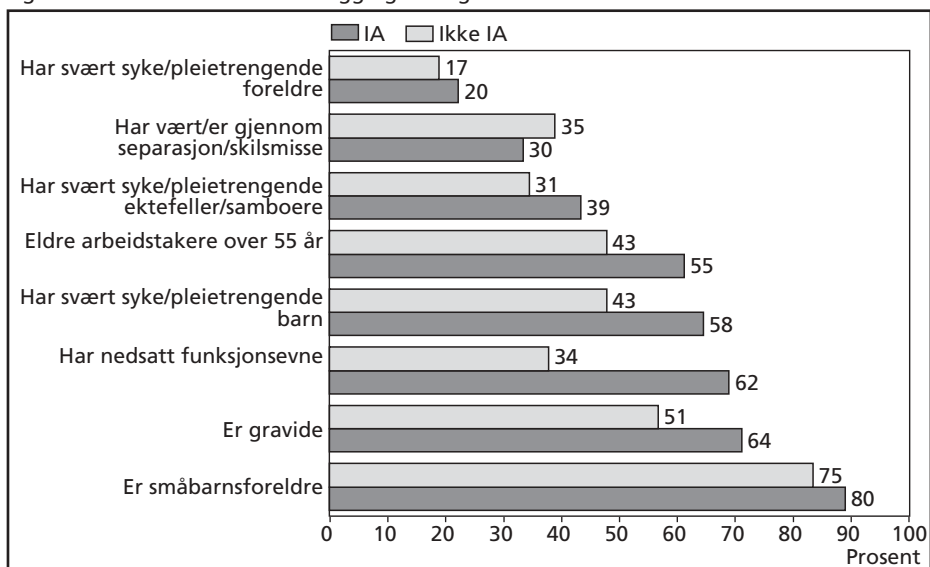
«partikularistisk» form for tilpasning (Nergaard mfl. 2003). Det er ikke urimelig å anta at tilbud om tilpasninger til blant annet arbeidstakere med svært syke eller pleietrengende foreldre og/eller ektefeller kan være eksempler på en slik form for partikularistisk tilpasning. Særlig har fokus rettet mot arbeidstakere med omsorgsoppgaver for foreldre vært et område som har fått lite oppmerksomhet, noe som kom frem vinteren 2006, da dette var gjenstand for flere medieoppslag. Våre data gjør det imidlertid ikke mulig å bekrefte eller avkrefte noen av disse to forklaringene, men forskjellene er like fullt interessante.

Tilrettelegger IA-virksomheter mer?

Er det slik at IA-virksomheter i større grad tar et internt sosialt ansvar ved å tilby ulike former for tilrettelegging sett i forhold til øvrige virksomheter? I figur 5.2 tar vi utgangspunkt i de som svarer at de faktisk tilrettelegger, og sammenlikner IA-virksomheter med øvrige virksomheter. Vi gjengir her arbeidsgivernes svar.

På enkelte av tilretteleggingsområdene er det svært lite som skiller de to gruppene av virksomheter fra hverandre. Vi ser også at virksomheter uten IA-avtale i noe større grad svarer at de tilrettelegger for arbeidstakere som har vært gjennom skilsmisse. Hovedinntrykket er likevel at IA-virksomhetene jevnt over tilrettelegger noe

Figur 5.2 Virksomheters tilrettelegging. IA- og ikke IA-virksomheter. Lavest n=158/278



mer. Det er imidlertid kun på tre områder at vi finner signifikante forskjeller, men av noe varierende styrke. IA-virksomheter tilrettelegger i større grad for (chi-square test):

- gravide arbeidstakere (signifikante forskjeller på 5-prosentnivå)
- arbeidstakere med svært syke og pleietrengende barn (signifikante forskjeller på 5-prosentnivå)
- arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne (signifikante på 1-prosentnivå)

Grad av tilrettelegging

Fordelingene i figur 5.1 og 5.2 angir utbredelsen av ulike tilretteleggingstiltak, men sier ingen ting om hvorvidt virksomheter eksempelvis kun tilrettelegger for småbarnsforeldre, eller om det snarere er slik at hvis man først tilrettelegger for denne gruppen arbeidstakere, så tilrettelegger man også for andre. I tabell 5.2 ser vi hvordan virksomhetene fordeler seg på antall tilrettelegginger.

7 prosent av virksomhetene i utvalget tilrettelegger ikke på noen av de nevnte områdene, mens 4 prosent svarer at de tilrettelegger på samtlige. Flest tilrettelegger på to til fire områder. Vi skal komme nærmere tilbake til hva som kjennetegner virksomhetenes grad av tilrettelegging. Her skal vi nøye oss med å føye til at det synes å være en sammenheng mellom antall tilrettelegginger og IA-avtale. I forrige avsnitt så vi at IA-virksomheter tilrettelegger mer for gravide, arbeidstakere med svært syke og/eller pleietrengende barn og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Gjennom

Tabell 5.2 Antall tilretteleggingstiltak for ulike livsfaser/livssituasjoner målt etter antall og andel virksomheter

Av 8 mulige tilretteleggingstiltak	Antall	Prosent
Ingen tilrettelegging	30	7
1 tilrettelegging	48	11
2 tilrettelegging	78	17
3 tilrettelegging	75	17
4 tilrettelegging	73	16
5 tilrettelegging	64	14
6 tilrettelegging	35	8
7 tilrettelegging	28	6
8 tilrettelegging	19	4
Totalt	450	100

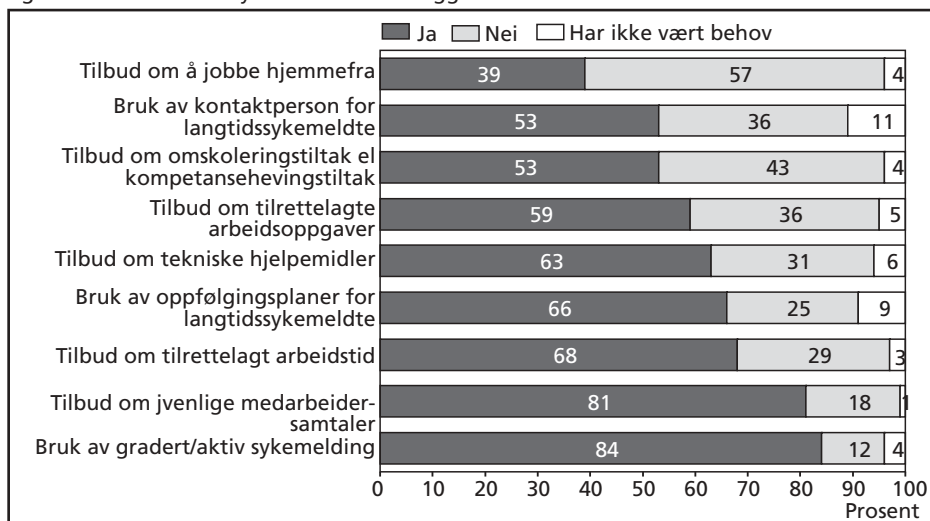
en variasjonsanalyse finner vi også at graden av tilrettelegging er noe større i IA-virksomheter. Forskjellene er signifikante på 5-prosentnivå.³⁰

Hva gis det tilbud om?

En ting er å svare at man tilrettelegger for eksempelvis småbarnsforeldre, en annen ting er hva virksomhetene faktisk tilbyr som kan bidra både til å forebygge sykefravær og holde på medarbeiderne. I figur 5.3 ser vi ulike tilbud som virksomhetene kan gi, og hvorvidt dette faktisk tilbys til de ansatte. Vi gjengir lederens svar.

Bruk av gradert/aktiv sykemelding og tilbud om jevnlig medarbeidersamtaler er de tilbudene som gis av flest virksomheter. Vi ser imidlertid også at i underkant av 70 prosent svarer at de tilbyr tilrettelagt arbeidstid. Langt færre gir tilbud om å jobbe hjemmefra – 39 prosent. Det er imidlertid også interessant å se at i underkant av 60 prosent av virksomhetene sier at de tilbyr tilrettelagte arbeidsoppgaver. Tidligere i dette kapittelet så vi at kun 29 prosent svarte at mulighetene til å tilby alternative arbeidsoppgaver er svært eller ganske store. Selv om alternative arbeidsoppgaver og tilrettelagte arbeidsoppgaver kan inneholde et annet meningsinnhold, kan imidlertid fordelingen i figur 5.3 antyde at virksomhetene bestreber seg på å imøtekomme ansattes behov. Vi mangler imidlertid informasjon som forteller om tilbudene gis til alle, og i hvilken utstrekning de benyttes i virksomheten. En indikasjon på dette er imidlertid kjennskap til tilbudene. Dersom tilbudene i liten

Figur 5.3 Tiltak som benyttes for å tilrettelegge for arbeidstakernes ulike behov. Lavest n=436



³⁰ Dette fremkommer gjennom en One-way Anova-analyse.

grad blir benyttet, og bare tilbys en svært liten gruppe, er det rimelig å anta at ansattrepresentanter og ledere har avvikende svar. Slik er det ikke:

- Vi finner ingen særskilte forskjeller i hvilke tilbud som gis, og hvem som svarer. Dette er med på å styrke antakelsen om at tilretteleggingstilbudene er godt kjent også blant ansattrepresentanter.

Vi finner imidlertid at tilstedeværelse av IA-avtale har sammenheng med tilbud. En korrelasjonsanalyse viser at IA-virksomheter i større grad enn øvrige (se vedlegg 3 for korrelasjonsanalyse):

- gir tilbud om tilrettelagte arbeidsoppgaver (signifikant på 1-prosentnivå)
- gir tilbud om tilrettelagt arbeidstid (signifikant på 1-prosentnivå)
- gir tilbud om omskoleringstiltak / kompetansehevende tiltak (signifikant på 5-prosentnivå)
- gir tilbud om tekniske hjelpemidler (signifikant på 1-prosentnivå)
- bruker kontaktperson for langtidssykemeldte (signifikant på 1-prosentnivå)
- bruker aktiv/gradert sykemelding (signifikant på 1-prosentnivå)
- bruker oppfølgingsplan for langtidssykemeldte (signifikant på 1-prosentnivå)

Særlig de siste fire virkemidlene understrekes også i IA-avtalen, så det er derfor i utgangspunktet rimelig at disse også benyttes i IA-virksomheter. Sammenhengene kan likevel tas til inntekt for at IA-virkemidlene faktisk benyttes. Hvorvidt og hvor sterkt IA-avtale påvirker tilbudene når eksempelvis også tariffavtale trekkes inn i analysen, vil bli testet i en lineær regresjonsanalyse mot slutten av kapittelet.

Grad av tilbud

På samme måte som en virksomhet kan gi tilrettelegging på ett område, kan vi også tenke oss at en virksomhet kan gi ett tilbud. På den andre siden kan det også være at vi har virksomheter som tilbyr alle de opplistede tilbudene i figur 5.3. I tabell 5.3 ser vi hvordan virksomhetene fordeler seg i forhold til antall tilbud som gis.

Kun 2 prosent av virksomhetene har ingen av de nevnte tilbudene. Tabell 5.3 viser videre at flest virksomheter har mellom seks og åtte tilbud, mens 7 prosent svarer at de tilbyr samtlige. Også med hensyn til grad av tilbud skal vi senere undersøke nærmere hva som kan tenkes å påvirke. I denne sammenheng fastslår vi at:

- Det er ingen utslagsgivende forskjeller mellom ansattrepresentanters og lederes svar hensyn til antall tilbud som gis.

Tabell 5.3 Antall tilbud eller tiltak som tilbys, fordelt på antall og andel virksomheter

Av 9 mulige tilbud	Antall	Prosent
Ingen tilbud	8	2
1 tilbud	13	3
2 tilbud	27	6
3 tilbud	35	8
4 tilbud	55	12
5 tilbud	54	12
6 tilbud	75	17
7 tilbud	74	16
8 tilbud	76	17
9 tilbud	33	7
Totalt	450	100

- IA-virksomheter tilbyr flere tiltak enn øvrige virksomheter (signifikante forskjeller på 1-prosentnivå).
 - Mens øvrige virksomheter i snitt tilbyr fem tiltak, tilbyr IA-virksomheter i snitt 6,7 tiltak.

En korrelasjonsanalyse viser en sterk sammenheng mellom antall grupper man tilrettelegger for, og antall tilbud som tilbys:

- Jo flere grupper av arbeidstakere man oppgir å tilrettelegge for, jo større er sannsynligheten for at man også svarer at man tilbyr et høyt antall tilretteleggingstilbud (0,42**).

I avsnittene under skal vi gå nærmere inn på både tilrettelegging og tilbud til arbeidstakere i en småbarnsfase og eldre arbeidstakere.

Tilrettelegging for kommende og nåværende småbarnsforeldre

I figur 5.1 så vi at 77 prosent av virksomhetene svarer at de tilrettelegger for småbarnsforeldre og 56 prosent for gravide. Når det gjelder sistnevnte gruppe, har vi også sett at IA-virksomheter i noe større grad svarer at de tilrettelegger. Spørsmålet er om effekten av IA-avtale har betydning når vi også trekker inn andre variabler i analysen.

Tilrettelegging for gravide

12 prosent av våre virksomheter svarer at de ikke tilrettelegger for gravide mens 32 prosent svarer at det ikke har vært behov for slik tilrettelegging. Vi vet ikke hvorvidt dette skyldes at disse virksomhetene ikke har hatt gravide arbeidstakere, eller om arbeidets art har medført manglende behov. Det vi vet, er at det fødes om lag 60 000 barn i Norge hvert år, og rundt åtte av ti kvinner som føder, er yrkesaktive (Nergaard mfl. 2003:14). Virksomheter over en viss størrelse og som sysselsetter yngre kvinner, vil derfor etter all sannsynlighet oppleve på et eller annet tidspunkt å ha gravide arbeidstakere blant sine ansatte. Samtidig viser ulike studier at sykefraværet blant gravide kvinner er forholdsvis høyt, og en betydelig andel av sykefraværsforskjellene mellom kvinner og menn kan tilskrives sykdom tilknyttet svangerskapet (Nergaard mfl. 2003). Strand mfl. (1997) finner en klar sammenheng mellom tilrettelegging av arbeidet og reduksjon av sykefraværet blant gravide. Tilrettelegging kan med andre ord i stor grad være forebyggende.

Hva kjennetegner så virksomheter som tilrettelegger for gravide kvinner? Gjennom en logistisk regresjon finner vi at følgende variabler har betydning:

- IA-avtale: De som har inngått IA-avtale, vil med større sannsynlighet tilrettelegge mer (signifikante på 1-prosentnivå).
- Utdanning: Virksomheter med en høy andel høyt utdannede vil med større sannsynlighet tilrettelegge mer (signifikante på 1-prosentnivå).
- Virksomheter med en lav andel seniorer vil med større sannsynlighet tilrettelegge mer (signifikante på 1-prosentnivå).
- Virksomheter med underskudd i 2004 vil med større sannsynlighet tilrettelegge for gravide (signifikante på 5-prosentnivå).

Andel kvinner i virksomhetene eller antall ansatte har i denne sammenheng ingen særlig effekt på tilrettelegging for gravide.³¹

Analysen bekrefter imidlertid at IA-avtale har betydning. Vi ser også at utdanning øker sannsynligheten for tilrettelegging. En forklaring kan være at virksomheter med et høyt innslag av høyt utdannede arbeidstakere har mer å «vinne» på at ansatte forblir i jobben så lenge som mulig i svangerskapet, fordi det er vanskeligere å finne arbeidstakere som kan gå inn i et vikariat på grunn av at arbeidets art er mer spesialisert.

Med hensyn til økonomisk resultat finner vi en sammenheng som tilsier at det er større sjanse for at virksomheter som går med underskudd, svarer at de tilrettelegger for gravide. Vi vet imidlertid ikke om tilretteleggingen er endret som følge av røde tall i regnskapet, fordi vi ikke har informasjon som forteller om virksomhetene

³¹ Se vedlegg 3 for analyse.

tilrettelegger mer eller mindre i dag, sett i forhold til tidligere. Sammenhengen er imidlertid noe overraskende, fordi vi hadde antatt at tilrettelegging har sammenheng med en positiv økonomisk situasjon. Begrunnelsen kan imidlertid være at virksomheter som går med underskudd, ser at det her kan være penger å spare dersom de eksempelvis kan begrense opplæringsutgifter til vikarer.

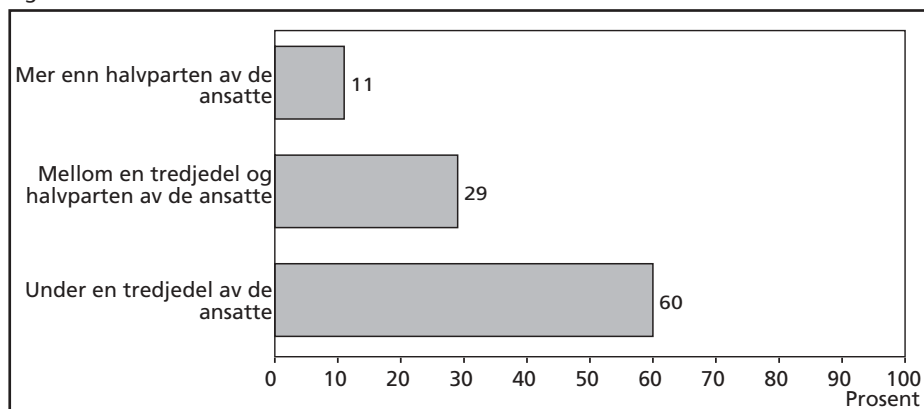
Tilrettelegging for småbarnsforeldre

Småbarnsforeldre er i denne sammenheng vidt definert. Vi innbefatter alle arbeidstakere med barn under 12 år. Like fullt så vi i kapittel 3 at verken prosentvis andel småbarnsforeldre eller prosentvis andel barn under 12 år i virksomhetene har innvirkning på sykefraværslivået. Vi så snarere tendenser til det motsatte: Virksomheter med en høy andel barn per ansatt og en høy prosentvis andel småbarnsforeldre hadde lavere sykefravær enn de som befinner seg i den andre enden av skalaen.³² Vi har også sett at i vårt utvalg ser ikke dette ut til å kunne forklares med alder. Det er ingen signifikante sammenhenger mellom lav andel småbarnsforeldre og høy gjennomsnittsalder, som kunne forklart et høyere sykefravær i denne gruppen. Begrunnelsen *kan* være at virksomheter i stor grad faktisk tilrettelegger for arbeidstakere med barn. La oss først se på andelen småbarnsforeldre i utvalget. Det fremgår i figur 5.4.

Seks av ti virksomheter svarer at det er under en tredjedel av de ansatte som er småbarnsforeldre, mens 11 prosent svarer at mer enn halvparten av de ansatte har barn under 12 år. Det er kun 3 prosent av virksomhetene i vårt utvalg som står oppført uten småbarnsforeldre.

Når vi undersøker forhold som synes å påvirke tilretteleggingen for småbarnsforeldre, har vi slått sammen variablene «tilrettelegging for arbeidstakere som er

Figur 5.4 Andel småbarnsforeldre i virksomheten. N=447



³² Disse forskjellene var imidlertid ikke så store at de gjorde utslag i en multivariat regresjonsanalyse. Se vedlegg 3.

småbarnsforeldre» og «tilrettelegging for arbeidstakere med svært syke eller pleietrengende barn». Vår analysemodell får imidlertid en svak forklaringskraft. Dette har trolig sammenheng med at det i utgangspunktet er en høy andel virksomheter som svarer at de tilrettelegger for arbeidstakere i denne livsfasen.³³ Vi finner imidlertid sammenhenger som tilsier at:

- Virksomheter med IA-avtale, tilrettelegger mer enn øvrige virksomheter (signifikant på 1-prosentnivå).
- Virksomheter med en høy andel småbarnsforeldre, tilrettelegger mer enn øvrige virksomheter (signifikant på 5-prosentnivå).
- Virksomheter med en høy kvinneandel, tilrettelegger mindre enn virksomheter med lav kvinneandel (signifikant på 5-prosentnivå).
- Virksomheter med mange ansatte, tilrettelegger mer enn virksomheter med få ansatte (signifikant på 5-prosentnivå).
- Virksomheter med en lav andel høyt utdannede, tilrettelegger mindre enn virksomheter med en høy andel høyt utdannede (signifikant på 5-prosentnivå).

Grunnet modellens lave forklaringskraft må resultatene tolkes med varsomhet. Men, nok en gang ser vi at IA-avtale og utdanningsnivå øker sannsynligheten for at virksomhetene tilrettelegger for småbarnsforeldre, på samme måte som vi så det når det gjaldt tilrettelegging for gravide. Men, vi ser også noen andre interessante sammenhenger. Vi ser at når andelen kvinner i virksomheten er høy, er det også *mindre* sjanser for at virksomheten tilrettelegger for småbarnsforeldre. Samtidig har det tradisjonelle kjønnsmonsteret gitt seg utslag i at først og fremst kvinner påtar seg omsorgsansvar for syke og pleietrengende barn i hjemmet. Sammenhengen indikerer at virksomheter med en høy andel mannlige småbarnsforeldre tilrettelegger mer, noe som *kan* skyldes at menns forhandlingsstyrke når det gjelder tilrettelegging er større enn kvinners. En annen forklaring kan være at det er en høyere andel kvinner som jobber deltid. I vårt materiale er det en sterk sammenheng mellom kvinneandel og deltidsarbeid i virksomhetene. Dette kan medføre at tilrettelegging for å kunne kombinere full jobb og familieliv fremstår som mindre relevant.³⁴ I den grad kvinner jobber deltid for å kunne kombinere jobb og familieliv kan dette betraktes som en privatisering av behovet for tilpasning.

³³ Vi har laget et sammensatt mål for tilrettelegging for småbarnsforeldre og tilrettelegging for arbeidstakere med svært syke og/eller pleietrengende barn, mens gravide er holdt for seg. Begrunnelsen for dette er at en reliabilitetstest gir en svært lav Cronbachs alpha dersom vi også inkluderer gravide i målet.

³⁴ Som tidligere omtalt (kapittel 3) er Pearsons korrelasjonskoeffisient på 0,55**. Den sterke sammenhengen medfører at kvinner og arbeidstid ikke sammen kan inngå i en regresjonsanalyse.

Tilbud om hva?

For småbarnsforeldre vil det til tider være vanskelig å få familieliv og arbeidsliv til å henge sammen. Tilbud som kan tenkes å forenkle dette puslespillet, er for eksempel muligheter til å arbeide hjemme eller tilbud om tilrettelagt arbeidstid i kortere eller lengre perioder.

For gravide arbeidstakere vil tilbud om alternative arbeidsoppgaver, i tillegg til tilrettelagt arbeidstid og muligheter for å arbeide hjemmefra, også kunne påvirke mulighetene for å være lenger i arbeid under svangerskapet. I tabellen under har vi tatt for oss den andelen virksomheter som svarer at de tilrettelegger for gravide, for småbarnsforeldre og for arbeidstakere med syke og/eller pleietrengende barn, og vi undersøker om de tre nevnte tilbudene benyttes i større grad her enn i øvrige virksomheter. Vi har også tatt med den totale andelen som svarer at de tilbyr dette uavhengig av hvem de eventuelt har svart at de tilrettelegger for.

IA-virksomheter som svarer at de tilrettelegger for gravide, for småbarnsforeldre og for arbeidstakere med syke og/eller pleietrengende barn, tilbyr også i stor grad tilrettelagte arbeidsoppgaver. Forskjellene er store (signifikante på 1-prosentnivå) sett i forhold til virksomheter som ikke har inngått IA-avtale. Også når det gjelder tilbud om tilrettelagt arbeidstid, er det forskjeller mellom IA-virksomhetene og de øvrige. Forskjellene er signifikante for de som svarer at de tilrettelegger for småbarnsforeldre og for arbeidstakere med syke og eller pleietrengende barn, i førstnevnte tilfelle er forskjellene signifikante på 5-prosentnivå, i sistnevnte tilfelle på 1-prosentnivå.

Tabell 5.4 Virksomheter som tilrettelegger for kommende og nåværende småbarnsforeldre og tilbud. Lavest n=214

Tilbud som gis:	IA-virksomheter som tilrettelegger for:				Øvrige virksomheter som tilrettelegger for:			
	Gravide	Småbarnsforeldre	Syke/pleietrengende barn	Totalt IA-virksomheter	Gravide	Småbarnsforeldre	Syke/pleietrengende barn	Totalt øvrige
Tilrettelagte arb.oppgaver	84 %	79 %	86 %	84 %	57 %	52 %	53 %	58 %
Tilrettelagt arbeidstid	80 %	80 %	89 %	82 %	74 %	71 %	77 %	72 %
Jobbe hjemmefra	45 %	43 %	47 %	38 %	52 %	44 %	50 %	42 %
Om tekniske hjelpemidler	79 %	78 %	81 %	82 %	62 %	58 %	61 %	58 %
Om medarbeider-samtale	86 %	84 %	82 %	83 %	86 %	82 %	81 %	81 %
Totalt antall tilbud	7	6,8	7,2	6,7	5,7	5,3	5,6	5

Det tiltaket som i minst grad tilbys, er muligheten til å arbeide hjemmefra, vi ser også at det her er lite som skiller de to grupper av virksomheter. Igjen er det verdt å understreke at ledere og ansattrepresentanter har en omforent oppfatning om de tilbudene som tilbys – det er lite som skiller i svarene. Dette må betraktes som et positivt funn, og styrker holdbarheten i den forstand at vi i større grad kan anta at de virksomheter som svarer at de tilbyr ulike ordninger, faktisk også gjør det. Hadde forskjellene mellom arbeidsgiverrepresentantene og ansattrepresentantene vært store, ville det kunne ha indikert en overrapportering fra for eksempel arbeidsgiverrepresentantenes side. Det synes ikke å være tilfelle her.

Det er imidlertid svært lite som skiller tilbudene i både IA-virksomheter og øvrige virksomheter når vi kun ser på de som svarer at de tilrettelegger for gravide og småbarnsforeldre sett i forhold til totalen i begge gruppene. Det antyder at det å være gravid, være småbarnsforeldre eller ha syke eller pleietrengende barn ikke utløser flere tilbud sett i forhold til det som gis til andre arbeidstakere. Det eneste tilbudet som i noe større grad ser ut til å få økt betydning, er muligheten til å jobbe hjemmefra. Forskjellene er imidlertid ikke særlig store. Ser vi på det totale antall tilbud som gis, i forhold til hvem virksomhetene tilrettelegger for, ser vi likevel at antall tilbud øker noe når virksomhetene også svarer at de tilrettelegger for gravide og arbeidstakere med svært syke eller pleietrengende barn.

Tilbud om tilrettelegging for småbarnsforeldre og dettes betydning

Som en foreløpig oppsummering finner vi at IA-virksomheter generelt svarer at de tilrettelegger mer for kommende og nåværende småbarnsforeldre. Vi har også sett at graden av tilrettelegging for småbarnsforeldre generelt er relativt stor i utvalget sett under ett. Graden av tilrettelegging kan derfor tolkes som at virksomhetene har oppmerksomheten rettet mot disse gruppene.

IA-virksomheter tilbyr også i større grad enn øvrige virksomheter tiltak som kan lette hverdagen for kommende og nåværende småbarnsforeldre, herunder alternative arbeidsoppgaver og tilrettelagt arbeidstid til gravide, småbarnsforeldre og arbeidstakere med syke og/eller pleietrengende barn. Det er likevel ikke slik at disse tilbudene tilbys i *større* grad til disse arbeidstakergruppene enn til øvrige arbeidstakere i IA-virksomhetene. Det gjør de heller ikke i de øvrige virksomhetene. Dermed kan det fastslås at til tross for at tilbudene er mer omfattende i IA-virksomhetene, er de ikke nødvendigvis *treffsikre* når det gjelder disse særskilte gruppene.

Vår undersøkelse forteller ingenting om graden av tilrettelegging for småbarnsforeldre har økt eller avtatt over år. Dersom vi skuer til Danmark, viser undersøkelser at det i perioden 2002 til 2004 har blitt signifikant flere virksomheter som gir ansatte med barn mulighet for å arbeide hjemme. I alt svarer 29 prosent av et representativt

utvalg av danske virksomheter at de tilbyr denne formen for tilrettelegging – mot 39 prosent i vårt utvalg. Som det er redegjort for i kapittel 2, er det visse skjevheter i vårt utvalg: Offentlig sektor er underrepresentert, og vi har utelatt virksomheter som har under 15 ansatte. Små virksomheter *vil* kunne ha større problemer med at ansatte arbeider hjemmefra, enten på grunn av arbeidets art eller ganske enkelt av den grunn at man er avhengig av at flest mulig er på jobb. Samtidig er offentlig sektor generelt kjent for å i større grad tilrettelegge enn privat sektor. Dette *kan* være indikasjoner på at tilrettelegging for småbarnsforeldre foregår i større utstrekning i Norge enn i Danmark.

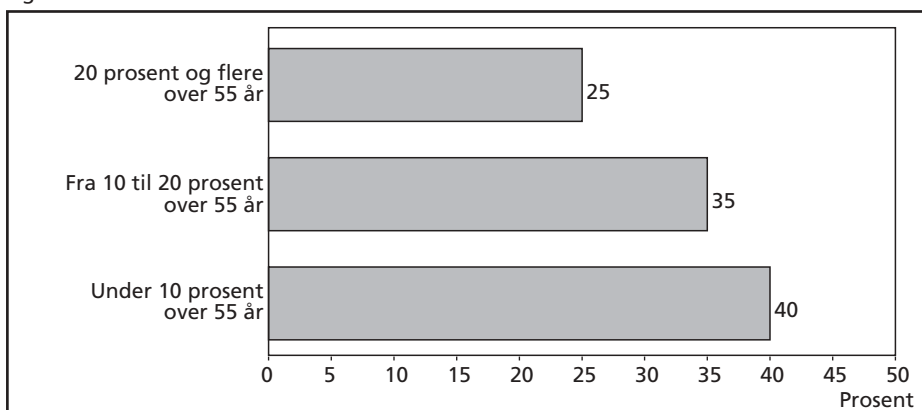
Tilrettelegging for seniorer

Sosialt ansvar i form av forebygging blant virksomhetenes eksisterende arbeidstakere vil også avspeile seg når det gjelder hvorvidt det blir tilrettelagt for eldre arbeidstakere i virksomheten. Det å holde på eldre arbeidstakere har vært høyt profilert i den offentlige debatten de siste årene, noe ikke minst arbeidet med ny pensjonsreform har bidratt til, der ett av målene har vært å få morgendagens pensjonister til å arbeide lenger. Likevel arbeider norske 55- og 60-åringer mer enn sine kolleger i de aller fleste land i Europa. Men, sysselsettingen synker etter fylte 62 år. Dette skyldes blant annet at personer som har fylt 62 år, kan gå av med avtalefestet pensjon, AFP, hvis arbeidsplassen omfattes av ordningen (Ugreninov 2005). Rønning (2005 i Ugreninov 2005) finner at en av tre arbeidstakere mellom 50 og 66 ikke tror de vil orke å stå i jobben frem til pensjonsalder. Nesten halvparten svarer imidlertid at mindre arbeidsmengde og kortere arbeidstid vil ha meget stor eller stor betydning med hensyn til å bli værende i arbeid frem til pensjonsalder.

Men seniorennes videre jobbkarriere vil også kunne begrenses mer direkte av virksomhetenes strategier. Blant virksomheter i en nedbemanningssituasjon er det ikke uvanlig at ulike tilbud om tidligpensjonering gis til seniorer. Begrunnelsene – foruten en generell overtallighetssituasjon – er gjerne behovet for annen kompetanse enn det seniorenne innehar (Trygstad mfl. 2006, Midtsundstad 2002, 2003 og 2005a). Videre viser en nylig gjennomført undersøkelse av omstillingsprosessene i Tollvesenet at arbeidstakere med lang ansiennitet (og høy alder) er mer negativt berørt av endringene enn andre. En forklaring var blant annet at en omprioritering av administrative ressurser til publikumsrettet arbeid medførte at seniorer ble omplassert og satt i turnustjeneste.³⁵ I Toll- og avgiftsetaten mente kun 5 prosent av arbeidstakerne

³⁵ En tilsvarende praksis ble også benyttet i Politi- og lensmannsetaten i forbindelse med regionaliseringen av etaten (Trygstad mfl. 2006).

Figur 5.5 Prosentvis andel seniorer i virksomheten. N=450



at det ble tatt hensyn til eldre arbeidstakere over 55 år i omorganiseringprosessen (Moland og Trygstad 2006).

Tilrettelegging for seniorer handler blant annet om tilbud om annet arbeid i virksomheten og tilbud om opplæring og kompetanseheving. I figur 5.5 ser vi på andelen seniorer i utvalget, her definert som arbeidstakere over 55 år.

Hver fjerde av våre virksomheter har 20 prosent eller flere arbeidstakere som er over 55 år. I kapittel 3 så vi at denne gruppen virksomheter har et større sykefravær enn den gruppen virksomheter med færrest seniorer – forskjellen var 6,2 versus 5,5 prosent i totalt fravær.

I spørreundersøkelsen har vi stilt et generelt spørsmål om virksomhetene tilrettelegger for seniorer. I tabellen under ser vi hvordan virksomhetene svarer sett i forhold til andel arbeidstakere over 55 år. Vi ser også fordelingen i forhold til om virksomhetene har inngått IA-avtale eller ikke.

Tabellen viser to interessante ting. For det første ser vi på totaltallene at IA-virksomheter, uavhengig av andel seniorer, i noe større grad svarer at de tilrettelegger for eldre arbeidstakere, enn øvrige virksomheter (jf. ABU 2003). Derne ser vi også at andelen seniorer har betydning innenfor begge grupper av virksomheter. Det er lite som skiller andelen virksomheter som tilrettelegger for arbeidstakere over 55 år, dersom vi ser på virksomheter med under 10 prosent seniorer. Når andelen øker til

Tabell 5.5 Andel virksomheter som tilrettelegger for seniorer, sett i forhold til andel seniorer i virksomhetene. Lavest n=161

	IA-virksomheter				Øvrige virksomheter			
	Under 10% seniorer	10-20% seniorer	Over 20% seniorer	Totalt	Under 10% seniorer	10-20% seniorer	Over 20% seniorer	Totalt
Tilrettelegging for seniorer	36 %	62 %	65 %	55 %	34 %	49 %	54 %	43 %

mellem 10 og 20 prosent ser vi imidlertid at IA-virkomhetene i større grad enn øvrige virksomheter svarer at de tilrettelegger. Dette kan indikere at effekten av IA-avtalen sett i forhold til tilrettelegging for seniorer først får effekt når andelen seniorer i virksomheten kommer opp på dette nivået. Det kan også indikere at seniorer i virksomheter med en lav andel arbeidstakere over 55 år generelt ikke opplever at IA-avtalen har særlig betydning sett i forhold til tilrettelegging. En annen forklaring kan selvsagt også være at behovet for tilrettelegging for seniorer vil være større når andelen eldre arbeidstakere er stor.

Hva kjennetegner virksomheter som tilrettelegger for seniorer?

Vi har sett at det er sammenheng mellom inngåelse av IA-avtale og tilrettelegging for seniorer. I en regresjonsanalyse fremgår det imidlertid at betydningen av IA-avtale eller ikke forsvinner. Vi finner derimot at sannsynligheten for at virksomheter tilrettelegger for seniorer øker dersom:³⁶

- virksomhetens ansatte har høy gjennomsnittsalder (signifikant på 1-prosentnivå)

Vår undersøkelse forteller ikke om tilrettelegging for seniorer eller om de tilbudene som gis, medfører at eldre arbeidstakere blir lenger i virksomheten og/eller i arbeidslivet for øvrig. Det er imidlertid rimelig å anta at tilrettelegging for seniorer er å betrakte som et uttrykk for forebygging. I kapittel 6 skal vi imidlertid se om tilrettelegging og tilbud for seniorer har innvirkning på sykefraværet i virksomhetene.

Tilbud om hva?

Dersom ønsket er å beholde senioren lenger i arbeid, kan flere tilbud tenkes å være attraktivt. I vår undersøkelse har vi blant annet valgt å betrakte fleksible arbeidstidsordninger, muligheter for tilrettelagte arbeidsoppgaver, omskolering eller kompetanseheving og tilbud om tekniske hjelpemidler som eksempler som vil kunne både lette arbeidsdagen og samtidig gjøre fortsatt arbeidskarriere fordelaktig.

I tabell 5.6 ser vi tilbud om tilrettelegging fordelt på andel seniorer i virksomhetene. Det er kun andelen som har svart at de tilrettelegger for seniorer, som inngår i denne analysen. Igjen er det verdt å understreke at de ulike alternativene kun forteller hva virksomhetene sier de tilbyr, og *ikke* i hvilken grad og omfang de ulike tilbudene faktisk benyttes av de eldre arbeidstakerne.

Uavhengig av IA-avtale eller ikke; en korrelasjonsanalyse viser en viss sammenheng med en stor andel seniorer og tilbud om tilrettelagt arbeidstid (signifikant på 5-prosentnivå). I tabell 5.6 ser vi også at tilbudet om tekniske hjelpemidler og om-

³⁶ Se vedlegg 3 for regresjonsanalyse.

Tabell 5.6 Tilbud som tilbys, sett i forhold til IA-avtale og andel seniorer i virksomhetene N=88/120

Tilbud om:	IA-virksomheter				Øvrige virksomheter			
	Under 10% seniorer	10-20% seniorer	Over 20% seniorer	Totalt	Under 10% seniorer	10-20% seniorer	Over 20% seniorer	Totalt
Tilrettelagt arbeidstid	56 %	85 %	90 %	76 %	74 %	68 %	73 %	63 %
Tilrettelagte arbeidsoppgaver	83 %	85 %	83 %	80 %	67 %	57 %	46 %	47 %
Om tekniske hjelpemidler	67 %	83 %	90 %	75 %	58 %	61 %	52 %	56 %
Omskolering/kompetanse-tiltak	56 %	60 %	67 %	62 %	54 %	46 %	42 %	47 %
Medarbeidersamtale	79 %	83 %	87 %	82 %	84 %	84 %	73 %	80 %
Totalt antall tilbud	5,9	7	7,3	6,9	5,4	5,6	5,2	5,5

skolerings- og kompetansehevede tiltak i IA-virksomhetene synes å ha sammenheng med andel seniorer. I de øvrige virksomhetene ser vi imidlertid tendenser til en motsatt utvikling. Blant de som har svart at de tilrettelegger for seniorer, finner vi at IA-virksomheter i større grad (chi-square test):

- tilbyr tilrettelagte arbeidsoppgaver (signifikant på 1-prosentnivå)
- tilbyr tekniske hjelpemidler (signifikant på 1-prosentnivå)

Heller ikke her finner vi signifikante forskjeller mellom ansatterepresentantenes og ledernes svar.

Totalt finner vi at de IA-virksomheter som tilrettelegger for seniorer, tilbyr 6,9 av de ni opplistede tilbudene i tabell 5.3. Øvrige virksomheter tilbyr i gjennomsnitt 5,5 tilbud. I IA-virksomhetene øker antall tilbud med andel seniorer i virksomheten. I øvrige virksomheter ser vi ikke den samme økningen. Det ser heller ikke ut til at andel seniorer i disse virksomhetene bidrar til å utløse et større antall tilbud.

Beholde – inkludere

I hvilken grad kan vi se at virksomheter gjør en innsats rettet mot arbeidstakere som har nedsatt arbeidsevne, og som også har en mer sårbar situasjon når det gjelder sin

tilknytning til arbeidsmarkedet? Vår analyse dreier seg kun om arbeidstakere med et arbeidsforhold i virksomheten. Vi ser altså ikke på mulig ansettelse av utsatte eller sårbare arbeidstakergrupper.

Det kan være ulike årsaker til at arbeidstakere havner i en situasjon der faren for utstøtning øker. Det kan skyldes endrede kvalifikasjonskrav, eller det kan være et resultat av nedsatt arbeidsevne som skyldes sykdom av forbigående eller kronisk karakter. Vi fokuserer på virksomhetenes handlinger overfor sistnevnte gruppe arbeidstakere.

I figur 5.2 så vi store forskjeller på IA-virksomheter og andre når det gjaldt tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatte funksjonsevner, 62 versus 34 prosent. Vi har spurt virksomhetene om ansettelse har opphørt som følge av at arbeidstakere har hatt langvarig sykdom eller nedsatt arbeidsevne i 2005. Vi har også undersøkt om virksomhetene på undersøkelsestidspunktet hadde ansatte med langvarig eller kronisk sykdom og/eller varig nedsatt arbeidsevne. I tabell 5.7 ser vi andelen som svarer at de har det, og vi skiller mellom IA-virksomheter og øvrige virksomheter:

Tabell 5.7 viser at drøyt seks av ti virksomheter har ansatte med langvarig eller kronisk sykdom, mens i underkant av 40 prosent har ansatte med varig nedsatte arbeidsevner. Vi ser også at i hver fjerde virksomhet har ansettelse opphørt som følge av sykdom eller nedsatt arbeidsevne. Vi finner imidlertid store og signifikante forskjeller mellom IA-virksomheter og øvrige virksomheter. Ikke bare har flere IA-virksomheter ansatte med langvarig eller kronisk sykdom og varig nedsatt arbeidsevne, vi ser også at ansettelse i større grad har opphørt som følge av nettopp disse forholdene. Det er i utgangspunktet ikke overraskende, fordi et fortsatt arbeidsforhold vil være umulig for en viss gruppe arbeidstakere som eksempelvis er langvarig og/eller livstruende syke.

Tabell 5.7 Andel virksomheter der ansettelse har opphørt, og som har ansatte med langvarig/kronisk sykdom eller nedsatte funksjonsevner. N=443

Andel virksomheter der/med:	IA-virksomheter		Øvrige virksomheter		Totalt "ja"
	Ja	Nei	Ja	Nei	
ansettelse opphørt pga sykdom/nedsatt arbeidsevne	36 %	64 %	19 %	81 %	25 %
ansatte med langvarig eller kronisk sykdom	75 %	25 %	54 %	46 %	62 %
ansatte med varig nedsatt arbeidsevne	58 %	42 %	28 %	72 %	39 %

I Danmark fremgår det av «Virksomheders sociale engagement» at 28 prosent av danske virksomheter svarer at de har ansatte som har langvarig sykdom eller har fått forringet sin arbeidsevne. Men, det er forskjeller mellom sektorer: Den tilsvarende andelen i offentlige virksomheter er 43 prosent (Rosenstock mfl. 2005:70). Offentlige virksomheter er underrepresentert i vår undersøkelse, men like fullt ligger våre gjennomsnittlige tall høyere enn de danske, noe som kan tyde på at norske virksomheter i større grad beholder arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne – om denne er forbigående eller av mer permanent karakter – enn hva danske virksomheter gjør.

Dersom vi ser på de gjennomsnittlige tallene for henholdsvis opphørt ansettelse og det å beholde ansatte i sårbare situasjoner, finner vi at forskjellene mellom IA-virksomheter og øvrige i stor grad viskes ut. I gjennomsnitt

- er 1,5 arbeidstakere oppsagt grunnet langvarig sykdom og/eller nedsatt arbeidsevne
- har 2,7 arbeidstakere langvarig eller kronisk sykdom
- har 3 arbeidstakere varig nedsatt arbeidsevne

Det er kun når det gjelder arbeidstakere med langvarig eller kronisk sykdom at vi finner forskjeller på de to grupper av virksomheter, men de er ikke særlig sterke.

Hva kjennetegner virksomheter som beholder sårbare grupper?

I tabell 5.7 så vi at IA-avtale eller ikke synes å ha sammenheng med om virksomhetene beholder arbeidstakere med langvarig eller kronisk sykdom og ansatte med varig nedsatt arbeidsevne. Spørsmålet er om denne sammenhengen fortsatt har gyldighet når vi trekker inn andre variabler i en regresjonsanalyse (se vedlegg 3 for analyse). Vi finner at virksomheter som har ansatte med langvarig eller kronisk sykdom og nedsatt arbeidsevne, har følgende kjennetegn:

- IA-avtale: Det er virksomheter med IA-avtale (signifikant 1-prosentnivå).
- Andel seniorer: Jo høyere andel seniorer, jo mer sannsynlig er det at virksomheten har ansatte i en sårbar situasjon (signifikant 1-prosentnivå).
- Utdanning: Jo større andel høyt utdannede, jo mer sannsynlig er det at virksomheten har ansatte i en sårbar situasjon (signifikant 5-prosentnivå).

Dersom vi hadde høynet signifikansgrensen til 10-prosentnivå, ville vi også ha sett at omorganisering hadde hatt effekt: Virksomheter som har omorganisert, har i mindre grad ansatte med sykdom eller varig nedsatt arbeidsevne. Analysen bekrefter imidlertid at IA-virksomheter i større grad enn andre har ansatt arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Vi ser også at jo flere seniorer det er i virksomhetene,

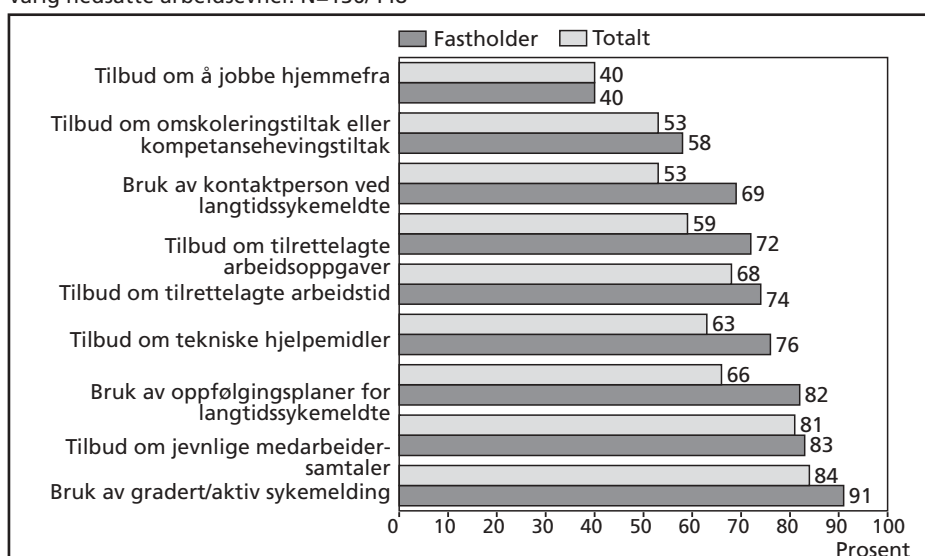
jo større er sannsynligheten for at man også har ansatte med nedsatte arbeidsevner. Ellers ser vi igjen at utdanning ser ut til å medføre at man har ansatte i denne livssituasjonen, noe som underbygger det vi fant når det gjaldt tilrettelegging for gravide og småbarnsforeldre: Virksomheter med høyt utdannede arbeidstakere vil kunne ha mer å tape på at ansettelse opphører enn øvrige virksomheter. En annen begrunnelse kan også være at det å tilrettelegge for en høyt utdannet også er enklere, grunnet arbeidets art.

Hvilke tilbud gis?

Spørsmålet er om virksomheter som har arbeidstakere som enten er syke eller har varig nedsatt arbeidsevne, også tilbyr disse arbeidstakerne ulike former for oppfølging? I figur 5.6 har vi tatt utgangspunkt i de tilbud som gis for å tilrettelegge for arbeidstakernes ulike behov, og vi tar utgangspunkt i de generelle tilbudene og om tilbudene endrer seg dersom man har ansatte som er syke eller har nedsatt funksjonsevne. Vi gjengir lederens svar.

De som er rammet av sykdom eller har varig nedsatt arbeidsevne, får ikke i særlig større grad tilbud om omskoleringstiltak eller kompetansehevingstiltak enn andre. Det er imidlertid større forskjeller med hensyn til bruk av oppfølgingsplaner for langtidssykemeldte, tilbud om tekniske hjelpemidler, bruk av kontaktperson ved langtidssykemeldte og tilbud om tilrettelagte arbeidsoppgaver. Figuren sier ingenting om forskjeller i tilbud i forhold til om virksomheten er en IA-virksomhet eller

Figur 5.6 Tilbud totalt og tilbud i virksomheter med langvarig syke ansatte, eller ansatte med varig nedsatte arbeidsevner. N=136/448



ikke. Vi har tidligere sett at det er forskjeller når det gjelder tilbud mellom disse to gruppene. Når vi går inn og ser på de samme forskjellene i forhold til de som beholder, finner vi imidlertid at mange av ulikhetene forsvinner. Det er kun når det gjelder følgende tilbud at vi finner forskjeller mellom de to grupper av virksomheter (chi-square test):

- IA-virksomheter tilbyr i større grad tilrettelagte arbeidsoppgaver (signifikant 1-prosentnivå)
- IA-virksomheter tilbyr i større grad gradert/aktiv sykemelding (signifikant 5-prosentnivå)
- IA-virksomheter tilbyr i større grad oppfølgingsplaner for langtidssykemeldte (signifikant 5-prosentnivå)

Dette indikerer at forskjellene i tilbud i noen grad blir redusert når vi kontrollerer for om virksomhetene *har* ansatte med langvarig sykdom og nedsatt arbeidsevne eller ikke.

Hva kjennetegner virksomheter som forebygger og beholder?

Finner vi noen systematiske trekk ved virksomheter som i stor grad tilrettelegger og tilbyr løsninger som kan virke både forebyggende overfor sykefravær og forhindre utstøting? Dette har vi undersøkt ved hjelp av lineære regresjonsanalyser.

Tilrettelegging – hva har betydning?

- IA-virksomheter tilrettelegger for flere grupper enn øvrige virksomheter (signifikant på 5-prosentnivå).
- Virksomheter med en høy andel arbeidstakere med utdanning på høyskole- og universitetsnivå tilrettelegger mer enn øvrige virksomheter (signifikant på 1-prosentnivå).
- Virksomheter med mange ansatte tilrettelegger mer enn virksomheter med få ansatte (signifikant på 5-prosentnivå).

- Jo flere kvinner det er i virksomheten, jo mindre tilrettelegging (signifikant på 5-prosentnivå).
- Jo høyere andel småbarnsforeldre, jo mer tilrettelegging (signifikant på 5-prosentnivå).
- Virksomheter som er omstilt de siste tre årene, tilrettelegger mer enn øvrige virksomheter (signifikant på 5-prosentnivå).
- Virksomheter som har arbeidstakere med varig nedsatte arbeidsevner eller er kronisk syke, tilrettelegger mer enn de som ikke har dette (signifikant på 1-prosentnivå).

Derimot har virksomhetenes økonomiske situasjon, andel seniorer eller tariffavtale ingen signifikante effekter i analysen.³⁷ Dette er i samsvar med funn Midtsundstad (2005b) også viser til. Blant de ulike variablene som har effekt på grad av tilrettelegging, finner vi at hvorvidt virksomhetene har ansatte med varige nedsatte arbeidsevner, har størst betydning.

Hva påvirker grad av tilbud?

- IA-virksomheter har flere tilbud enn øvrige virksomheter (signifikant på 1-prosentnivå).
- Virksomheter med en høy andel arbeidstakere med utdanning på høyskole- og universitetsnivå har flere tilbud enn øvrige virksomheter (signifikant på 1-prosentnivå).
- Virksomheter med mange ansatte har flere tilbud enn virksomheter med få ansatte (signifikant på 5-prosentnivå).
- Jo flere kvinner det er i virksomheten, jo færre tilbud (signifikant på 5-prosentnivå),
- Jo høyere andel småbarnsforeldre, jo flere tilbud (signifikant på 5-prosentnivå),
- Virksomheter som er omstilt de siste tre årene, har flere tilbud enn øvrige (signifikant på 1-prosentnivå),
- Virksomheter som har arbeidstakere med varig nedsatte arbeidsevner eller er kronisk syke, har flere tilbud enn de som ikke har dette (signifikant på 1-prosentnivå),

³⁷ Adjusted R-square er 0,12, se vedlegg 3 for regresjonsanalysen.

Størst betydning på grad av tilbud er tilstedeværelsen av IA-avtale og om virksomheten har ansatte med varige nedsatte arbeidsevner.³⁸

Både med hensyn til grad av tilrettelegging og bruk av tilbud er det én særlig interessant sammenheng. En høy andel kvinner har i analysene en negativ effekt. Dette antyder altså at virksomheter med mange kvinner både tilrettelegger mindre og har færre tilbud enn virksomheter med en høy andel menn. Dette er i utgangspunktet oppsiktsvekkende, særlig når også en rekke undersøkelser påviser en sammenheng mellom høy kvinneandel og sykefravær. Det kan være fristende å hevde at både tilbud og tilrettelegging følger en kjønnssegregerende linje. Vi tror imidlertid ikke at dette skyldes en bevisst strategi fra arbeidsgivernes side. Kanskje er det snarere en effekt av at kvinners deltidsarbeid, som i visse bransjer utgjør en høy andel, har vært med på å privatisere eller usynliggjøre arbeidsrelaterte forhold.

Har IA-avtale betydning?

Våre funn viser at IA-virksomhetene tilrettelegger i større grad enn øvrige virksomheter. Det er imidlertid mer usikkert om forklaringen er at disse virksomhetene allerede før avtaleinngåelse i større grad tilrettela, eller om dette faktisk *er* endret etter avtaleinngåelse. Vi har imidlertid bedt IA-virksomhetene vurdere dette spørsmålet, og resultatene fremkommer i figur 5.7.

Vi ser at utvalget er delt med hensyn til dette spørsmålet, selv om det er noen flere som svarer at virksomheten har endret praksis etter avtaleinngåelse. Her er det ingen forskjell mellom ansatterepresentanter og ledere. Mer interessant er det imidlertid å registrere at virksomhetenes egenoppfattelse av endret praksis gjenspeiles i de tilbudene som gis. Det er en sterk og signifikant sammenheng.³⁹

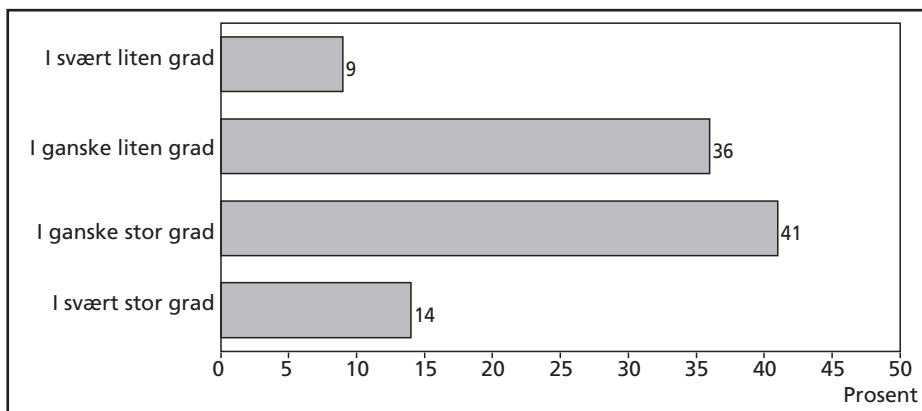
- De som svarer at virksomheten har endret praksis etter IA-avtalens inngåelse, vil også med større sannsynlighet svare at virksomheten har flere tilbud til sine ansatte

Sett fra en drøy halvparts side kan det derfor se ut til at IA-avtalen faktisk *har* bidratt til å endre praksis i retning av å tilby arbeidstakerne flere tilbud som både kan virke forebyggende og sørge for at virksomheten beholder ansatte med varig nedsatte arbeidsevner eller som er langvarig eller kronisk syke.

³⁸ Adjusted R-square er 0,26, se vedlegg 3 for analyse.

³⁹ Pearsons korrelasjonskoeffisient er 0,39**.

Figur 5.7 Er praksis etter IA-avtalens inngåelse endret når det gjelder å tilrettelegge for ansattes ulike behov? N=154



Oppsummering

Innledningsvis i dette kapittelet fremsatte vi fire hypoteser om tilrettelegging. I avsnittene under går vi nærmere inn på hver enkelt av disse.

Alder og tilrettelegging

Den første hypotesen var antakelsen om en sammenheng mellom ansattes alder og tilrettelegging. Vi får til dels bekreftet denne hypotesen. Arbeidstakere med en høy andel seniorer tilrettelegger mer for eldre arbeidstakere over 55 år. Vi har også sett at andelen seniorer har sammenheng med om virksomheten har arbeidstakere med nedsatte arbeidsevner eller ansatte som er kronisk eller langvarig syke. Derimot finner vi ikke at alder i særlig grad påvirker tilrettelegging for kommende og nåværende småbarnsforeldre. Men, jo større andel småbarnsforeldre, jo mer tilrettelegging. Dette indikerer at tilrettelegging øker ved behov eller problemomfang.

IA-virksomheter tilrettelegger mer

Den andre sammenhengen vi ønsket å undersøke, er om forebygging i form av tilrettelegging for arbeidstakere i ulike livsfaser er mer tilstedeværende i IA-virksomheter. Vi har sett at dette delvis er riktig. IA-virksomheter tilrettelegger for flere grupper enn øvrige virksomheter, blant annet for arbeidstakere med svært syke eller pleietrengende barn, gravide arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatte funksjonsevner. Tilrettelegging for sistnevnte gruppe er i tråd med et av delmålene i IA-avtalen. Derimot finner vi ikke støtte i vårt materiale for at IA-virksomheter i større grad

tilrettelegger for seniorer eller for småbarnsforeldre, heller ikke for arbeidstakere som har vært gjennom separasjon eller skilsmisse. Samlet sett må vi likevel kunne fastslå at IA-virksomhetene tilrettelegger mer. Vi har også sett at IA-virksomhetene i større grad enn andre tilbyr arbeidstakerne ulike ordninger som kan fungere forebyggende.

IA-virksomheter har flere ansatte i sårbare posisjoner

Den tredje sammenhengen vi var ute etter å sannsynliggjøre, var om IA-virksomheter i større grad har ansatte med varig nedsatte arbeidsevner eller som er langvarige eller kronisk syke. Sammenhengen i vårt materiale er relativt sterk. Vi finner at sannsynlighet for dette øker i IA-virksomheter. Men, det er ikke slik at de nødvendigvis har *ansatt flere* enn øvrige virksomheter. Det er spørsmål om man har eller ikke har som synes å utgjøre en forskjell. Blant de virksomhetene som beholder arbeidstakere i sårbare posisjoner, vil imidlertid også IA-virksomheter oftere svare at de tilbyr tilrettelagte arbeidsoppgaver, bruker gradert/aktiv sykemelding og oppfølgingsplaner for sykemeldte. Det synes med andre ord som om IA-virksomhetene i større grad har benyttet seg av tiltak direkte rettet inn mot denne gruppen. Disse virkemidlene er også i tråd med «Virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv» (2006). Funnene er derfor ikke oppsiktsvekkende, men viser likevel at IA-avtalen fungerer i den forstand at IA-virksomheter faktisk benytter seg av de tilgjengelige virkemidlene. Dette dokumenteres også i andre undersøkelser. Bogen (2005) finner at IA-virksomheter gjør en god jobb for å tilrettelegge for arbeidstakere i utsatte posisjoner. De er imidlertid langt mindre aktive når det eksempelvis gjelder å rekruttere nye arbeidstakere som befinner seg innenfor marginaliserte grupper i arbeidsmarkedet.

Tar IA-virksomhetene et større sosialt ansvar?

Spørsmålet er komplisert, men har like fullt vært overordnet for dette kapittelet. Viser våre data at virksomhetenes tilrettelegging og tilbud generelt er av en slik karakter at vi kan omtale dem som sosialt ansvarlige, og er IA-virksomhetene spesielt sosialt ansvarlige?

Vi har sett at det synes å foregå en hel del tilrettelegging i virksomhetene som både kan tenkes å virke positivt inn på forebygging og på det å holde på langvarig/kronisk syke arbeidstakere, eller arbeidstakere med varig nedsatt funksjonsevne. Slik sett kan det hevdes at virksomhetene tar et sosialt ansvar. Det er en liten andel av våre virksomheter som svarer at de ikke tilrettelegger for noen av de nevnte livsfasesituasjonene som vi har bedt dem ta stilling til. Med hensyn til tilbud er andelen som har svart «nei» eller «ikke aktuelt», enda mindre. Like fullt har vi sett at graden av både tilrettelegging og tilbud varierer. Dette synes å ha sammenheng med det opplevde behovet.

Våre funn viser at IA-virksomheter i større grad beholder arbeidstakere med nedsatte arbeidsevner, de tilrettelegger for et større spekter av ulike livsfaser, og de har flere tilbud til sine ansatte som kan både virke forebyggende, og som kan bidra til å holde på arbeidstakere i en sårbar situasjon. Det kan derfor i utgangspunktet se ut til at IA-avtale bidrar til at virksomhetene tar et *større* sosialt ansvar enn øvrige virksomheter. Vi har også sett at en drøy halvpart av IA-virksomhetene selv svarer at de har endret praksis i retning av å være mer tilretteleggende etter avtaleinngåelsen. Og, vi finner en sterk sammenheng mellom endret praksis og tilbud. Gitt en slik tolkning kan det sies at disse virksomhetene forholder seg aktivt med hensyn til å etterleve de etiske forpliktelsene som ligger til grunn for IA-avtalen, og målsettingen om et inkluderende arbeidsliv.

Hva så med virksomheter som ikke har inngått IA-avtale? Hva med deres sosiale ansvar? Med hensyn til tilrettelegging for seniorer, som er et av delmålene i IA-avtalen, har vi allerede påpekt at vi ikke finner særskilte forskjeller mellom de to gruppene av virksomheter. Det som synes å ha betydning, er *antall* seniorer i virksomhetene. Og – dersom man først *har* arbeidstakere med nedsatte arbeidsevner, er det ikke nødvendigvis slik at IA-virksomheter har flere ansatte i denne gruppen. Det er heller ikke slik at IA-virksomhetene har en lang rekke flere tilbud rettet mot denne gruppen arbeidstakere. Vi finner riktignok at forekomsten av tilrettelagte arbeidsoppgaver, bruk av gradert/aktiv sykemelding og oppfølgingsplaner for langtidssykemeldte er større i IA-virksomheter enn i øvrige virksomheter når man har arbeidstakere med nedsatte arbeidsevner. Derimot finner vi ingen forskjell når det gjelder tilbud om å jobbe hjemmefra og tilbud om tilpasset arbeidstid. Dette indikerer at forskjellene i tilbud i noen grad blir redusert, avhengig av om virksomhetene *har* ansatte med langvarig sykdom og nedsatt arbeidsevne eller ikke.

Det kan også være problematisk å hevde at det er IA-avtalen i *seg selv* som får virksomhetene til å ta sosialt ansvar. Vi har sett at virksomhetene gjennomgående har hatt et større sykefravær ved inngåelsen av avtalen. Derfor kan *behovet* for å ta et sosialt ansvar også ha vært langt større. Og vi har sett klare tegn til at behov synes å utløse handlinger i retning av å være sosialt ansvarlige. Vi har tidligere omtalt at det å agere sosialt ansvarlig i utgangspunktet kan være forbundet med nyttebetraktninger. Slik sett kan det hevdes at IA-virksomhetene har hatt større beveggrunner for å agere sosialt. Om dette skyldes IA-avtalen eller andre beveggrunner for å inngå avtale, lar vi være et åpent spørsmål. Virkningene for de ansatte og smitteeffektene til øvrige virksomheter som ikke har inngått avtale, kan like fullt være positive: Det å tilrettelegge for å forebygge sykefravær og beholde arbeidstakere som ikke kan yte maksimalt, kan i større grad bli en norm enn et unntak.

Kapittel 6 Sosialt ansvar og sykefravær – en sammenheng?

Hvilken betydning har det egentlig at virksomheter tar et sosialt ansvar utover det som er nedfelt i lovverket? Dersom det er risikovurderinger knyttet til å ta et slikt ansvar, er det rimelig å anta at virksomhetene har noen forventninger om nytte. Det kan være i form av et redusert sykefravær, høyere produktivitet, større forutsigbarhet og/eller et arbeidsmiljø preget av trivsel og stimulans. I dette kapittelet skal vi først lete etter sammenhenger mellom sosialt ansvar og sykefravær. Vi skal teste følgende to hypoteser:

- Høy grad av sosialt ansvar i form av forebygging bidrar til å redusere sykefraværet.
- Høy grad av sosialt ansvar i form av å beholde arbeidstakere med varig nedsatte arbeidsevner, eller som er langvarig/kronisk syke, bidrar til å øke sykefraværet

Selv om vi flere steder har hevdet at en reduksjon av sykefraværet kan være en viktig beveggrunn for å ta et sosialt ansvar, trenger det ikke *nødvendigvis* å være den viktigste begrunnelsen for at virksomheter tar et ansvar for sine ansatte.

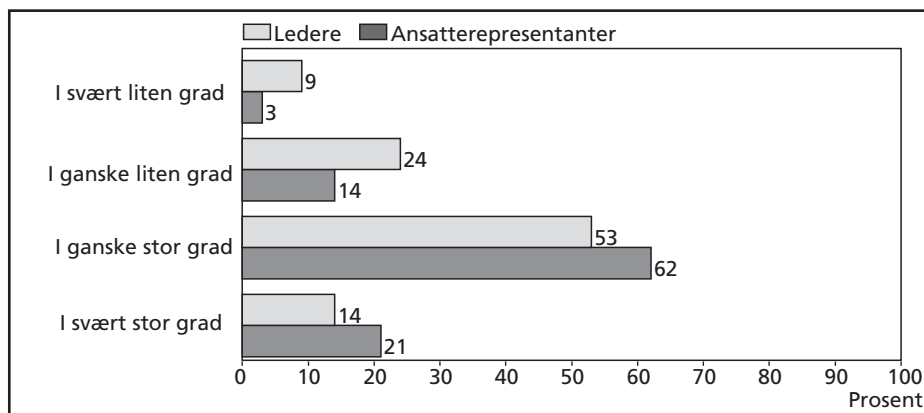
Hva mener virksomhetene selv?

Sett ut i fra et rent kost-/nytteperspektiv kan det hevdes at virksomhetene har alt å tjene på å forsøke å forebygge for å redusere sykefraværet. Samtidig vil det å unngå eller sterkt begrense antall arbeidstakere med nedsatte funksjonsevner fremstå som lønnsomt – særlig dersom dette er av mer varig karakter. Disse arbeidstakerne kan sies å være i en situasjon der de ikke lenger oppfyller kravene i kontrakten som i utgangspunktet er inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Samtidig fattes ikke beslutninger i «tomme rom», heller ikke beslutninger som berører personalpolitikken. Virksomheter formes og endres av de som befinner seg innenfor – både arbeidstakere og ledere – samtidig som de også påvirkes av miljøet de er del av. Her vil normer og verdier for hva som anses å være *passende* handlinger, være med å forme virksomhetens identitet og legitimitet.

Innenfor et samfunnsansvarsperspektiv vil det å agere etter økonomiske prinsipper og innenfor legale grenser være to basiselementer. Virksomhetenes reelle samfunnsansvar måles imidlertid mer i retning av hvorvidt virksomhetene opptrer etisk, både når det gjelder sine ansatte og sine omgivelser. Hva som anses som etisk, vil imidlertid variere – både i tid og rom. Et annet sentralt spørsmål er selvsagt hvorvidt man faktisk handler etisk, eller om den etiske dimensjonen mer er å regne som et virkemiddel i en merkevarebyggingsprosess for å etablere et omdømme. Dersom dette siste skulle være tilfelle, er det grunn til å tro at vi ville finne et stort sprik mellom «prat og praksis», i den forstand at det vi har omtalt som sosialt ansvar, i liten grad ville være en integrert del av virksomhetens handlinger. Det ville da være rimelig å anta at vi ville ha sett klare forskjeller i hvordan ledere og ansattrepresentanter vurderer grad av tilrettelegging og tilbud i virksomhetene. Vi har sett at så ikke er tilfelle. Men hvordan vurderer virksomhetene selv ulike begrunnelser for å tilrettelegge for arbeidstakernes individuelle behov? La oss først se om man «alt i alt» mener at det tilrettelegges. Det fremgår av figur 6.1.

21 prosent av lederne og 14 prosent av ansattrepresentantene svarer at virksomheten tilrettelegger for ansattes individuelle behov i svært stor grad. Dersom vi slår sammen «i svært stor» og «i ganske stor grad», får vi en andel på henholdsvis 81 og 67 prosent. Ledere mener i signifikant større grad at virksomheten tilrettelegger. Vi finner ingen forskjeller her som kan relateres til om virksomhetene har IA-avtale. Dette er i utgangspunktet noe oppsiktsvekkende, fordi vi tidligere har sett at IA-virksomhetene tilrettelegger i større grad enn øvrige virksomheter når det gjelder flere av livsfasene. Det kan være ulike forklaringer på hvorfor ikke IA-avtale her har betydning. En forklaring kan være at det tilrettelegges på områder som vi ikke har dekket inn i vår undersøkelse, og at dette foregår i like stor grad i virksomheter uten IA-avtale. En annen forklaring kan være at både ledere og tillitsvalgte i IA-virksomheter

Figur 6.1 Alt i alt – tilrettelegger virksomheten for de ansattes individuelle behov? N= 444/146



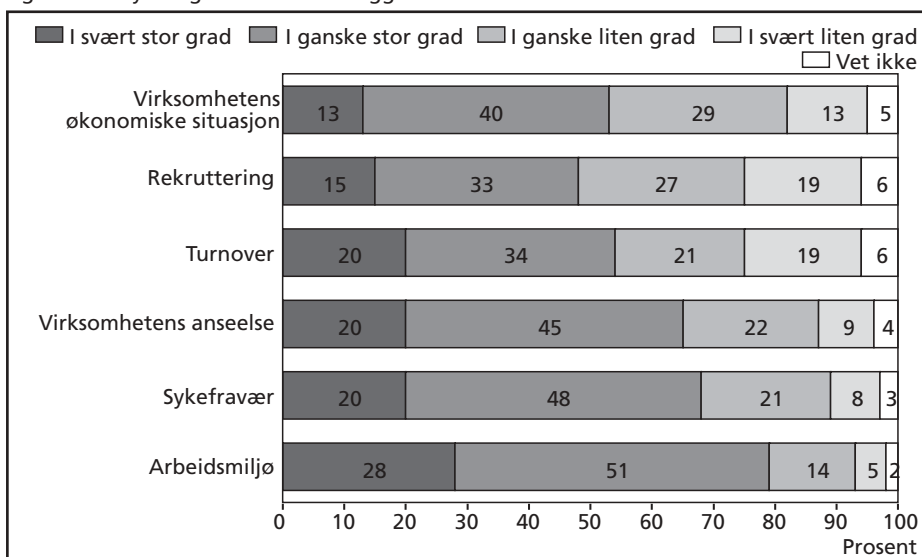
har en mer kritisk holdning til egen tilrettelegging enn øvrige virksomheter. Vi har ingen mulighet til å forfølge disse mulige forklaringene videre. Men hvorfor tilrettelegger man?

Ønsket om godt arbeidsmiljø er en viktig forklaring på tilrettelegging

I figur 6.2 har vi listet opp ulike begrunnelser på hvorfor virksomhetene velger å tilrettelegge for arbeidstakernes ulike behov. Heller ikke denne gangen finner vi forskjeller som kan relateres til om virksomheten har IA-avtale eller ikke, og her er både ansattrepresentanter og ledere omforente i svarene.

28 prosent begrunner viktigheten av å tilrettelegge med at dette medfører et bedre arbeidsmiljø. Figur 6.2 viser videre at to av ti svarer at dette i svært stor grad er med på å redusere sykefraværet, gir virksomheten god anseelse og begrenser turnoveren i virksomheten. Det som i minst grad synes å være en tungtveiende begrunnelse, er virksomhetens økonomiske situasjon. Kun 13 prosent har svart at dette har betydning i svært stor grad. Dette kan indikere at andre begrunnelser enn de rent økonomiske er mer tungtveiende i denne sammenhengen. Selvsagt vil virksomhetens anseelse og sykefraværet også kunne ha økonomiske implikasjoner, men de er likevel noe mindre åpenbare. Men har det å tilrettelegge noen faktisk innvirkning på sykefraværet?

Figur 6.2 Betydningen av å tilrettelegge for ansattes ulike behov. N=450



Tilrettelegging og sykefravær

I hvilken grad har tilrettelegging og tilbud noen innvirkning på de faktiske sykefraværdataene? Vi undersøker både sykefraværet i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005 (se vedlegg 3 for korrelasjonsanalyser).

Tilrettelegging og tilbud

Dersom vi starter med tilrettelegging og sykefravær, finner vi få sammenhenger. En korrelasjonsanalyse viser riktignok at det er større sannsynlighet for at virksomheten har et lavere sykefravær i tredje kvartal 2005 dersom man har svart at man tilrettelegger for:

- gravide (5-prosentnivå)
- småbarnsforeldre (1-prosentnivå)

Med hensyn til tilbud som virksomhetene gir sine ansatte, er sammenhengene flere og kraftigere, men de peker i ulike retninger. Ved å undersøke korrelasjoner finner vi at virksomheter som har et lavt sykefravær i tredje kvartal 2005, også i større grad vil svare at de tilbyr:

- muligheter til å jobbe hjemmefra (signifikant på 1-prosentnivå)

Dette har også sammenheng med sykefraværet i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005, men da på 5-prosentnivå. I motsatt retning finner vi at virksomheter med et høyt sykefravær i tredje kvartal 2005 (signifikante på 1-prosentnivå) også vil svare at de bruker:

- kontaktperson for langtidssykemeldte
- oppfølgingsplaner for langtidssykemeldte

De samme korrelasjonene kan også identifiseres på det samlede sykefraværet i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005 og med samme styrke. I tillegg finner vi en sammenheng mellom sykefraværet i perioden og bruk av gradert/aktiv sykemelding. Sammenhengene er ikke oppsiktsvekkende. Det er rimelig at virksomheter med et høyt fravær også forholder seg til de sykemeldte ved å benytte de virkemidlene man har til rådighet. Like fullt antyder sammenhengene at virksomhetene tar noen grep når det gjelder sykefraværproblematikken.

Våre analyser viser også at «alt-i-alt»-spørsmålet (figur 6.1) når det gjelder å tilrettelegge for arbeidstakernes individuelle behov, har en viss innvirkning på sykefraværsnivået i 2005:

- De virksomhetene som svarer at de i stor grad tilrettelegger for de ansattes individuelle behov, vil også ha større sannsynlighet for å ha et lavere sykefravær (signifikant på 5-prosentnivå).

Vi finner også en annen interessant sammenheng. Dersom vi undersøker sammenhengen mellom de som har svart at det ikke har vært behov for å tilby ulike ordninger, ser vi at:

- Jo flere tilbud man mener det ikke er behov for, jo lavere sykefravær i tredje kvartal 2005 (signifikant på 5-prosentnivå).

Dette indikerer nok en gang at virksomheter tar et større sosialt ansvar først når det er et reelt behov i virksomheten. Det kan se ut til at man fremfor å være «føre var» er «etter snar».

Dersom vi i en regresjon undersøker effekten av antall tilbud som gis, eller antall grupper man tilrettelegger for, på sykefraværet, finner vi *ingen* signifikante sammenhenger. Grad av tilrettelegging og tilbud har med andre ord ingen nevneverdig effekt. Det kan være flere forklaringer på den manglende effekten. For det første vet vi ikke *når* eller *hvor lenge* praksisen for å tilrettelegge og tilby har foregått i virksomhetene. En annen forklaring er selvsagt at arbeidstakere like fullt kan bli syke uansett hvilken form for tilrettelegging eller hvilke tiltak som tilbys. De sammenhengene vi har registrert, medfører likevel at vi ikke skal avskrive en sammenheng mellom tilrettelegging og tilbud på den ene siden og sykefravær på den andre siden. La oss undersøke den andre hypotesen vi stilte opp.

Nedsatte arbeidsevner og sykefravær

Høsten 2006 har vært preget av omfattende diskusjoner knyttet til hva som påvirker sykefraværet. Et argument som har vært debattert, er om vi ikke må tåle et høyt sykefravær når arbeidsmarkedet er stramt, og når et av målene i IA-avtalen er å tilrettelegge også for arbeidstakere med nedsatte funksjonsevner. I forrige kapittel så vi at IA-virksomheter i større grad har ansatte med varige nedsatte funksjonsevner og ansatte med langvarig eller kronisk sykdom. Spørsmålet er om og i hvilken grad dette påvirker sykefraværsnivået i virksomhetene. Vi finner at sykefraværet i tredje kvartal 2005 har en sammenheng med om virksomheten har (signifikant på 1-prosentnivå):⁴⁰

- ansatte med varig nedsatt funksjonsevne
- ansatte med langvarig eller kronisk sykdom

⁴⁰ Dette bekreftes også i en One-way Anova-analyse.

Sammenhengen bekreftes også i en regresjonsanalyse. Vi finner også at de to nevnte variablene har effekt på det samlede sykefraværsmålet i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005 (1-prosentnivå). Vi kan derfor konkludere med at det å ta et sosialt ansvar i form av å beholde arbeidstakere som ikke nødvendigvis kan yte maksimalt, ser ut til å påvirke sykefraværet i negativ retning.

Spørsmålet er om det å tilrettelegge for og beholde medarbeidere har noen sammenheng med viktige sider av arbeidsmiljøet i videre forstand.

Positive ringvirkninger av å ta et sosialt ansvar?

I kapittel 4 så vi noen antydninger til sammenhenger mellom trekk ved arbeidsmiljøet og sykefraværet. Spørsmålet er om vi også kan finne sammenhenger mellom grad av tilrettelegging og tilbud og de samme variablene. I tabell 6.1 har vi skilt ut ledere og ansatterepresentanter i to grupper, fordi vi tidligere har sett at disse har avviken- de svar blant annet i synet på forholdet mellom ledere og ansatte. Vi ser også at sammenhengene i tabell 6.1 avviker fra hverandre.

Sammenhengene i tabell 6.1 viser at jo mer virksomheten tilrettelegger:

- Jo bedre vurderer ansatterepresentantene forholdet mellom ansatte og ledere.
- Jo større innflytelse mener ansatterepresentantene at ansatte har.

Også blant ledere finner vi en tilsvarende sammenheng mellom grad av tilrettelegging og ansattes innflytelse. Derimot ser vi ingen sammenheng mellom grad av tilrettelegging og lederes syn på forholdet mellom ansatte og ledere (som jo også av nesten alle lederne vurderes som godt eller svært godt). Derimot ser vi at jo større

Tabell 6.1 Sammenhenger mellom trekk ved arbeidsmiljøet og grad av tilrettelegging og tilbud

	Grad av tilrettelegging		Grad av tilbud	
	Ansatte- representanter	Ledere	Ansatte- representanter	Ledere
Forhold mellom ansatte og ledere	-,23** 148	-,06 450	-,132 148	-,01 450
Ansattes innflytelse	,23** 143	,17** 432	-,132 143	,02 432
Turnover	,01 132	0,8 438	-,09 132	,08 438
Kommunikasjon	-,1 150	-,17** 450	-,08 150	-,33** 450

grad av kommunikasjon, operasjonalisert i form av partssammensatte møter og hyppige personalmøter, jo større er sannsynligheten for at ledere vil svare at:

- grad av tilrettelegging vil være større
- grad av tilbud vil være flere

Gjennom partssammensatte møter og personalmøter vil ledere og ansatte/ansatte-representanter ha muligheter til å utveksle synspunkter, informasjon og kunnskap om situasjonen i virksomheten. For ledere er dette viktig for å kunne avhjelpe forhold som ikke fungerer tilfredsstillende. De sammenhengene vi har referert til ovenfor, underbygger påstanden om at informasjon, kommunikasjon og dialog er en forutsetning for at virksomhetene skal kunne opptre sosialt ansvarlig. Når også det å tilrettelegge og tilby ulike tiltak har en positiv sammenheng med forholdet mellom ansatte og ledere, sett fra ansatterepresentantens side, er dette også med på å underbygge viktigheten av at virksomheter tar et sosialt ansvar, selv om den direkte innvirkningen på sykefraværet bare delvis er registrert – og da først og fremst i en negativ retning.

Hva viser så våre funn?

Hovedproblemstillingen i denne rapporten har vært å identifisere sammenhenger mellom sosialt ansvar og sykefravær. Et sentralt spørsmål har vært om våre virksomheter kan karakteriseres som sosialt ansvarlige. Sosialt ansvar er definert som et frivillig ansvar som virksomheten påtar seg, og som strekker seg lenger enn det lovbestemte. IA-avtalen medfører at virksomheter i utgangspunktet forplikter seg til å ta et større sosialt ansvar. Vi har undersøkt om de gjør det, og om dette har noen innvirkning på sykefraværet.

Vi har jobbet oss trinnvis frem. Vi startet med å undersøke sykefraværet og sykefraværarbeidet i de 450 virksomhetene som inngår i undersøkelsen. Vi fant at sykefraværet i IA-virksomhetene var høyere enn i øvrige virksomheter ved avtaleinngåelse. Dette indikerer at problemomfang er en viktig drivkraft for å bli IA-virksomhet. Vi fant imidlertid også at sykefraværet for de som har vært IA-virksomheter i to år eller mer, synker relativt kraftig etter avtaleinngåelsen. Dette antyder at IA-avtalen har effekt – særlig på de som inngikk IA-avtale tidlig.

Vi har også omtalt at rutiner for å håndtere forhold som kan medføre økt sykelighet, er mer tilstedeværende i IA-virksomheter, og vi har omtalt at sykefraværproblematikk diskuteres hyppigere. Dette har vi relatert til at oppmerksomheten rundt denne type spørsmål synes å være mer present i disse virksomhetene. Vi finner imid-

lertid ikke at dette har særlig innvirkning på sykefraværet. Men vi kan også snu det hele på hodet: Hadde sykefraværsnivået vært høyere dersom denne type spørsmål ikke hadde blitt diskutert, og dersom virksomhetene ikke hadde hatt rutiner?

Med hensyn til tilrettelegging og tilbud har vi også sett at IA-avtale har betydning. Jevnt over tilrettelegger IA-virksomheter i større grad for arbeidstakere i ulike livsfaser, og de tilbyr flere tiltak som kan lette hverdagen for arbeidstakerne. Det er tiltak som både kan virke forebyggende, og som kan forhindre utstøting. Vi har også sett at IA-virksomheter i større grad har arbeidstakere som befinner seg i en sårbar situasjon. I denne undersøkelsen er dette definert som langvarige eller kronisk syke og arbeidstakere med varig nedsatte arbeidsevner. Dette er begrunnelser for at vi konkluderer med at IA-virksomheter oppviser et større sosialt ansvar enn øvrige virksomheter. Vi har imidlertid sett at det å beholde arbeidstakere som befinner seg i en utsatt posisjon, har en negativ effekt på sykefraværet i tredje kvartal 2005 og på sykefraværet i perioden tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005. Dette betyr at det å være sosialt ansvarlig ikke nødvendigvis er forenlig med et lavt sykefravær.

Forskjeller mellom prat og praksis

På mange måter kan vi si at vi i denne undersøkelsen har forsøkt å utlede forskjeller mellom «prat» og «praksis» – eller mellom intensjoner og handling. Vi har sett at problemomfang både fungerer som en drivkraft for å bli IA-virksomhet og for å tilrettelegge og tilby tiltak. Hvordan de ulike strukturene fungerer i virksomheten, synes å ha sammenheng med handling eller praksis. I noen grad resulterer dette i et lavere sykefravær, men som omtalt over, det kan også resultere i et høyere fraværsnivå. Både resultatet og tilstanden vil imidlertid være preget av trekk ved virksomheten og arbeidstakerne som befolker den. Dette er forhold som ikke minst vil påvirke sykefraværslivået. I den forbindelse har vi funnet et oppsiktsvekkende trekk. Våre data tyder på at virksomheter er mer sosialt ansvarlige overfor menn enn kvinner. I virksomheter der det er en stor andel kvinner, tilrettelegges det mindre, og tilbudene er færre. Dette er interessant, særlig fordi sykefraværet blant kvinner er høyere, også i vår undersøkelse. Dette kan ha sammenheng med at kvinner i større grad privatiserer forhold som kan tenkes å utgjøre utfordringer i arbeidshverdagen, blant annet ved å arbeide deltid. En større oppmerksomhet rundt kvinnes situasjon vil derfor bidra til å høyne det sosiale ansvaret ytterligere, og kanskje også redusere sykefraværet. Vi har også sett at det å tilrettelegge for arbeidstakere som er eller har vært gjennom skilsmisse, eller som har svært syke eller pleietrengende ektefeller og foreldre, utløser mindre grad av tilrettelegging enn det å være småbarnsforeldre. Derfor kan det også hevdes at det sosiale ansvaret i stor utstrekning begrenses seg til arbeidstakere som er gravide, seniorer og småbarnsforeldre. Dersom det sosiale ansvaret også hadde omfattet andre grupper, *kan* det være at vi ville funnet sterkere

sammenhenger mellom tilrettelegging og tilbud på den ene siden og sykefraværet på den andre siden.

Den relativt sterke sammenhengen vi finner mellom problemomfang på den ene siden og sosial ansvarlighet på den andre siden, indikerer at det først og fremst er virksomhetens egne ansatte man føler en etisk forpliktelse overfor. Dette peker i retning av at man trolig opplever å ha et langt mindre etisk ansvar for de som befinner seg utenfor virksomhetens port. Tilrettelegging og tilbud øker eksempelvis når andelen seniorer øker. Og – i tråd med avsnittet over – det er «tradisjonelle» og kanskje også «ufarlige» tilstander man først og fremst tilrettelegger for. Og, dersom ikke problemer knyttet til eksempelvis samlivsbrudd diskuteres i virksomheten, er det mindre grunn til å anta at det vil bli tilrettelagt for arbeidstakere i denne type livsfaser eller livskriser. Derfor kan vi også konkludere med at det sosiale ansvaret har et stort utviklingspotensial.

Avsluttende kommentarer om design og funn

Flere ganger i denne rapporten har vi vist til manglende sammenhenger, blant annet mellom trekk ved arbeidsmiljøet og sykefravær og tilrettelegging og tilbud og sykefravær. Spørsmålet er om et annet design ville gitt oss andre resultater. Det er grunn til å anta at svaret er ja.

De ansatte

Fraværet av ansatte i undersøkelsens respondentgrupper kan ha betydning for den manglende sammenhengen mellom eksempelvis ansattes innflytelse og sykefravær. Videre kunne vi ved å inkludere ansatte også stilt mer inngående spørsmål om arbeidsoperasjonalisering, tidspress og mestring. Siden ikke ansatte inngår, har vi heller ingen opplysninger om hvor omfattende tilretteleggingen og tilbudene faktisk er. Et sentralt spørsmål er om de er treffsikre nok: Er det de som virkelig trenger tilrettelegging og tilbud, som faktisk får det? Dette er forhold som vil kunne påvirke sykefraværet. Manglende sammenhenger mellom på den ene siden trekk ved arbeidsmiljøet, tilrettelegging og tilbud og på den andre siden sykefravær kan derfor være relatert til denne undersøkelsens design.

Tidsdimensjonen

Et annet problematisk forhold er at vi ikke har informasjon som gjør det mulig å følge utviklingen i virksomhetenes sosiale ansvar. Når vi i rapporten finner at 39 prosent av virksomhetene har ansatte med varig nedsatt arbeidsevne, eller at 56 prosent svarer at de tilrettelegger for gravide, vet vi ikke om dette er mer eller mindre enn for fem år siden. Vi mangler data som forteller oss om utviklingen over tid. Vi mangler også informasjon som forteller oss om når våre virksomheter startet med

å tilrettelegge for arbeidstakere i ulike livsfaser og livssituasjoner. Dette er forhold som problematiserer vårt forsøk på å finne sammenhenger mellom sosialt ansvar og sykefravær.

Referanser

- Barth, E. og K. Ringdal (2005), «Fleksibel arbeidsorganisering 1997–2003». I: Torp, H., red., *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Becken, L-E. og H. Berg (2003), «Inkluderende arbeidslivsvirksomheter – plass til alle?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Blekesaune, M. (2003), «Arbeidsmiljø og tilbaketrekning fra arbeidslivet.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Bogen, H. (2005), *Vi kan alltiids rope på han Per. Erfaringer med Samhandlingsmodellen i arbeidet med et mer inkluderende arbeidsliv*. Fafo-notat 2005:11. Oslo: Fafo
- Bredgaard, T. (2004), *Virksomhedernes sociale ansvar – fra offentlig politik til virksomhedspolitik*. Doktoravhandling. Aalborg Universitet
- Commission of the European Communities (2006), *Implementing the partnership for growth and jobs: Making Europe a pole of excellence and corporate social responsibility*. 22.03.2006. Brussels: Commission of the European Communities
- Dahl, E. (1997), *Syssetting, sykefravær og sykkelighet 1980–1995. En makrososiologisk analyse*. Fafo-notat 1997:10. Oslo: Fafo
- Drøpping, J.A., T. Midtsundstad og T. Østberg (2005), *Seminar om evaluering av intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv 6. og 7. desember 2004, Soria Moria Hotell og Konferansesenter*. Fafo-notat 2005:05. Oslo: Fafo
- Drøpping, J.A. (2004), *Inkluderende arbeidsliv – inkluderende for arbeidsgivere? Utvalgte arbeidsgiveres oppfatning av sitt «sosiale ansvar»*. Fafo-notat 2004:26. Oslo: Fafo
- Econ (2005), *16 IA-virksomheter to år etter*. Econ-rapport nr, 2005-051. Oslo: Econ Analyse
- Engelstad, F., J. Svalund, I.M. Hagen og A.E. Storvik (2003), *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Falkum, E. (2006), «Inkludering – et spørsmål om risiko?» *Bris*, nr. 1. Oslo: Trygde-etaten

- Falkum, E. (2004), «Det velferdsindustrielle kompleks». I: *Arbeid, velferd og samfunn*. Oslo: Trygdeetaten
- Falkum, E. (2003), *Inkluderende organisasjonsformer. Noen refleksjoner om organisering av inkluderende arbeidsliv*. Fafo-notat 2003:18. Oslo: Fafo
- Falkum, E. (1999), «Grenser for medvirkning. Medvirkning, medbestemmelse og -bedriftsdemokrati». I: Falkum, E., L. Eldring, T. Colbjørnsen, red., *Medbestemmelse og medvirkning. Bedriftsutvikling mot år 2000*. Fafo-rapport 324. Oslo/Bergen: Fafo
- Fevang, E. og K. Røed (2005), «Omstillinger og nedbemanninger blant pleiere – en belastning for folketrygden?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Fonteneau, G. (2003), «Corporate Social Responsibility: Envisioning its Social Implications» i *Corporate Social Responsibility (E002)*. October 2003.
- Foss, L. og K. Skyberg (2006), *Utvikling i sykefravær og andre helsedata før og etter avtalen om Inkluderende arbeidsliv (IA). Hvordan samspiller individuelle faktorer med forhold ved bedriften?* Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt
- Glass og Fujimoto (1995), «Employer Characteristics and the Provision of Family Responsive Policies.» *Work and Occupations*, Vol 22, Nr. 4
- Grambo, A.-C. (2004), «IA-virksomhetene ligger foran i satsing på seniorpolitikk. Inkluderende arbeidsliv også for seniorene (IA delmål 3)». I: *Arbeid, velferd og samfunn*. Oslo: Trygdeetaten
- Hagen, K (2006), «Muligheter og snubletråder i den nye IA-avtalen.» *Bris*, nr. 1. Oslo: Trygdeetaten
- Hagen, I.M.(1999), «Bedriftsdemokrati og fordeling – makt og bedriftsdemokrati». I: Falkum, E., L. Eldring, T. Colbjørnsen, red., *Medbestemmelse og medvirkning. Bedriftsutvikling mot år 2000*. Fafo-rapport 324. Oslo/Bergen: Fafo
- Hagen, I.M og A. Pape (1997), *Medspillere eller motspillere? Lederes og tillitsvalgtes erfaringer med hovedavtalen i staten*. Fafo-rapport 227. Oslo: Fafo
- Holt, H. m.fl. (2004), *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2004*. København: Socialforskningsinstituttet
- Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006–2009*. Oslo, 14. desember 2005
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)* (2006). Oslo: Gyldendal Arbeidsliv

- Mastekaasa, A. (2000), *Fraværsforebygging i Staten: en evaluering av åtte sykefraværprosjekter*. Rapport 15:2000. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Meyer, J.W. og B. Rowan (1977), «Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony.» *American Journal of Sociology*, 83:340–63
- Midtsundstad, T. (2002), *AFP-pensjonisten: Sliten – eller frisk og arbeidsfør? Analyse av førtidspensjonering og bruk av AFP i LO-NHO-området*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo
- Midtsundstad, T. (2003), *Seniorpolitikk i staten. En foreløpig beskrivelse av erfaringer, holdninger og tiltak*. Fafo-notat 2003:14. Oslo: Fafo
- Midtsundstad, T. (2005a), «Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av AFP-pensjonering i staten.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Midtsundstad, T. (2005b), «Virksomhetenes sosiale ansvar». I: Torp, H., red., *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Moland, L.E. og S. Trygstad (2006), *Når struktur presser kultur. Evaluering av Tollvesenets distriktsutviklingsprosess (DUP)*. Fafo-rapport 535. Oslo: Fafo
- Nergaard, K., N.M. Kristiansen Skalle og B. Jordfald (2003), *Gravid og i jobb. Bedriftenes politikk for tilrettelegging av arbeidet for gravide arbeidstakere*. Fafo-rapport 413. Oslo: Fafo
- Olsen, K.M. og A. Mastekaasa (1997), *Forskning om sykefravær: en oppsummering og vurdering av perioden 1980–96*. Rapport 97:3. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Olsen, K.M. og A. Mastekaasa (1996), *Sykefravær i staten: en analyse av individdata*. Rapport 96:9. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Powell W.W. og P. J. DiMaggio (1991), *The new institutionalism in organization analysis*. Chicago: The University of Chicago Press
- Rikstrygdeverket (2006), *Virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv*. Oslo: Rikstrygdeverket
- Rosdahl, A. (2000), *The Social Responsibility of Enterprise. Some Conceptions and Perspectives*. Working Paper 2:2000. København: Socialforskningsinstituttet
- Rosenstock, M., m.fl. (2005), *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2005*. København: Socialforskningsinstituttet
- Rønning, E. (2006), «Få indikationer på økt arbeidspress generelt i arbeidslivet.» *Samfunnsspeilet*, nr. 1. Oslo: Statistisk sentralbyrå

- Skivenes, M. og S. Trygstad (2006), *Varslere. Om arbeidstakere som sier ifra!* Oslo: Gyldendal Akademisk
- Solem, P.-E. og R. Mykletun (1996), *Arbeidsmiljø og yrkesavgang: effekter av arbeidsmiljø på sannsynligheten for tidlig avgang fra yrkeslivet*. Rapport nr. 2:1006. Oslo: Norsk gerontologisk institutt
- Sollund, M., S. Trygstad, B. L. Johansen (2004), *Myndiggjorte medarbeidere i pleie- og omsorg – hvorfor og hvordan?* NF-rapport nr. 11. Bodø: Nordlandsforskning
- St.prp. nr. 1 (2005–2006), *For budsjettåret 2006*. Oslo: Moderniseringsdepartementet
- Strand, K., E. Wergeland og T. Bjerkedal (1997), «Job adjustment as a means to reduce sickness absence during pregnancy.» *Scandinavian journal of work, environment & health*, 23
- Søndegaard, J. (2004), *Danske virksomheters sociale engagement*. København: Socialforskningsinstituttet
- Theorell, T., m.fl. (2003), «Downsizing of staff is associated with lowered medically certified sick leave in female employees.» *Journal of occupational and environmental medicine*, 60:E9
- Tolbert, P.S og L.G. Zucker (1996), «The Institutionalization of Institutional Theory». I: Clegg, S.R, C. Hardy og W.R. Nord, red., *Handbook of Organization Studies*. California: Sage Publication, s.175–190
- Torp, H. og A. Mastekaasa (2005), «Sykefravær og nye former for arbeidsorganisering». I: Torp, H., red., *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Trygstad, S., T. Lorentzen, E. Løken, L.E. Moland, N.M. Kristiansen Skalle (2006), *Omfang og effekter av omstilling i staten 1990–2004*. Fafo-rapport 537. Oslo: Fafo
- Trygstad, S. (2004), *Fra rettighet til nytte? Det kommunale bedriftsdemokratiet møter New Public Management*. Doktoravhandling til dr. polit.-graden ved NTNU Trondheim
- Ugreninov, E. (2005), «Dessertgenerasjonen; lever lenger og jobber kortere.» SSB, 8. november 2005. <http://www.ssb.no/emner/06/01/>

Andre kilder – nettsteder

- http://www.trygdeetaten.no/default.asp?strTema=arbeidsliv&path=inkluderende&path_sub=over_mrhalvparten_mrinkludert
- <http://www.ssb.no/emner/06/02/sykefratot/tab-2006-06-22-03.html>
- <http://www.ssb.no/sykefratot/tab-2006-06-22-01.html>
- <http://odin.dep.no/aid/norsk/aktuelt/nyheter/046041-210012/dok-bn.html>

Vedlegg 1 - telefonsurvey

Hei, jeg ringer fra Norstat Norge AS. På vegne av forskningsstiftelsen Fafo utfører vi en undersøkelse der målet er å kartlegge ulike tiltak som virksomheter benytter for å forebygge sykefravær. For en tid tilbake siden fikk din virksomhet et informasjonsbrev om undersøkelsen, og jeg lurer på om du har mulighet til å bruke cirka 15 minutter til å svare på noen spørsmål?

Først i ønsker vi å stille noen bakgrunnsspørsmål om virksomheten:

1. Er du: 1=Daglig leder/HMS-leder/leder m/personalansvar ☐
 2=Tillitsvalgt ☐
 3=Hovedvernombud ☐

2. Har din virksomhet tariffavtale med en eller flere fagforeninger?
1=Ja ☐ 2=Nei ☐ Vet ikke ☐

3. Er din virksomhet medlem av en arbeidsgiverorganisasjon?
1=Ja ☐ 2=Nei ☐ Vet ikke ☐

4. Hva slags arbeidstidsordninger er mest vanlig blant hovedyrkesgruppen i din virksomhet? Er det: **LES OPP**

	Kun ett alternativ
a) Mest vanlig med fast arbeidstid på dagtid?	
b) Mest vanlig med skiftarbeid/turnus – 2 skift eller 2 delt?	
c) Mest vanlig med skiftarbeid/turnus – 3 skift eller 3 delt	

5. Hvordan vil du beskrive den normale bruken av overtidsarbeid i din virksomhet? Vil du si den er:

Svaralternativer	Sett ett kryss
1=Svært høy	
2=Ganske høy	
3=Ganske lav	
4=Svært lav	
5= Brukere ikke overtid	
6= Vet ikke IKKE LES	

6a. Har virksomheten i løpet av de siste 3 årene gjennomført en større omstilling eller omorganisering?

Svaralternativer	Sett ett kryss
1=Ja	
2=Nei	
3=Vet ikke	

Hvis nei/vet ikke $\Rightarrow$ Gå til spørsmål 8a.

6b. Medførte omstillingen noen av følgende endringer? Flere svar mulig:

	1=Ja	2=Nei	3=Vet ikke
a) Omstillingen medførte nedbemanning			
b) Omstillingen medførte økt arbeidsmengde for ansatte			
c) Omstillingen medførte nye arbeidsoppgaver for ansatte			
d) Omstillingen medførte reduksjon i antall ledernivåer			
e) Omstillingen medførte økt ansvar for ansatte			
f) Omstillingen medførte innføring av ny teknologi			
g) Omstillingen medførte endrede kompetansekrav			

7. I hvilken grad vil du si tillitsvalgte/ansattes representanter generelt medvirker i omstillingsprosesser i din virksomhet? Vil du si de medvirker i:

	Sett ett kryss
1=I svært stor grad	
2=I ganske stor grad	
3=I ganske liten grad	
4=I svært liten grad	
5= Vet ikke	

8a. Hvor lett eller vanskelig synes du det er for din virksomhet å rekruttere kvalifiserte arbeidstakere ut fra følgende skala:

A: Rekruttering av kvalifisert personale er:	Sett ett kryss
1= Svært lett	
2= Ganske lett	
3= Ganske vanskelig	
4= Svært vanskelig	
5= Vet ikke	

8b. Hvordan vil du beskrive turnoveren i din virksomhet ut fra følgende skala:

B: Turnoveren er:	Sett ett kryss
1= Svært høy	
2= Ganske høy	
3= Ganske lav	
4= Svært lav	
5= Vet ikke	

Nå følger noen spørsmål som berører kommunikasjon og medvirkning:

9a. Har virksomheten partssammensatte fora eller kontaktmøter?

Ja ☐ Nei ☐ Vet ikke ☐ Hvis Nei/Vet ikke ☐ ⇒ gå til spm. 11

9b. Hvor ofte har virksomheten partssammensatte møter? **LES OPP**

1= Ukentlig ☐ 2=Ca. en gang i måneden ☐ 3= Ca. hver annen måned ☐ 4=Ca. hvert kvartal ☐ 5=Ca.en gang i året ☐

10. I hvilken grad blir noen av følgende saker behandlet i disse møtene eller utvalgene? Svar på en skala 1=i svært stor grad, 2=i nokså stor grad, 3= i nokså liten grad og 4= i svært liten grad.

I møtene behandles:	1=I svært stor grad	2=I nokså stor grad	3=I nokså liten grad	4=I svært liten grad	5=Vet ikke IKKE LES
Virksomhetens strategi					
Investeringer					
Omorganiseringer					
Kompetansebehov					
Sykefravær					
Produktivitetsmål					
Fysisk arbeidsmiljø					
Psyko-sosialt arbeidsmiljø					

11. Hvor ofte har virksomheten avdelingsmøter eller lignende der både ansatte og ledelse deltar? **LES OPP**

1= Ukentlig ☐ 2=Ca. en gang i måneden ☐ 3= Ca. hver annen måned ☐ 4=Ca. hvert kvartal ☐ 5=Ca.en gang i året ☐

6=Aldri ☐ 7=Vet ikke ☐ Hvis "Nei/Vet ikke" ☐ ⇒ Gå til spørsmål 14.

12. Hvilken beskrivelse passer best på avdelingsmøtene? Er møtene hovedsakelig preget av: **LES OPP.**

1=Informasjon fra ledelsen til ansatte ☐ 2=Både informasjon og diskusjon ☐ 3=Diskusjon mellom ledelsen og de ansatte ☐

13. I hvilken grad tas noen av de følgende tema opp på avdelingsmøtene: Svar på en skala hvor 1= i svært stor grad 2=i nokså stor grad 3= i nokså liten grad og 4= i svært liten grad.

Mulige diskusjonstema	1=I svært stor grad	2=I nokså stor grad	3=I nokså liten grad	4=I svært liten grad	5= Vet ikke IKKE LES
Samarbeidsrutiner					
Oppgavefordeling					
Det fysiske arbeidsmiljøet					
Det psyko-sosiale arbeidsmiljøet					
Sykefraværsutvikling					
Tiltak for å forebygge sykefravær					

14. Hvordan vil du vurdere de ulike utsagnene under? Svar på en skala hvor 1= Helt enig 2=ganske enig 3= ganske uenig og 4= helt uenig

	1=Helt enig	2=ganske enig	3=Ganske uenig	4=Helt uenig	5=Vet ikke IKKE LES
De ansatte har liten innflytelse på utførelsen av egne arbeidsoppgaver					
De ansatte har liten innflytelse på oppgavefordelingen blant ansatte					
De ansatte har liten innflytelse på egen arbeidstid					
De ansatte har stor innflytelse på tidsfrister og arbeidstempo					
De ansatte har stor innflytelse på hvilke kvalitetskrav som stilles					
De ansatte har stor innflytelse på de mål som settes for virksomheten					

15. Blir det i din virksomhet gjennomført systematisk kartlegging av arbeidsmiljøet, og i så fall hvor ofte? Skjer dette: **LES OPP**

1= Ca 1/2-årlig, 2=Ca årlig 3=Ca.annet hvert år 4=Sjeldnere 5=Aldri

☐
☐
☐
☐
☐

6=vet ikke Hvis "Aldri/Vet ikke". ⇒ Gå til spørsmål 17.

☐

16. Blir resultatene fra arbeidsmiljøkartleggingen drøftet med: **FLERE SVAR MULIG, LES OPP:**

1=Tillitsvalgte / 2=De ansatte 3=Ingen av delene 4=Vet ikke
Ansattes representanter

☐
☐
☐
☐

17. Hvordan vil du generelt beskrive forholdet mellom ledelsen og ansatte i din virksomhet? Vil du si det er:

Svaralternativer:	Sett ett kryss
1= Svært godt	
2= Ganske godt	
3= Ganske dårlig	
4= Svært dårlig	
5= Vet ikke	

Nå følger noen spørsmål om sykefravær i virksomheten

18. Hvor mye av sykefraværet i virksomheten fremstår etter din vurdering som jobbrelevant? Er det:

Svaralternativer:	Sett ett kryss
1= En svært stor andel	
2= En ganske stor andel	
3= En ganske liten andel	
4= En svært liten andel	
5= Vet ikke IKKE LES	

19a. Vil du si at de ansattes bruk av egenmelding er:

Svaralternativer:	Sett ett kryss
1= Svært høyt	
2= Ganske høyt	
3= Ganske lavt	
4= Svært lavt	
5= Vet ikke IKKE LES	

19b: Hvor stor andel av egenmeldingene tror du er unødvendige eller skyldes ”skulk”?

Svaralternativer:	Sett ett kryss
1= En svært stor andel	
2= En ganske stor andel	
3= En ganske liten andel	
4= En svært liten andel	
5= Vet ikke IKKE LES	

20. Når det gjelder sykepenger til ansatte, betaler virksomheten lønn under sykdom – sykepenger - utover det som dekkes av folketrygden (dvs. utover seks ganger grunnbeløpet)? 1=Ja ☐ 2=Nei ☐ 3=Vet ikke ☐

21a. Har ansettelse opphørt for en eller flere medarbeidere i virksomheten i 2005 på grunn av langvarlig sykdom eller nedsatt arbeidsevne?

Svaralternativer:	Sett ett kryss
1= Ja	
2= Nei	
3= Vet ikke	

21b. Hvis ja, for hvor mange? _____ 21c: Vet ikke ☐

22a. Har virksomheten pr. i dag ansatte med langvarig eller kronisk sykdom?

1=Ja ☐ 2=nei ☐ 3=vet ikke ☐

22b: Hvis ja: hvor mange? _____ 22c. Vet ikke ☐

23a. Har virksomheten pr. i dag ansatte med varig nedsatt arbeidsevne?

1=Ja ☐ 2=nei ☐ 3=vet ikke ☐

23b: Hvis ja: hvor mange? _____ 23c. Vet ikke ☐

24. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om ledere og sykefravær: Svar på en skala hvor 1=helt enig 2=ganske enig 3= ganske uenig og 4= helt uenig.

	1=Helt enig	2= Ganske enig	3=Ganske uenig	4= Helt uenig	5= Vet ikke
Ledere med personalansvar har ikke god nok kompetanse til å forebygge og følge opp sykefraværet					
Forebygging av sykefravær er ikke en høyt nok prioritert lederoppgave i virksomheten					

Nå følger noen spørsmål som dreier seg om tilrettelegging for arbeidstakernes behov i ulike livsfaser

25. Har virksomheten fastlagte rutiner for å tilrettelegge for arbeidstakere i ulike livsfaser? 1=Ja ☐ 2=Nei ☐ 3=Vet ikke ☐

26. Tilrettelegger virksomheten for arbeidstakere som:

:	1= Ja	2= Nei	3= Vet ikke	3 = Uaktuelt – har ikke vært behov
a) Er gravide?				
b) Er småbarnsforeldre?				
c) Har svært syke eller pleietrengende barn				
d) Har svært syke/pleietrengende ektefelle/samboer				
e) Har vært/er gjennom separasjon/skilsnis				
f) Har nedsatt funksjonsevne?				
g) Er seniorer/eldre arbeidstakere over 55 år?				
h) Har svært syke/pleietrengende foreldre?				

27. Har din virksomhet benyttet noen av de følgende tiltak for å tilrettelegge for arbeidstakers ulike behov?

Ulike tiltak som virksomheten kan benytte	1=Ja	2= Nei	3 = Vet ikke	4= Har ikke vært behov
a) Tilbud om tilrettelagte arbeidsoppgaver				
b) Tilbud om tilrettelagt arbeidstid				
c) Tilbud om å jobbe hjemmefra				
d) Tilbud om omskoleringstiltak eller kompetansehevingstiltak				
e) Tilbud om tekniske hjelpemidler				
f) Tilbud om jevnlig medarbeidersamtaler				
g) Bruk av kontaktperson for langtids sykemeldte				
h) Bruk av gradert/aktiv sykemelding				
i) Bruk av oppfølgingsplaner for langtids sykemeldte				

28. Hvordan vil du vurdere mulighetene for å kunne tilby alternative arbeidsoppgaver for ansatte i din virksomhet? Vil du si de er:

Svaralternativer:	Sett ett kryss
1= Svært store	
2= Ganske store	
3= Ganske små	
4= Svært små	
5= Vet ikke IKKE LES	

29. Nå lurer vi på om virksomheten har fastlagte rutiner for å håndtere ulike problemer som arbeidstakere kan oppleve:

	1= Ja	2= Nei	3= Vet ikke
a) Har dere rutiner for å håndtere fysiske arbeidsbelastninger?			
b) Har dere rutiner for å håndtere arbeidsrelatert stress?			
c) Har dere rutiner for å håndtere problemer med kunder eller brukere?			
d) Har dere rutiner for å håndtere samarbeidsproblemer?			
f) Har dere rutiner for å håndtere problemer knyttet til omorganisering?			
g) Har dere rutiner for å håndtere kompetansekrav/innføring av ny teknologi			
h) Har dere rutiner for å håndtere mobbing			

30. Hvor mange arbeidstakere fikk formell opplæring i form av kurs eller lignende som hovedsakelig var finansiert av virksomheten i 2005? Var det :

Svaralternativer:	Sett ett kryss
1= Alle	
2= Over halvparten	
3= Omtrent halvparten	
4= Under halvparten	
5= Ingen	
6= Vet ikke IKKE LES	

31. Utarbeider virksomheten kompetansehevingsplan for ansatte i virksomheten? .

1=Ja ☐ 2=Nei ☐

Hvis "Nei" ⇔ Gå til spm. 32.

31b. Utarbeides det:

1=Individuelle

kompetansehevingssplaner

☐

2=Kompetansehevingssplaner

for grupper av ansatte

☐

3=Begge deler

☐

4=Vet ikke

☐

32. Får ansatte i virksomheten tilbud om noen av de følgende ordningene: Svar om de tilbys ingen-, noen- eller alle ansatte

	1=Ingen	2=Til noen	3= Til alle	4=Vet ikke IKKE LES
a) Helt eller delvis dekning av private legetjenester				
b) Dekning av egenandel til fysioterapi, kiropraktor, annen behandling				
c) Subsidierte treningstilbud (helsestudio, svømming etc.)				
d) Muligheter for å trimme i arbeidstiden uten å bli trukket i lønn				
e) Helt eller delvis dekning av barnepass				
f) Lengre ferie enn lovbestemt eller det som følger av kollektiv avtale?				
g) Betalt permisjon for etterutdanning				

33. Dersom **noen** eller **alle** på minst av ett av delspørsmålene i spm 32: I forrige spørsmål svarte du at noen eller alle fikk dekket ordninger. Tilbyr virksomheten slike goder :

	1= Ja	2=Nei	3= Vet ikke
a) Fordi virksomheten sparer arbeidsgiveravgift			
b) Fordi virksomheten oppnår lavere priser enn hver enkelt ansatt kan oppnå			
c) Fordi ansatte verdsetter frynsegoder mer enn vanlig lønn			
d) Fordi slike goder er gunstige for å rekruttere og holde på medarbeiderne			
e) Fordi slike goder fører til mer fornøyde medarbeidere			
f) Fordi slike goder er lønnsomt i forhold til å forebygge langvarig sykefravær			

34. Er din virksomhet en IA-virksomhet – har den inngått intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv?

Svar: 1=ja ☐ 2=nei ☐ 3=vet ikke ☐ Hvis ”nei/vet ikke” ⇒ Gå til spm. 36.

34b. Hvis ja – når ble ”IA-avtalen” inngått?

2001	2001	2003	2004	2005	2006	Vet ikke/Husker ikke

35. I hvilken grad vil du si at virksomheten har endret praksis i forhold til å tilrettelegge for arbeidstakernes ulike behov for oppfølging etter at ”IA-avtalen” ble inngått? Er det:

Svaralternativer:	Sett ett kryss
1= I svært stor grad	
2=I ganske stor grad	
3=I ganske liten grad	
4=I svært liten grad	
5= Vet ikke IKKE LES	

36. Alt i alt – vil du si at din virksomhet tilrettelegger for de ansattes individuelle behov :

Svaralternativer:	Sett ett kryss
1= I svært stor grad	
2=I ganske stor grad	
3=I ganske liten grad	
4= I svært liten grad	
5= Vet ikke IKKE LES	

37. I hvilken grad vil du si at det å tilrettelegge for ansattes ulike behov har hatt en positiv betydning for:

	1=I svært stor grad	2=I ganske stor grad	3=I ganske liten grad	4=I svært liten grad	5= Vet ikke IKKE LES
a) Rekruttering					
b) Turnover					
c) Arbeidsmiljø					
d) Sykefravær					
e) Virksomhetens anseelse					
f) Virksomhetens økonomiske situasjon					

Ved intervju med daglig leder, HMS-ansvarlig eller annen leder med personalansvar:

Todelt ...Vi ønsker også å intervju tillitsvalgt fra den største fagforeningen, eller dersom dere ikke har organiserte – hovedvernombud. Har du navn og telefonnummer til:

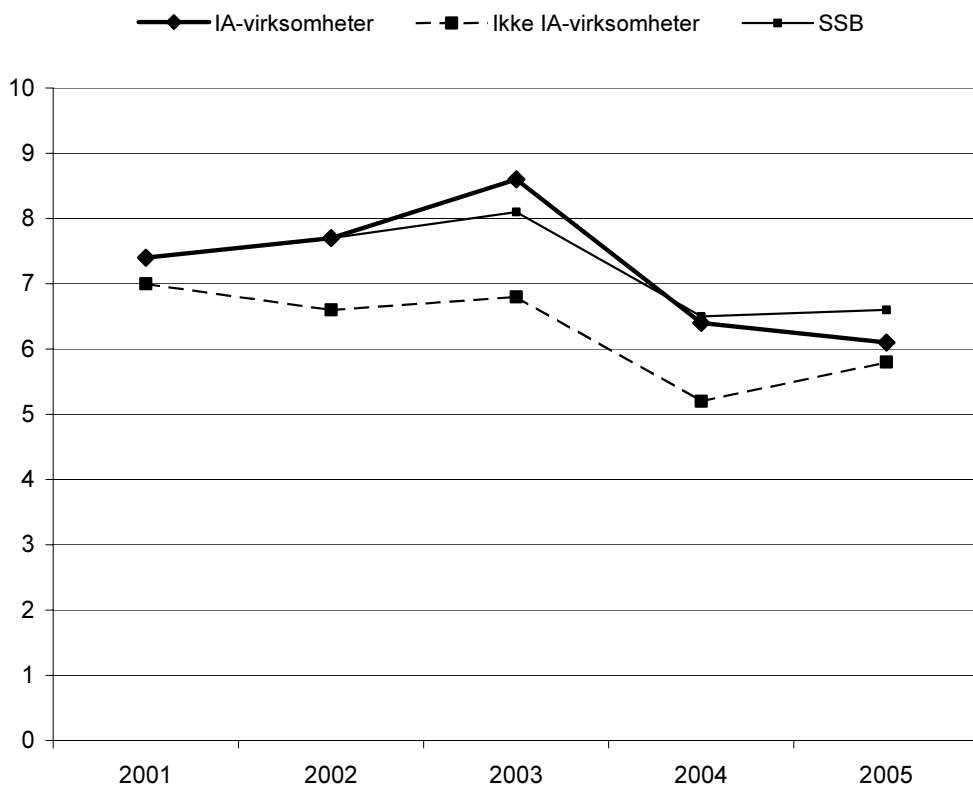
Hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt for den største fagforeningen:

Eventuelt: Hovedvernombud/vernombud i virksomheten:

Tusen takk for hjelpen

Vedlegg 2

Egenmeldt og legemeldt sykefravær tredje kvartal 2001 tom
tredje kvartal 2005



Vedlegg 3

Kapittel 3 – sykefravær

Lineær regresjon. Avhengig variabel sykefravær 3.kvartal 2001 til 3. kvartal 2005. N=269

Modell	B-verdi	T-verdi
Konstant	1,083	2,62**
Andel kvinner	0,131	2,76**
Andel småbarnsforeldre	0,004	0,06
Andel arbeidstakere over 55 år	0,102	1,79
Andel ansatte	0,127	2,55*
Andel ansatte med høyere utdanning	0,142	3,98**
Økonomisk resultat i 2004	0,081	0,73
Tariffavtale	-0,104	-1,09
Bransje	-0,331	-3,55

Andel kvinner: lav verdi – få , høy verdi mange

Andel småbarnsforeldre: Lav verdi – få, høy verdi mange

Andel arbeidstakere over 55 år: Lav verdi få, høy verdi mange

Andel ansatte: lav verdi få, høy verdi mange

Andel ansatte med høyere utdanning (høyskole- og universitetsnivå): lav verdi mange, høy verdi få

Tariffavtale: lav verdi ja, høy verdi nei

Bransje: 0= vareproduksjon, kraft, vann, bygg og anlegg, varehandel, hotell og restaurant, transport, forretningstjenester og andre tjenester=1

Sykefraværarbeid

Logistisk regresjon med IA-avtale som avhengig variabel (0=ikke IA-avtale, 1=IA-avtale). N=450.

	B	Sig.
Økonomisk situasjon	-,071	,843
Tariffavtale	-,846	,005
Omorganisert	,129	,663
Omfang av arbeidsrelatert fravær	,085	,626
Andel ansatte	,006	,006
Andel ansatte med høyere utdanning	,133	,260
Andel kvinner	-,009	,02
Andel seniorer	-,037	,883
Sykefravær 2001 til 2005 (3. kvartal)	,339	,106
Kjikkvadrat	35,57***	
Nagelkerke R	,17	
-2LL	321,962	

Økonomisk situasjon: 0 = underskudd, 1= overskudd

Tariffavtale: 0=ja, 1=nei

Omorganisert: 0 = ja, 1 = nei

Omfang av arbeidsrelatert fravær: 1 = stor andel, 4 = lav andel

Andel ansatte: lav verdi få, høy verdi mange

Andel ansatte med høyere utdanning (høyskole- og universitetsnivå): lav verdi mange, høy verdi få
 Andel kvinner: lav verdi – få , høy verdi mange
 Andel arbeidstakere over 55 år: Lav verdi få, høy verdi mange
 Sykefravær tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005: 1 = lavt, 3 = høyt

Kapittel 4

Kapittel 4: Korrelasjonsanalyse over sammenhengen mellom diskusjonstema i avdelingsmøter og tilstedeværelse av tariffavtale

Diskusjonstema i avdelingsmøter (1 i svært stor grad, 4 i svært liten grad)	Tariffavtale (0=ja, 1=nei):
Det fysiske arbeidsmiljøet	,2** 427
Sykefraværsutvikling	,26** 424
Tiltak for å forebygge sykefravær	02** 426
Det psykososiale arbeidsmiljøet	,13** 425

Kapittel 5

Kapittel 5: Korrelasjonsanalyse over sammenhengen mellom ulike tilbud og om virksomheten har IA-avtale

Tilbud (0=ja, 1=nei):	IA-avtale (0=ja, 1=nei):
Tilbud om tilrettelagte arbeidsoppgaver	,3** 444
Tilbud om tilrettelagt arbeidstid	,14** 444
Tilbud om å jobbe hjemmefra	-,01 446
Tilbud om omskoleringstiltak/kompetanseheving	,12* 443
Tilbud om tekniske hjelpemidler	,16** 444
Tilbud om jevnlig medarbeidersamtaler	,03 446
Kontaktperson for langtidssykemeldte	,29** 443
Bruk av gradert/aktiv sykemelding	,21 446
Oppfølgingsplaner for langtidssykemeldte	,29** 442
Samlet grad av tilbud (1 til 9)	-,35** 446

Logistisk regresjon med tilrettelegging for gravide som avhengig variabel (0=ikke tilrettelegging, 1 tilrettelegging)
N=450

	B	Sig.
Økonomisk situasjon	-,644	,025
Tariffavtale	,217	,361
IA-avtale	,636	,009
Andel ansatte	,001	,559
Andel ansatte med høyere utdanning	-,426	,000
Antall kvinner	,001	,819
Andel småbarnsforeldre	,221	,199
Andel seniorer	-,517	,000
Kjikkvadrat	61,48***	
Nagelkerke R	,187	
-2LL	499,768	

Økonomisk situasjon: 0 = underskudd, 1= overskudd

Tariffavtale: 0=ja, 1=nei

IA-avtale: 0=nei, 1=ja

Andel småbarnsforeldre: 1=lav, 3=høy

Andel ansatte: lav verdi få, høy verdi mange

Andel ansatte med høyere utdanning (høyskole- og universitetsnivå): lav verdi mange, høy verdi få

Andel kvinner: lav verdi – få , høy verdi mange

Andel arbeidstakere over 55 år: Lav verdi få, høy verdi mange

Lineær regresjon. Avhengig variabel: Tilrettelegging for småbarnsforeldre. N=411

Modell	B-verdi	T-verdi
Konstant	1,011	3,08**
Antall kvinner	-,001	-2,191*
Andel småbarnsforeldre	,120	2,154*
Gjennomsnittsalder i foretaket	,006	,908
Antall ansatte	,001	2,174*
Andel ansatte med høyere utdanning	-,063	-2,093*
Økonomisk resultat i 2004	-,044	-,471
Tariffavtale	-,05	-,624
IA-avtale	,205	2,561*

Antall kvinner: kontinuerlig

Andel småbarnsforeldre: Lav verdi – få, høy verdi mange

Gjennomsnittsalder: kontinuerlig

Antall ansatte: kontinuerlig

Andel ansatte med høyere utdanning (høyskole- og universitetsnivå): lav verdi mange, høy verdi få

Økonomisk resultat: 0=underskudd, 1=overskudd

Tariffavtale: 0=nei, 1=ja

IA-avtale: 0=nei, 1=ja

Logistisk regresjon med tilrettelegging for seniorer som avhengig variabel (0=ikke tilrettelegging, 1 tilrettelegging)
N=450

	B	Sig.
Økonomisk situasjon	-,461	,085
Tariffavtale	,077	,732
IA-avtale	,360	,109
Antall ansatte	,002	,166
Andel ansatte med høyere utdanning	,100	,229
Andel kvinner	-,002	,202
Gjennomsnittsalder	,064	,000
Kjikkvadrat	25,17***	
Nagelkerke R	,08	
-2LL	540,743	

Økonomisk situasjon: 0 = underskudd, 1 = overskudd

Tariffavtale: 0=ja, 1=nei

IA-avtale: 0=nei, 1=ja

Andel småbarnsforeldre: 1=lav, 3=høy

Andel ansatte: lav verdi få, høy verdi mange

Andel ansatte med høyere utdanning (høyskole- og universitetsnivå): lav verdi mange, høy verdi få

Andel kvinner: lav verdi – få , høy verdi mange

Gjennomsnittsalder: kontinuerlig

Lineær regresjon. Avhengig variabel: Tilrettelegging for ulike livsfaser. N=399

Modell	B-verdi	T-verdi
Konstant	5,68	5,279**
Antall kvinner	-,003	-2,068*
Andel småbarnsforeldre	,379	2,53*
Gjennomsnittsalder i foretaket	,004	,240
Antall ansatte	,002	2,5*

Andel ansatte med høyere utdanning	-,238	-2,9**
Økonomisk resultat i 2004	-,307	-1,183
Omorganisert siste tre år	-,461	-2,134*
Tariffavtale	,038	,178
IA-avtale	,524	2,371*
Ansatte m langvarig syke/nedsatt arb evne	-,861	3,302

Antall kvinner: kontinuerlig

Andel småbarnsforeldre: Lav verdi – få, høy verdi mange

Andel ansatte: kontinuerlig

Andel ansatte med høyere utdanning (høyskole- og universitetsnivå): lav verdi mange, høy verdi få

Økonomisk resultat: 0=underskudd, 1=overskudd

Omorganisert siste tre år: 0=ja, 1=nei

Tariffavtale: 0=nei, 1=ja

IA-avtale: 0=nei, 1=ja

Ansatte med langvarig/kronisk syke/varig nedsatt arbeidsevne: 0=nei, 1=ja

Lineær regresjon. Avhengig variabel: Tilretteleggingstilbud for ulike livsfaser. N=401

Modell	B-verdi	T-verdi
Konstant	10,127	9,502**
Antall kvinner	-,003	-2,003*
Andel småbarnsforeldre	,150	1,009
Gjennomsnittsalder i foretaket	-,006	-,354
Antall ansatte	,002	2,203*
Andel ansatte med høyere utdanning	-,391	-4,8**
Økonomisk resultat i 2004	,039	,151
Omorganisert siste tre år	-,691	-3,224**
Tariffavtale	-,301	-1,407
IA-avtale	1,038	4,743**
Ansatte m langvarig syke/nedsatt arb evne	-1,582	-6,132**

Antall kvinner: kontinuerlig

Andel småbarnsforeldre: Lav verdi – få, høy verdi mange

Andel arbeidstakere over 55 år: Lav verdi få, høy verdi mange

Andel ansatte: kontinuerlig

Andel ansatte med høyere utdanning (høyskole- og universitetsnivå): lav verdi mange, høy verdi få

Økonomisk resultat: 0=underskudd, 1=overskudd

Omorganisert siste tre år: 0=ja, 1=nei

Tariffavtale: 0=nei, 1=ja

IA-avtale: 0=nei, 1=ja

Ansatte med langvarig/kronisk syke/varig nedsatt arbeidsevne: 0=nei, 1=ja

Kapittel 6

Kapittel 6: Korrelasjonsanalyse av sammenhenger mellom tilrettelegging og tilbud og sykefravær

Tilrettelegging for (0=ja, 1=nei):	Sykefravær tredje kvartal 2005	Sykefravær tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005
Gravide	,11* 429	,084 294
Småbarnsforeldre	,1* 430	,05 295
Har vært igjennom skilsmisse/separasjon	,1* 428	,021 293
Samlet grad av tilrettelegging	-,07 431	,02 296
Tilbud om (0=ja, 1=nei):		
Muligheter til å jobbe hjemmefra	,16** 431	,14* 296
Kontaktperson for langtidssykemeldte	-,19** 428	-,26** 294
Oppfølgingsplaner for langtidssykemeldte	-,18** 426	-,26** 292
Samlet grad av tilbud som gis	,04 431	,08 296
Samlet grad av tilbud "det ikke er behov for"	-,1* 431	-,1 296
Alt i alt – tilrettelegger virksomheten for ansattes ulike behov? 1 i svært stor grad, 4 i svært liten grad)	,1* 425	,09 292

Fafo gjennom 25 år



Fafo ble opprettet av Landsorganisasjonen i Norge høsten 1981, som Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon. Med utspring i fagbevegelsen var arbeidstakernes kår og organisering et naturlig utgangspunkt for forskningen. Samspillet mellom arbeidslivs- og velferdspolitikken har stått i sentrum gjennom alle disse 25 årene.

Motivasjonen for å opprette et senter for forskning og dokumentasjon var fra LOs side behovet for mer kunnskap. Ikke minst fordi man på denne tiden opplevde en økonomisk krise, både nasjonalt og internasjonalt. Tidsånden var preget av krav om liberalisering og skattelette, og en arbeiderbevegelse som søkte nye svar på utfordringene. I et notat fra LOs sekretariat i februar 1982 heter det:

«Et forsknings- og utredningsinstitutt for fagbevegelsen må ha en tosidig oppgave: Å tilveiebringe kunnskap som kan bidra til å avklare og fremme fagbevegelsens mål og oversette handlingsanvisninger i forhold til målene. Kunnskap gir makt bare når kunnskapen blir brukt».

Og slik ble det. Fafos bærende idé var fra starten av å omdanne vitenskapelige resultater til praktiske løsninger. Samspillet mellom fagmiljø og oppdragsgiver skulle bringe fram forskning av høy vitenskapelig kvalitet, vesentlig samfunnsmessig betydning og nytteverdi for oppdragsgiver.

I løpet av 25 år har Fafo vokst til å bli et av de største private samfunnsvitenskapelige instituttet i Norge, målt i antall årsverk. Vi har en stor og variert forskningsportefølje som hviler på tre hovedpilarer: 1) Arbeidslivsforskning med vekt på kollektiv organisering og partsforhold, 2) Velferds- og levekårsforskning og 3) Internasjonale studier i land som gjennomgår store overgangsprosesser.

Terje Rød-Larsen var Fafos første daglige leder og fikk fra 1. januar 1983 følge av Gudmund Hernes som forskningsleder. De to gründerne, og LO som eier, var opptatt av at forskningscenteret skulle opptre uavhengig av LO. I retningslinjene fra 1982 heter det:

«En kan altså ut fra hva en sympatiserer med politisk bestille forskning. Men en kan ikke bestille konklusjoner. Hvordan det forskes må derfor være avskjermet fra politiske påvirkninger. Hvis resultatene ikke holder ved etterprøving, er det en produserer ikke forskning, men ideologi.»

Fafo har hele tiden arbeidet under et eget styre og med egne vedtekter, og ble i 1993 også en selvstendig juridisk enhet. Fafo ble omdannet til stiftelse med bidrag fra: Landsorganisasjonen i Norge, Orkla ASA, Umoe As, Elkem ASA, Coop Norge, Sparebank 1 Gruppen, Norsk Kommuneforbund og Telenor AS. Samtidig flyttet Fafo til de nåværende lokalene i Borggata 2B. Etableringen som selvstendig stiftelse på Grønland innledet en periode med fornyelse og vekst. Dag Odnes overtok som daglig leder, den internasjonale virksomheten ekspanderte, blant annet med kontorer på Vestbredden og Gaza. Studiene i Midtøsten hadde dannet bakgrunnen for den hemmelige Oslo-prosessen og Oslo-avtalen mellom Israel og PLO i 1993. Dette førte Fafo, med Terje Rød-Larsen i spissen, inn på den globale nyhetsagendaen.

Men veksten ble etterfulgt av nedgangstider og omstillinger. Det førte til kutt i kostnader og omorganisering av forskningsvirksomheten. Samtidig kom Fafo ut blant de beste i Norges forskningsråds evaluering av de sosial- og arbeidslivspolitiske oppdragsinstituttene.

Fra 2004 har Jon M. Hippe vært daglig leder i Fafo. Omstillingene har fortsatt, og de siste årene er preget av en tilfredsstillende økonomi og økende etterspørsel etter prosjekter. En økende andel av forskerne har doktorgrad og det er økning i antall internasjonale samarbeidsprosjekter og publiseringer.

På samme tid er profileringen overfor den norske offentligheten styrket gjennom målrettet innsats. Fafo arrangerer seminarer, satser på faglig tverrgående programmer og tett brukeroppfølgning. Tjuefemåringen er i ferd med å oppfylle barndommens drømmer om å bli et utadvendt, inkluderende og pulserende kompetansemiljø som bidrar med kunnskap og premisser i samfunnsdebatten.

Les mer på www.fafo.no/25

Sykefravær og sosialt ansvar

I denne rapporten ser vi på arbeidsgiveres tilrettelegging for arbeidstakere som befinner seg i ulike livsfaser og med ulike arbeidsevner på arbeidsplassen. Virksomheter som i stor grad tilrettelegger, betrakter vi som sosialt ansvarlige. Sentrale spørsmål er hva som kjennetegner virksomheter som tar et sosialt ansvar for sine ansatte, og dernest om det er noen sammenheng mellom sosialt ansvar og sykefravær i virksomhetene. I utvalget inngår både virksomheter som har undertegnet Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtale), og virksomheter som ikke har undertegnet en slik avtale.

Vi finner at virksomheter som har inngått IA-avtale i større grad tilrettelegger for arbeidstakere som i perioder ikke kan yte maksimal innsats på arbeidsplassen. IA-virksomhetene i utvalget har også i større grad ansatte som er langvarig eller kronisk syke, eller med varig nedsatt arbeidsevne. Det kan derfor se ut til at IA-virksomhetene opptrer mer sosialt ansvarlige overfor sine ansatte enn øvrige virksomheter.

Vi har også lett etter sammenhenger mellom sosialt ansvar og sykefravær. Vi finner at virksomheter som tilrettelegger for gravide og småbarnsforeldre, har et noe lavere sykefravær tredje kvartal 2005. Derimot finner vi ingen nevneverdige sammenhenger mellom den samlede graden av tilrettelegging og tilbud til arbeidstakere i ulike livsfaser og livssituasjoner og sykefraværet i virksomhetene. Det er imidlertid en sammenheng som viser at virksomheter som har kronisk syke arbeidstakere eller arbeidstakere med varig nedsatt arbeidsevne også har et høyere sykefravær i tredje kvartal 2005, og i hele perioden fra tredje kvartal 2001 til tredje kvartal 2005.