

Rolf K. Andersen,
Eivind Falkum og Leif E. Moland

Virker verktøyet?

**Evaluering av «IA-funksjonsvurdering – En
samtale om arbeidsmuligheter»**

Rolf K. Andersen, Eivind Falkum og Leif E. Moland

Virker verktøyet?

Evaluering av «IA-funksjonsvurdering – En samtale om arbeidsmuligheter»

© Fafo 2006
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Innledning.....	5
1.1 Bakgrunn og problemstillinger	5
1.2 Filosofien bak utviklingen av verktøyet	6
1.3 IA-funksjonsvurderingsverktøyet.....	6
1.4 Problemstillinger i evalueringen	7
2 Metoder i evalueringen	8
2.1 Fem datakilder	8
2.2 Samarbeid og databearbeiding.....	9
3 Funn og konklusjoner i evalueringen	10
3.1 Kjennskap til kravet om oppfølgingsplan.....	10
3.2 Informasjon om funksjonsvurderingsverktøyet	10
3.3 Kunnskap om verktøyet i arbeidslivet.....	11
3.4 Arbeidslivets bruk av verktøyet	12
3.5 Funksjonsvurderingsverktøyet nytte	14
3.6 Bedriftsekstern bruk og innsyn.....	15
3.7 Etatens bruk og nytte av verktøyet	16
4 Utfordringer og anbefaling	17
Hovedkonklusjonen er klar:.....	17

Forord

IA-funksjonsvurderingsverktøyet ble utarbeidet av Prosjekt for inkluderende arbeidsliv i Rikstrygdeverket (RTV) i 2004 som et hjelpemiddel for arbeidstaker og arbeidsgiver til selv å løse utfordringer i forbindelse med den ansattes reduserte arbeidsevne. RTV ønsket nå en systematisk evaluering av verktøyet nytteverdi for arbeidslivet. Da Fafo høsten 2005 fikk evalueringsoppdraget var RTV åpne for at resultatet kunne innebære alt fra en avvikling til utvikling av verktøyet. Som det vil gå frem av rapporten kommer vi ikke til å foreslå avvikling.

Evalueringen er lagt opp som et nært samarbeid mellom Fafos forskergruppe og representanter fra trygdeetaten. Sammen har vi dannet en ressursgruppe. Fafo har innhentet data og presentert disse. Trygdeetatens fagfolk har både bidratt i metodeutviklingen og med spørsmålsformuleringer. Ikke minst har de samtlige i ressursgruppen mot slutten bidratt med analyser.

En spesiell takk til Kari Paulsen i RTV, Wenche Weium Smeby og Jorunn Brink Nes fra arbeidslivssenteret i Hedemark, Marit Bekkevold fra Ringsaker Trygdekontor, Karin Liabø fra Norsk Ergoterapeutforbund og Peter Hjort fra Norsk Landsforening for hjerte- og lungesyke for alle bidrag. En takk også til de øvrige i ressursgruppen, Trond Reinseth fra Arbeidslivssenteret i Sør-Trøndelag, Torill Strugstad fra arbeidslivssenteret i Nord-Trøndelag, Mette Grimstad fra arbeidslivssenteret i Akershus og Frode Andreas Hågvær fra arbeidslivssenteret i Sogn og Fjordane for nyttige bidrag.

Rolf Andersen, Eivind Falkum og Leif Moland alle fra Fafo har gjennomført de empiriske undersøkelsene og ført rapporten i pennen.

Til rapporten følger vedlegg. Disse er mer detaljerte og inneholder flere poeng enn rapporten.

Fafo, 3. mai 2006

Leif Moland

Eivind Falkum

Rolf Andersen

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstillinger

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv gjorde *funksjonsevne* til et nøkkelbegrep i IA-arbeidet. RTV utarbeidet derfor "IA-funksjonsvurdering – en samtale om arbeidsmuligheter", som et enkelt funksjonsvurderingsverktøy til bruk i dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Verktøyet fokuserer på funksjon og muligheter, og vektlegger prosessen som må ligge til grunn for vellykket tilrettelegging av arbeidssituasjonen. "IA-funksjonsvurdering" skiller seg dermed – med hensikt - sterkt fra de mange funksjonsvurderingsinstrumenter som er utarbeidet til bruk for ulike fagprofesjoner. I tillegg presenterer verktøyet en mal for individuell oppfølgingsplan, og setter denne i sammenheng med samtalen om arbeidsmuligheter. Verktøyet har vært i bruk fra 2004.

I april 2003 vedtok Stortinget endringer i arbeidsmiljølovens § 13. Endringen ga arbeidsgiver plikt til å utarbeide en individuell oppfølgingsplan ved lengre tids sykefravær. I ny arbeidsmiljølov er denne bestemmelsen tatt inn i § 4-6, punkt 3, der det heter at "Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i åtte uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging."

Oppfølgingsplanen skal bygge på en vurdering av den ansattes arbeidsevne. Om denne funksjonsvurderingen skriver Arbeidstilsynet:

"Funksjonsvurderingen skal ta utgangspunkt i hva arbeidstakeren faktisk kan eller ikke kan utføre av oppgaver. Dette kan ofte avklares i en dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstaker kan også hente inn bistand fra andre, f.eks. til-litsvalgte. Det kan også hentes inn opplysninger fra behandlende lege, forutsatt at arbeidstaker samtykker."

Arbeidstilsynet anbefaler de impliserte å benytte RTVs funksjonsvurderingsverktøy. I teksten er det lagt inn en link til RTVs hjemmeside og en pdf-versjon av IA-funksjonsvurderingen. Med denne forankringen i AML og Arbeidstilsynets anbefalinger fremstår verktøyet ikke bare som et IA-hjelpemiddel, men som et hjelpemiddel til alle arbeidsplasser.

1.2 Filosofien bak utviklingen av verktøyet

”IA-funksjonsvurdering – En samtale om arbeidsmuligheter” er et samtale- og funksjonsvurderingsverktøy til bruk på arbeidsplassen. Dette er utformet som en A4-foldert og skal være en hjelp for samtaler mellom leder og ansatt om arbeidsmuligheter i situasjoner der den ansatte har redusert arbeidsevne. Målet er å stimulere til aktivitet og forhindre passivitet og utstøting fra arbeidslivet. Dette samtaleverktøyet består av to deler. Den første delen er en samtaleguide som inneholder forslag til hva som kan være aktuelle samtaletemaer. I denne delen er det også hjelp til partene for å oppsummere hva som er kommet ut av samtalen. Den andre delen av samtaleverktøyet inneholder en oppfølgingsplan der leder og ansatt skriver endringsforslag, tilretteleggingsforslag, ansvarsfordeling m.m. Begge signerer.

Verktøyet ble utviklet av Rikstrygdeverket med bistand fra representanter fra partene i IA-avtalen og arbeidslivssentrene. Filosofien i dette utviklingsarbeidet var:

1. Verktøyet skulle først og fremst brukes i virksomhetene, og være et hjelpemiddel til å utrede og komme fram til tiltak for den enkelte.
2. Verktøyet skulle støtte både ledere og ansatte i utredning og vurdering av tiltak for den enkelte, og ha et klart løsningsfokus.
3. Verktøyet skulle støtte dialogen og prosessen mellom ledere og ansatte mer enn å dekke forvaltningsbehov
4. Verktøyet skulle være så enkelt og intuitivt i bruk som mulig
5. Virksomhetenes bruk av verktøyet skulle være frivillig

Filosofien i utviklingsarbeidet har vært at verktøyet i seg selv ikke er viktig. Det er bruken og de praktiske resultatene av det som sto i sentrum. Prinsippet om frivillig bruk forutsetter at virksomhetene skal oppleve verktøyet som nyttig og relevant dersom det skal bli brukt. Dermed fremstår verktøyet mer som et tilbud om støtte til en prosess enn som krav og regler for hvordan tilfellene skal administreres, dokumenteres og rapporteres. Oppfølgingsdelen av verktøyet blir på samme måten et tilbud om hjelp til å møte arbeidsmiljølovens krav om å utarbeide en oppfølgingsplan, og ikke et krav om dokumentasjon, selv om den *kan* fungere slik, hvis virksomheten vil det selv.

1.3 IA-funksjonsvurderingsverktøyet

Trygdeetatens arbeidslivssentre (TAS) har hatt i oppgave å bidra til at verktøyet blir tatt i bruk., eller mer presist: bidra til at intensjonen bak verktøyet blir realisert. Ifølge RTV har sentrene hatt ulike erfaringer med bruken av funksjonsvurderingsverktøyet. En del arbeidslivssentre har derfor utarbeidet egne versjoner som de mener er mer formålstjenlig. Noen TAS bruker verktøyet slik det opprinnelig er utformet. Andre bruker oppfølgingsplanen, men har i tillegg et eget oppfølgingsverktøy de bruker. Atter andre bruker kun egenutviklet skjema/verktøy. I enkelte fylker ser det ut til at ett og samme TAS benytter ulike verktøyvarianter avhengig av den enkelte IA-rådgivers vurderinger. De alternative verktøyene skiller seg primært ut fra det originale ved at de er elektroniske mens originalen er i papirversjon. Noen av de lokale verktøyene er antakelig også litt mer detaljert enn det opprinnelige, men vår gjennomgang av TAS sine alternative vari-

anter viser i hovedsak at endringene er marginale. Tilsvarende antas bedriftene å utvikle lokale varianter ut fra spesielle behov.

Funksjonsvurderingsverktøyet blir også sett som en mulig dokumentasjons- og informasjonskilde for vurdering av tiltak fra andre aktører i tiltakskjeden. Arbeidstilsynet er fornøyd med det opprinnelige verktøyet som dokumentasjon på tiltak i kjølvannet av en funksjonsvurdering. Noen leger, både i allmennpraksis og ved sykehus, har meldt behov og ønsker om at skjemaet skal inneholde mer informasjon til bruk i vurdering av medisinske tiltak. Andre i tiltakskjeden, f.eks. Aetat, har også meldt liknende, men ikke identiske behov for mer informasjon. Disse aktørene er ikke trukket inn som informanter i undersøkelsene. Observasjonene bygger på inntrykk og tilbakemeldinger til TAS.

1.4 Problemstillinger i evalueringen

Fra før av finnes en rekke verktøy/skjema/instrumenter som benyttes av ulike faggrupper der faglig funksjonsvurdering er skriftliggjort. Dette er profesjonenes funksjonsvurderingsverktøy. Med IA-avtalen er funksjonsvurdering blitt en forventning også til arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er to hovedtyper av funksjonsvurderinger og oppfølgingsplaner: en brukerbasert og en profesjons/fagbasert. Blant de brukerbaserte finner vi de ulike variantene av trygdeetatens funksjonsvurderingsverktøy. Dette reiser flere problemstillinger for en vurdering av funksjonsvurderingsverktøyet framtid:

1. Hva skal formålet med verktøyet være? Skal det, slik det opprinnelig var tenkt, være et arbeidsredskap som understøtter arbeidet med nærvær/fravær på den enkelte arbeidsplass, eller skal det være et redskap også for eksterne aktører i tiltakskjeden?
2. Hvordan fungerer funksjonsvurderingsverktøyet for de ulike aktørene i dag? Inneholder det tilstrekkelig og nyttig informasjon for henholdsvis arbeidsgivere, arbeidstakere, trygdeetatens arbeidslivssentre, trygdekontorene, legene etc?
3. Ut fra de ulike formålene funksjonsvurderingsverktøyet kan ha, hva bør det inneholde for å gi størst mulig nytte i tiltakskjeden? Hvor store endringer må til for å imøtekomme eventuelle ønsker fra de offentlige støtteaktørene og ”ekspertene” i IA-tjenestekjeden? Og hvor legitime er slike ønsker sett opp mot brukernes behov? Gir en utvidelse av oppfølgingsplanen tap eller gevinst for bruker?
4. Er verktøyet kjent og blir det brukt i arbeidslivet, også blant virksomheter som ikke har inngått IA-avtale?
5. Er det hensiktsmessig å bruke instrumentet videre i NAV? Bør det i så fall videreutvikles, i tilfelle hvordan? Er f.eks. likheten med helsevesenets Individuelle Plan så stor at en bør samordne disse?
6. Slik verktøyet nå er utformet er det egentlig to verktøy i ett. Er det hensiktsmessig at samtaleverktøy og oppfølgingsplan fortsatt knyttes sammen, eller bør en skille dem fra hverandre?

2 Metoder i evalueringen

For å dekke problemstillingene har vi studert ulike varianter av funksjonsverktøyet. Dernest har vi spurt ulike brukergrupper om deres anvendelse og eventuelle nytte av å bruke verktøyet. Vi har spurt et utsnitt av norske virksomheter, et utvalg IA-virksomheter og representanter fra henholdsvis trygdekontor (TK) og trygdeetatens arbeidslivssentre (TAS). Vi har med andre ord avgrenset undersøkelsene i evalueringen til de aktørene som funksjonsvurderingsverktøyet først og fremst var ment for: IA-virksomheter og deres støttespillere i trygdeetaten.

2.1 Fem datakilder

Innholdsanalyse

I november 2005 ble samtlige arbeidslivssentre bedt om å sende inn eksempler på ulike varianter av funksjonsvurderingsverktøyet som de selv visste at ble brukt. Vi fikk svar fra 15 av 19. To arbeidslivssentre bruker bare "IA-funksjonsvurdering". Sju arbeidslivssentre bruker både "IA-funksjonsvurdering" og egne tilpasninger. Seks arbeidslivssentre bruker bare andre varianter. En oversikt over de ulike variantene er gjengitt i vedlegg 1.

Innholdsanalysen ble supplert med kvantitative spørreundersøkelser, som utgjør hovedtyngden av datakilder for å kartlegge erfaringer med bruken av funksjonsvurderingsverktøyet/verktøyene:

Omnibus til norske virksomheter

I november-desember 2005 fikk vi anledning til å koble oss på en større bedriftsomnibus i regi av Norstat. Dette er en standardisert undersøkelse som gjennomføres regelmessig til et utvalg på ca 2100 virksomheter. Av disse har 745 virksomheter mer enn 10 ansatte.¹ Disse fikk spørsmål om kjennskap til og bruk av funksjonsvurderingsverktøyet.

Survey til IA-virksomheter

135 IA-virksomheter fra 12 fylker har svart på en elektronisk spørreundersøkelse. Arbeidslivssenteret (TAS) i hvert av de 12 fylkene ble bedt om å lage en liste på 18 IA-virksomheter de mente hadde erfaring med å bruke funksjonsvurderingsverktøyet. TAS ble bedt om å fordele dem etter størrelse slik at vi fikk 3 store, tre mellomstore og tre små virksomheter fra henholdsvis privat og offentlig sektor (Lysark 4). 221 IA-virksomheter fikk tilsendt skjemaet via E-post. Svarprosenten ble på 61 prosent.

Survey til arbeidslivssentre (TAS)

231 rådgivere i arbeidslivssentrene i de 12 fylkene fikk tilsendt elektronisk spørreskjema. Vi fikk svar fra 91, hvilket gir en svarprosent på 41. Dette er lavt, særlig med tanke på at undersøkelsens siktemål er å forbedre et av de verktøyene IA-rådgiverne har i oppgave å implementere i arbeidslivet. En av grunnene til den lave svarprosenten er at PC'ene IA-

¹ Av disse er 40 prosent IA-virksomheter

rådgiverne bruker på jobb, ikke har tilgang på Internett. Dermed kan de heller ikke åpne lenken til undersøkelsen som følger E-posten som ble sendt ut. For å åpne undersøkelsen måtte de enten åpne E-posten sin fra en maskin med Internetttilgang eller sende E-posten til en annen postadresse på en PC med full tilgang til Internett. Et tredje alternativ var å lime lenken inn i adressefeltet på Internett på en PC med slik tilgang. Dette var med andre ord så tungvint at mange IA-rådgivere lot være å svare.

Survey til trygdekontor (TK)

I alt 99 ansatte ved trygdekontor i de 12 fylkene besvarte undersøkelsen. Skjemaet ble sendt til i alt 36 store, mellomstore og små TK. Vi har stipulert at ca 200 svar ville gitt en svarprosent på 100. Dermed kan vi stipulere at svarprosenten er på litt under 50 prosent. En oversikt over utvalgene er gjengitt på lysark 3 og 4. Alle de tre spørreundersøkelsene til henholdsvis TA, TK og IA-virksomhetene ble gjennomført i januar og februar 2006.

2.2 Samarbeid og databearbeiding

Forskerstøttet utviklingsarbeid og brukerstøttet forskning

Evalueringen har vært lagt opp som et nært samarbeid mellom Fafo og representanter for trygdeetaten som til daglig bruker funksjonsvurderingsverktøyet. Prosjektet har hatt en ressursgruppe bestående av representanter fra RTV, TK, TAS og Fafo. I tillegg har også noen av de etatseksterne arkitektene bak funksjonsvurderingsverktøyet deltatt.

I evalueringens tidligste fase, før spørreskjemaene ble utviklet, samlet vi inn data om verktøyet fra arbeidslivssentrene (innholdsanalysen). Denne la grunnlaget for samtaler med medlemmene i ressursgruppen om metodevalg og innhold i spørreskjemaene. Dette var også hovedtema på første work-shop der første del av analysen i tillegg ble foretatt. I tillegg fikk gruppen presentert foreløpige resultater fra bedriftsomnibussen.

Under andre work-shop ble resultatene fra spørreundersøkelsene presentert og diskutert. Deltakernes tilbakemeldinger og innspill til analyser ble notert og avspeiles i neste kapittel.

Analysen bygger med andre ord på referater av innspillene som kom under første og andre workshop.

3 Funn og konklusjoner i evalueringen

3.1 Kjennskap til kravet om oppfølgingsplan

Fra Norstats omnibus finner vi at de fleste norske virksomheter er kjent med kravet om å utarbeide oppfølgingsplaner. Et flertall av dem (58%) har erfaring med slike planer, og av disse bruker omtrent $\frac{3}{4}$ slike planer ”alltid” eller ”som oftest” (Lysark nr 7, 8 og 9 i vedlegget).

I tolkningen av dette funnet må vi ta hensyn til at mange virksomheter ikke har, eller har hatt, medarbeidere som trenger tilbakeføring til arbeid ”i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende” (AML §4-6). Hvor stor andel av virksomhetene som har hatt arbeidstakere som faller inn under kravet vet vi ikke, men det er lite sannsynlig at det vil gjelde absolutt alle virksomheter i løpet av perioden etter at kravet ble vedtatt.

Fra bedriftsomnibussen vet vi at av de bedriftene som har utarbeidet oppfølgingsplan, oppgir omlag halvparten at de har benyttet et opplegg som er utarbeidet av offentlige myndigheter.

Oppfølgingsplaner har med andre ord fått en overraskende stor utbredelse i arbeidslivet bare to og et halvt år etter at kravet ble vedtatt i Arbeidsmiljøloven. Det ser ut til å etterfølges i stor grad der det blir aktualisert, enten virksomheten er med i IA eller ikke.

3.2 Informasjon om funksjonsvurderingsverktøyet

TAS er viktigste informasjonskilde

Trygdeetatens arbeidslivssentre (TAS) er den instans som i størst grad bringer informasjon om verktøyet ut til ledere og IA-kontakter i bedrifter som har tegnet IA-avtale. Det er også TAS som står for opplæringen av virksomhetene i bruken av verktøyet (Lysark 5). Det gis også noe individuell opplæring til ansatte. Denne opplæringen gis av både TAS og TK (Lysark 6). Andre informasjonskilder er marginale.

TAS har fylt sin rolle

TAS har hatt til oppgave å spre kunnskap om verktøyet og bidra til at det blir implementert i virksomhetene. Denne rollen har de fylt. TK har vært mindre aktive i denne delen av arbeidet. Dette er i tråd med den intenderte arbeidsdelingen internt i trygdestaten. Trygdekontorene jobber på individnivå, mens TAS jobber mest på systemnivå. Trygdekontorene møter og bruker verktøyet når de behandler enkeltsaker for arbeidstakere som har hatt fravær fra jobb på mer enn 8 uker.

3.3 Kunnskap om verktøyet i arbeidslivet

Forutsetningen for å bruke oppfølgingsplanen i verktøyet er at virksomheten faktisk har hatt ansatte med fravær i undersøkelsesperioden.² Dette antas å slå ut i svargivningen på kunnskap om oppfølgingsdelen av verktøyet.

Ansatte har mindre kunnskap om funksjonsvurderingsverktøyet enn ledelsen. De ansatte kjenner, i følge svarene fra TAS og TK, i liten grad til at sykepengeutbetaling kan falle bort dersom oppfølgingsplan ikke er utarbeidet etter 8 ukers fravær (jf ftrl §8-8, der det framgår at "retten til sykepenger faller bort dersom medlemmet uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, eller uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller yrkesrettet attføring").

Arbeidstakere trenger ikke å kjenne til verktøyet før de blir syke, det vil si før det blir aktuelt for dem, mens arbeidsgivere antas å ha bedre generell kunnskap om dette enn arbeidstakerne. Ledere bør ha kunnskap om at verktøyet finnes og når og hvordan det kan brukes. Dette er en av forklaringene på hvorfor arbeidsgiverne har bedre kjennskap til og kunnskap om verktøyet enn arbeidstakerne (Lysark 10 – 15). En annen forklaring på at arbeidsgiverne har relativt høy kjennskap til verktøyet kan være at TAS først og fremst har henvendt seg til dem (som virksomhetsrepresentanter) når de har gitt opplæring.

I følge TAS og TK har arbeidsgivere og arbeidstakere mer kunnskap om oppfølgingsplanen enn om samtaledelen av funksjonsvurderingsverktøyet. TK vurderer deres kunnskap om oppfølgingsplanen som mindre enn det TAS vurderer den til. Det kan skyldes at TK er den instansen som faktisk skal etterspørre oppfølgingsplaner i konkrete enkeltsaker.

Stor utbredelse på kort tid, men ..

Virksomhetenes kunnskap om funksjonsvurderingsverktøyet, og da særlig kravet om utarbeiding av oppfølgingsplan, er blitt utbredt på kort tid. Deres kunnskap er større enn forventet og antatt av TAS og TK.

Selv om kunnskapen om verktøyet er høyere i virksomhetene enn antatt, er det likevel behov for ytterligere innsats på informasjon, opplæring og veiledning. Dette gjelder i særlig grad kunnskap om rettigheter og plikter som følger med lov og avtaleverket. Det gjelder også, som vi skal se, kunnskap om hvilke sammenhenger verktøyet egner seg for, og kan brukes i.

Det er rimelig å anta at kunnskapen om verktøyet, og da særlig samtaledelen som ikke er obligatorisk, er en god del lavere i de virksomhetene som ikke har inngått IA-avtale enn blant de som har inngått IA-avtale.

² Vi regner ikke med at mange lager oppfølgingsplaner for ansatte med kortere fravær enn åtte uker.

3.4 Arbeidslivets bruk av verktøyet

Hvilke versjoner brukes?

Tilsynelatende brukes RTVs "IA-funksjonsvurdering" mindre enn andre verktøy (Lysark 16). Vi har imidlertid samlet inn en rekke ulike funksjonsvurderingsverktøy og fant at det bedriftene kaller "verktøy utarbeidet av bedriften selv" eller "verktøy utarbeidet av arbeidslivsenteret" i all hovedsak dreide seg om modifiserte og ubetydelig endrede utgaver av nettopp den opprinnelige versjonen. (Vedlegg 1) Noen har et tips mer eller mindre i margin av samtaledelen, noen har med henvisning til legen i oppfølgingsplanen osv. Det har for øvrig heller ikke vært noe mål at RTVs grønne papirversjon av IA-funksjonsvurderingen skulle være enerådende.

Det er likevel ett avvik fra flertallet som har en mer prinsipiell karakter. Her har en trukket større eller mindre deler av samtaledelen inn i oppfølgingsplanen. Motivet for dette er å oppmuntre til å bruke samtaleverktøyet og slik sikre at tiltakene i oppfølgingsplanen er best mulig underbygget. Dette fører imidlertid til at forholdet det har vært snakket om blir skriftliggjort i oppfølgingsplanen og dermed gjort tilgjengelig for flere. En slik informasjonsspredning er neppe til gang for den ansatte og har ikke vært ønskelig fra RTVs side. (Temaet følges også opp under punktet om "spredning og lagring av oppfølgingsplanen").

Både oppfølgingsplan og samtaledel?

TAS og trygdekontorenes oppfatninger om virksomhetenes bruk av verktøyet avviker ganske kraftig fra virksomhetenes egne oppfatninger om det samme. TAS og TK er av den oppfatning at virksomhetene stort sett bare bruker den obligatoriske oppfølgingsplanen, mens et stort flertall av virksomhetene selv (ca 75 prosent) oppgir at vanligvis benytter både samtaledelen og oppfølgingsplanen. Virksomhetene ser ut til å oppfatte det som et verktøy for prosessgjennomføring og prosessforbedring, det vil si et verktøy for å gjøre ting riktig slik at resultatene i virksomheten blir best mulig.

IA-virksomhetene bruker verktøyet langt mer enn forventet. Særlig overraskende er IA-virksomhetenes svar på bruk av samtaledelen av verktøyet. Samtaledelen brukes langt hyppigere enn det TAS og trygdekontorene tror at de gjør (lysark 15).

Unødig papirarbeid?

I et arbeidsliv med betydelig tidspress og store krav til dokumentasjon kunne en forventet noe motstand mot funksjonsvurderingsverktøyet. Det kan oppfattes som både omstendelig og med krav til skriftliggjøring. En mulig antakelse kunne da være at man tok lett på den innledende samtaledelen for så å kjapt gå i gang med oppfølgingsplanen. Videre kunne en forvente at mange synes hele verktøyet er "unødig papirarbeid".

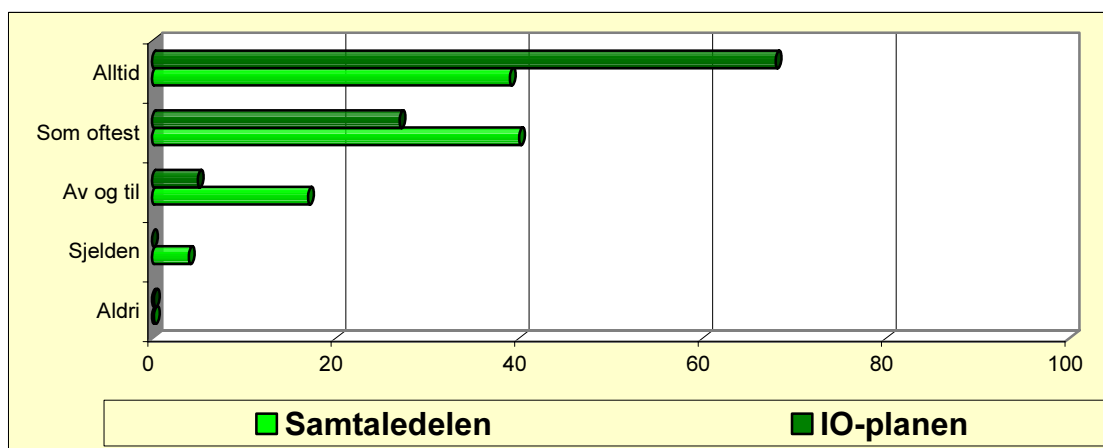
Til dette er å si at 90 prosent av lederne i IA-bedrifter protesterer konfrontert med en påstand om at samtaledelen er overflødig (Lysark 34). Nesten like mange protesterer på påstanden om at samtaledelen er unødig papirarbeid (lysark 36). Her skiller de seg klart fra ansatte ved TAS og TK som antok at det kan bli vel mye papirarbeid.

Når brukes verktøyet?

Det kanskje viktigste spørsmålet ved siden av rapportert nytteverdi, er om verktøyet blir brukt når det skal, altså i forbindelse med sykefravær. Nesten alle ledere i IA-

virksomheter oppgir at de bruker oppfølgingsplanen ”alltid eller som oftest” ved lengre sykefravær. Svært mange oppgir også at de bruker samtaledelen. Dermed bekrefter de at verktøyet brukes når det skal og at det er vanligst å benytte både samtaledel og oppfølgingsplan.

Figur 1: Andel ledere som oppgir at de benytter henholdsvis oppfølgingsplan (IO-plan) og samtaledelen i forbindelse med lengre sykefravær. Prosent. N=135 ledere i IA-virksomheter



Utvidet og forebyggende bruk av verktøyet

Funksjonsvurderingsverktøyet har et innhold som gjør at det anvendelig i en rekke andre sammenhenger enn bare i forbindelse med lengre sykefravær. Vi har derfor spurt om verktøyet brukes i samtaler for å tilrettelegge arbeidet for eldre eller andre arbeidstakere med redusert funksjonsevne, som ledd i medarbeidersamtale, omstillinger osv. Mellom 10 og 20 prosent svarer at de har gjort dette. Når vi vet at verktøyet primært ikke er blitt lansert som et slikt universalmiddel for tilrettelegging på arbeidsplassen, er dette et resultat som bekrefter at verktøyet har et potensial ut over det begrensede siktemålet det har hatt så langt. (Lysark 17 – 26)

65 prosent av virksomhetene oppgir at de har brukt verktøyet forebyggende, blant annet overfor gravide (lysark 21). Dette står tilsynelatende i kontrast til TAS og TKs oppfatning om at dette neppe gjøres av mer enn 10 prosent (lysark 20). TAS og TKs oppfatning forsterkes ved at de mener at verktøyet heller ikke blir brukt for å legge til rette for eldre og funksjonshemmede, i medarbeidersamtaler eller omstillinger (lysark 22 og 23). Hvordan skal vi da tolke at 65 prosent oppgir at de bruker verktøyet forebyggende? Antakelig er det slik at det ikke brukes forebyggende forstått som allmenne tiltak. Derimot brukes det forebyggende i enkeltsaker ved at man tar sikte på å unngå ytterligere nedsatt arbeidsevne hos den som har hatt en langvarig situasjon med helt eller delvis sykefravær. Dette at så mange har brukt verktøyet i samtaler med gravide understøtter at forebyggingsperspektivet har vært fremme.

Konklusjon

På relativt kort tid er funksjonsvurderingsverktøyet tatt i bruk av flere virksomheter og mer regelmessig enn det man kanskje kunne forvente. Samtaledelen er også mer brukt enn forventet. Dette kan tolkes som uttrykk for at den fungerer som et godt grunnlag i

forkant av at oppfølgingsplanen utarbeides og skriftliggjøres. Dette indikerer videre at en stor del av IA-virksomhetene har gjort verktøyet til sitt eget og bruker det til å bedre interne forhold og situasjoner. Dette er i så fall i tråd med filosofien bak og intensjonene med verktøyet. Det er liten motvilje mot å ta seg tid til å bruke det.

3.5 Funksjonsvurderingsverktøyet nytte

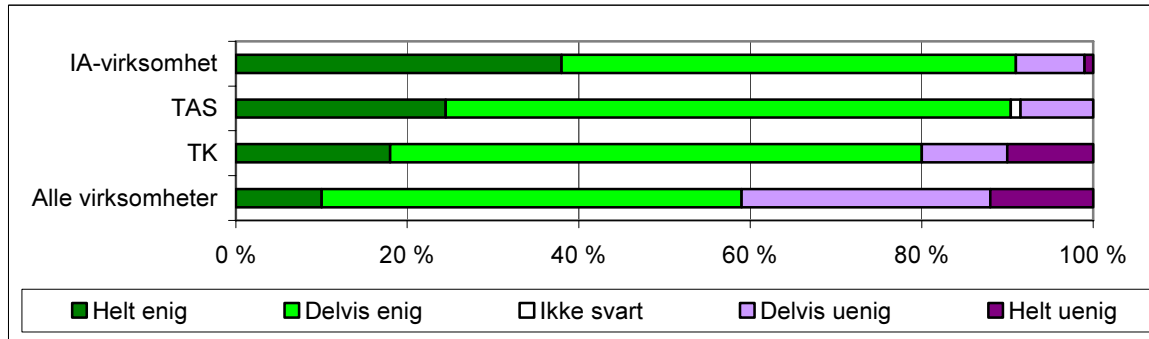
Vi har bedt TAS, TK og IA-virksomhetene om å ta stilling til en rekke positive og negative påstander om verktøyet mulige nytte. I det følgende gjengir vi svarene på noen av dem. De er i sin helhet gjengitt på lysark 29 – 36.

Ledelsen ser at verktøyet er nyttig

På den generelle påstanden om at ledelsen ser at verktøyet er nyttig er 90 prosent av IA-virksomhetene helt eller delvis enig. Blant ledere i virksomheter på landsbasis (både IA og ikke-IA virksomheter i Norstat-utvalget) sier nær 60 prosent det samme. Innenfor dette Norstat-utvalget har imidlertid ikke-IA-virksomheter litt dårligere erfaringer med verktøyet en IA-virksomhetene. Dette forteller at verktøyet er meget godt mottatt blant norske ledere og at nytteverdien stiger med opplæring (fra TAS) og erfart bruk..

Figur 2: Andel som er enig i at "Ledelsen ser at verktøyet er nyttig". Prosent.

N alle virksomheter = 431, N TK = 99, N TAS = 94 og N IA-virksomheter = 121



Om lag 90 prosent av lederne i IA-virksomhetene oppgir at funksjonsvurderingsverktøyet:

- Skaper trygghet og forutsigbarhet for samtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Lysark 29)
- Gir arbeidstaker (økt) innflytelse på egen situasjon (Lysark 30)
- Har bidratt til å forbedre forholdet mellom ledelse og ansatte generelt (Lysark 31)

3.6 Bedriftsekstern bruk og innsyn

Planen følger bruker?

Funksjonsvurderingsverktøyet er først og fremst et hjelpemiddel for leder og ansatt til utvikling og bruk på arbeidsplassen. Men selve oppfølgingsplanen er samtidig et dokument som skal forevises trygdekontoret, og Arbeidstilsynet anvender informasjon om at det foreligger en oppfølgingsplan som en sjekk på at AML følges i virksomhetene. I enkelte versjoner av verktøyet er det en oppfordring til den ansatte om å ta planen med til fastlegen. Bedriftshelsetjenesten er en annen instans som i gitte tilfeller også vil kunne yte bedre hjelp dersom de blir kjent med deler av innholdet i oppfølgingsplanen. Vi har derfor spurt både ledere, TAS og TK om deres syn på ulike instanser faktiske og ønskelige befatning med verktøyet.

Når ansatte tar med seg oppfølgingsplanen til fastlege fungerer dette nyttig på flere måter.

- Fastlegen får informasjon om pasientenes arbeidssituasjon og om virksomhetens muligheter og får dermed et bedre vurderingsgrunnlag
- Pasientens presentasjon av problemene kan kvalitetssikres med opplysninger i planen
- Den legitimerer fastlegens forventninger til arbeidsplassen

Halvparten av IA-virksomhetene oppgir at planen kun er til internt bruk. (lysark 39).

Nødvendig spredning og begrenset innsyn

Det er stor forskjell på om en oppfølgingsplan med personlige opplysninger skal oversendes til eksterne mottakere eller om den ansatte selv tar planen med seg i forbindelse med en konsultasjon. Ut fra vurderinger gjort av TAS og TK, vil arbeidstaker ofte med fordel kunne ta planen med seg til for eksempel fastlegen eller Aetat (lysark 41). De samme er derimot skeptiske til at planen skal sendes direkte til de samme (lysark 42). Begrunnelsene for dette ligger dels i personvern hensyn og dels i erfaringer om at dokumenter sendt til for eksempel legekontoret samler støv, mens dokumentet vil bli lest og nyttiggjort dersom arbeidstaker som pasient tar det med til legen.

På spørsmål om hvordan oppfølgingsplanen skal lagres, sier ca halvparten at den ligger hos arbeidsgiver. Arbeidsgiverne selv er minst positive til at det er de som skal lagre opplysningene. TK er mest positive til dette. I praksis har de aller fleste oppfølgingsplanene oppbevart i personalmappen. I ressursgruppen ble det tatt til orde for at man kanskje kunne ha en tidsbegrensning på hvor lenge en sak/oppfølgingsplan behøver å oppbevares hos arbeidsgiver. Et av medlemmene uttalte seg slik:

”Det er et sunnhetstegn at mange virksomheter ikke ønsker å lagre opplysninger om ansatte – et mulig tiltak kan være å tidsbegrense lagringen. At mange virksomheter opplever at det er vanskelig å få ansatte til å ta ansvar for (å utvikle) innhol-

det i funksjonsvurderingen,³ indikerer for meg at IA-funksjonsvurderingen i bunn og grunn er et kulturprosjekt som det vil ta tid å rotfeste i norsk arbeidsliv.”

Spørsmålet om å slå sammen de to delene i verktøyet til ett dokument reiser spørsmålet om hvor mye informasjon som behøver å bli spredt. Et dokument som skal legge grunnlaget for bedre tilrettelegging på arbeidsplassen burde ha begrenset spredningsinteresse. Det samme kan sies om de tiltakene den enkelte eventuelt har gått inn på for å komme ut av en vanskelig situasjon. Går en enda et skritt videre vil samtaledelen kunne inneholde informasjon andre kan komme til å misbruke og bruke mot den ansatte. Ikke minst er verktøyets intensjon at dette først og fremst er den ansattes hjelpemiddel.

Konklusjon

Vi har sett at verktøyet er nyttig for virksomhetseksterne aktører med de opplysningene den inneholder, og i den formen det foreligger per i dag. Ressursgruppen fremholder imidlertid at en skal være forsiktig med ”rasjonaliserende” spredningstiltak, primært av hensyn til personvernet og planens lokale eierskap og sekundært fordi rutinemessig spredning kan være ineffektivt.

3.7 Etatens bruk og nytte av verktøyet

Fra trygdekontorene går informasjonen om verktøyet i forbindelse med undervisning og opplæring overfor arbeidstakere og ledere, og noe i individuell opplæring av arbeidstakere (lysark 5).

Trygdekontorene (TK) får i ganske stor utstrekning automatisk tilsendt utfylte oppfølgingsplaner fra IA-virksomhetene (lysark 44). Dette vitner om at verktøyet blir mer og mer innarbeidet. Dette er positivt.

Et stort flertall i både TAS og TK er ”helt eller delvis enige” i at verktøyet har gitt dem (se lysark 46):

- Nyttig innsikt
- Bedre kvalitet i saksbehandlingen
- Ny innsikt
- Enklere og mer effektiv saksbehandling
- Ikke fører til mer omstendelig saksbehandling
- Ikke skaper unødig merarbeid

TK oppgir dessuten at oppfølgingsplanen gir nyttig informasjon som supplerer den informasjonen de får fra legene. Oppfølgingsplanene brukes også som vedlegg til søknader om tilretteleggingstilskudd, aktiv sykemelding med mer. Dette bidrar til raskere og mer treffsikker saksbehandling i trygdeetaten.

Ressursgruppen synes resultatene viser at verktøyet også kan fungere som et læringsinstrument i etaten. Når det gir ny og nyttig innsikt, og forenkler og forbedrer saksbehandlingen, er det et resultat at verktøyet er åpent og prosessorientert. Etatens håndte-

³ Her refereres det til lysark 32 som viser at mange synes det er vanskelig å få ansatte til å se at også de har ansvar for å bidra til en god samtale og finne tiltak.

ring av verktøyet viser også arbeidsdelingen mellom TAS (systemarbeid) og trygdekontor (individrettet arbeid) fungerer godt .

4 utfordringer og anbefaling

Hovedkonklusjonen er klar:

Stor nytteverdi

Kunnskapen om, bruken og nytten av trygdeetatens funksjonsvurderingsverktøy er langt større enn forventet av ansatte i trygdeetaten. Verktøyet bør derfor være et stående tilbud fra etaten til IA-virksomheter.⁴

Prosess- og virksomhetsorienteringen og den frivillige og enkle bruken av verktøyet antas å være en medvirkende årsak til de positive nytteoppfatningene. Det er likevel noen utfordringer som har kommet fram, dels av undersøkelsene og dels i de to workshopene som ble gjennomført i januar og april.

Små justeringer i dagens verktøy

Samtaleguiden og oppfølgingsplanen bør fortsatt henge sammen som ett verktøy, men samsvaret mellom dem bør vurderes. Bør det eksempelvis bli enklere å overføre det arbeidsgivere og arbeidstakere blir enige om i samtaleguiden til oppfølgingsplanen? Bør samtaleguiden eksempelvis ha klarere gradering av arbeidstakers terskler for sykdom og fravær, for dermed å forenkle vurderingen av mulige tiltak? Det bør også foretas en vurdering av om oppfølgingsplanen har en optimal utforming for arbeidstakere og arbeidsgivere slik den foreligger i dag.

Det viktigste ved verktøyet er å få arbeidsgivere og arbeidstakere til å diskutere de riktige spørsmålene. Derfor bør verktøyet ikke utvides med rubrikker som er til for å tilfredstille eksterne aktørers informasjonsbehov. Flere dokumentasjonskrav i blankettene kan lett gå ut over utbredelsen og den prosessuelle nytteverdien i virksomhetene. En slik 'byråkratisering' av verktøyet kan dessuten også tenkes å redusere den nytteverdien som trygdeetaten, arbeidstilsynet og fastlegene har av dagens versjon.

Det ser ut til at trygdekontorene i rimelig grad får de oppfølgingsplanene de trenger uten å be om det. Det er derfor liten grunn til å innføre pålegg om slik innrapportering.

⁴ En må imidlertid anta at de IA-virksomhetene vi har fått kontakt med er blant de flinkeste i klassen. IA-virksomhetene er rekruttert av TAS med henstilling fra oss om de skulle velge ut virksomheter som de visste hadde erfaring med bruk av verktøyet. Dette har imidlertid ingen konsekvenser for vurderingen av verktøyet nytteverdi. Det kan imidlertid tilsi at spredningen kan ha kommet noe kortere enn våre resultater tilsier.

Det kan dessuten vurderes om det skal markeres klarere at bare del to i verktøyet - oppfølgingsplanen – eventuelt skal rapporteres videre.

Som vist finnes det mange varianter av verktøyet, både for samtaleguiden og oppfølgingsplanen. Variasjonene bør oppsummeres mer detaljert, og det kan vurderes hvordan et mer omforent og likt verktøy kan utvikles. På den andre siden kan det hende at virksomhetene lettere får et eierforhold til verktøy de setter sitt eget 'merke' på, og derfor bruker det hyppigere og bedre. Hvis ensartethet går utover spredning og anvendelse er det liten grunn til å gå inn for det. For ressursgruppen har imidlertid diskusjonen om forholdet mellom samtaleguide og oppfølgingsplan vært viktigere enn disse detaljene.

Tre hovedutfordringer for videreføringen av arbeidet trer da fram:

Utfordring 1: Spredning til flere virksomheter

Det er behov for ytterligere informasjon om, og opplæring i bruken av verktøyet. Det bør vurderes om flere aktører kan bidra til dette, eksempelvis å trekke partene i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv sterkere inn. Det bør dessuten vurderes om andre instanser som fastlegene, BHT, Arbeidstilsynet, Aetat osv kan bidra til spredning.

Utfordring 2: Spredning til flere områder i virksomhetene

Undersøkelsene viser at noen bedrifter har benyttet verktøyet i andre sammenhenger enn det som det opprinnelig var ment for. Det er mange områder i en virksomhet hvor verktøyet kan være nyttig, eksempelvis i omstillingsprosesser, bedriftsutviklingsprosesser og nedbemanningsprosesser. Det kan derfor med fordel gjennomføres vurderinger og utprøvinger av verktøyet i flere funksjonsområder i virksomhetene. Det vil i så fall bety en spredning av bruken av verktøyet også til andre grupper av ansatte enn de som rammes av sykdom, slitasje eller ulykker. Ett eksempel kan være å fange opp behov i generelle medarbeidersamtaler og slik også følge opp den nye IA-avtalens større vektlegging på forebygging.

Utfordring 3: Verktøy for de som er utenfor arbeidslivet?

Verktøyet brukes og oppleves som nyttig i funksjonsvurdering av de som har et arbeidsforhold. Det bør vurderes om verktøyet kan utvikles slik at det også kan brukes i forbindelse med inkludering av de som ikke har jobb og befinner seg utenfor arbeidslivet. Verktøyet kan tenkes å lette arbeidet med å inkludere funksjonshemmede, eldre, uføretrygdete og andre som i dag står utenfor arbeidslivet. Et slikt utviklingsarbeid kan tenkes som et fellesprosjekt for Aetat, trygdeetaten og sosialkontorene (som utgjør NAV).

	Egen versj	Den grøn	Aktiv sykm	Leg-ref	Ekstr veil	Egen versjon	Vurderinger fra TAS	Forbedringsforslag (kan være merinnslag i lokalt skjema ift. Den grønne)
Fylke 1	3	x	0	0	x	IOP- 1 = strippet versjon av samtale om arb.mulighet. IOP 2 = fylligere versjon av IOP 1. Konkl=Plan kommer først, samtale for seg. IOP 3 Lik de andre	x	Navn + adr på arbgiver, adr på arbtaker
Fylke 2	0	1	0	0	x	x	Grønne = bra. Enkel. Ufarliggjør både samtale og dokumentasjonskrav	Mer detaljert veiledning
Fylke 3	1	1	0	0	1	Egen mer detaljert veiledning. Har med evaluering	Tanken bak og det grønne skjema = bra	Være mer tydelig, konkret og detaljert i innledningen. Kan forebygge følgefeil senere i samtalen. Ledere dårlig forberedt.
Fylke 4	1	1	0	1	0	Alt kalles Oppfølgingsplan. Elektronisk, forkortet versjon av Grønn.	Den grønne var bra til å begynne med, men	Start med stillingsbeskr. Avslutt: Behov for yrkesrett attfør? og IOP fortrolig dok som oppbev på arbpl
Fylke 5	1	0	1	0	0	Alt kalles Individuell Oppfølgingsplan. Har også tatt med "Aktiv sykemelding". Innholdet for øvrig likt den grønne. Hentet fra "veilederhjulet" Likt del 1 hos Sør-Trøndelag	x	Tatt bort jobbeksterne forhold som tema for samtalen - Aktiv sykemlding
Fylke 6	1	x	0	0	x	Egen oppfølgingsplan. Ganske lik den grønne. Uklart hvordan de gjennomfører funksjonsvurderingen	x	
Fylke 7	2	x	2	0	1	1. Referat fra samtalen mellom leder og ans (gammel), 2. Grunnlag for avtale om aktiv sykmelding og 3. en individuell oppfølgingsplan Se Sør Trøndelag	x	x
Fylke 8	0	1	0	0	0	x	x	x
Fylke 9	0	1	0	0	0	Nynorsk	x	x
Fylke 10	2	0	0	0	1	Alt kalles Individuell Oppfølgingsplan. Har også tatt med "Aktiv sykemelding". Innholdet for øvrig likt den grønne. Har i tillegg en funksjonsvurdering med overlappende innhold. Hentet fra "veilederhjulet"	x	x
Fylke 11	1	1	0	1	1	Alt kalles Individuell Oppfølgingsplan. Minner om Sør-T og Hordaland. Mer tiltaksorientert. Har med info om nye regler x fra 1/7-04		Har med info om nye regler fra 1/7-04 pøtr om legen har gjort funksjonsvurdering. Oppfordring om å ta med planen til legen
Fylke 12	1	1	0	0	0	I tillegg til den grønne brukes en svært kort IOP uten samtaledelen i den grønne. Klar 2-deling	x	x
Fylke 13	2	1	0	0	1	Todelt (!) verktøy, begge i word. IP innholdsmessig =Grønn. Funksjonsvurderingen innhold = Grønn	Grønt for stort for e-mail (Leif: PDF som image ikke godt nok?)	Som alle de andre: Mer info om arb.giver + TK + ansvar/tidsfrister i IOP
Fylke 14	1	0	0	0	1	Alt kalles IP. Forkortet versjon av den grønne	x	Egen, detaljert inndeling av mål for tilrettelegging
Fylke 15	1	1	1	1	0	Lik Nord-Trøndelag 2 men har i tillegg henvisning til fastlege	Grønne = bra, særlig for små bedrifter	Hensyntatt innspill fra legeprogram. Mindre bedrifter vil ha ferdige løsninger (grønn), de store lager eget som tilpasset interne forh



Andersen, Falkum og Moland:

Oslo, 15.05.06

Evaluering av
IA-funksjonsvurderingsverktøy

Vedlegg til rapport

Innhold

1. Datagrunnlag
2. Etatens informasjon om funksjonsvurderingsverktøyet
3. Arbeidslivets kunnskap om funksjonsvurderingsverktøyet
4. Arbeidslivets bruk av funksjonsvurderingsverktøyet
5. Påstander om verktøyets nytte og muligheter
6. Virksomhetsekstern bruk av utfylte IOP
7. Etatens egen bruk av funksjonsvurderingsverktøyet
8. Synspunkter på morgendagens verktøy

Datakilder

	Antall skjema ut	Antall skjema inn	Svarprosent	
Dokumentanalyse				Ulike funksjonsvurderingsverktøy fra TAS i 15 fylker
Bedriftsomnibus (Norstat)	ca 1800	745	ca 41	
Survey til 12 TAS (12 fylker)	231	94	41	
Survey til 36 TK (12 fylker)	ca 204*	99	ca 48,5	
Survey til IA-virksomheter i 12 fylker	221	135	61	

* Antall skjema ut til 36 TK er stipulert til 17 per fylke:
 Store TK = 8
 Mellomstore TK = 6
 Små TK = 3

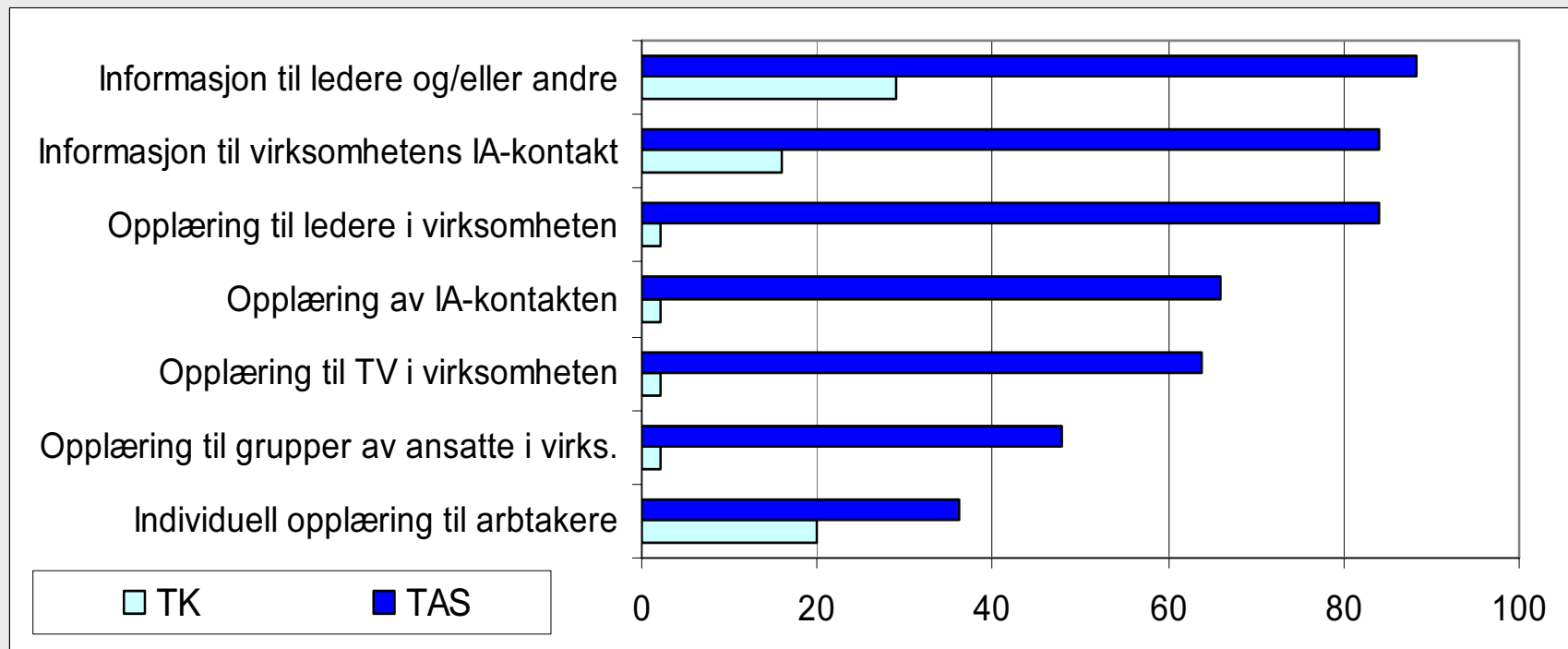
Det ideelle survey-utvalg

	TAS	TK	IA-virksomheter
Fylke 1	1	3	18
Fylke 2	1	3	18
Fylke 3 osv	1	3	18

3 TK per fylke	
Lite	1-9 ansatte
Mellomstort	10-19 ansatte
Stort	20 + ansatte

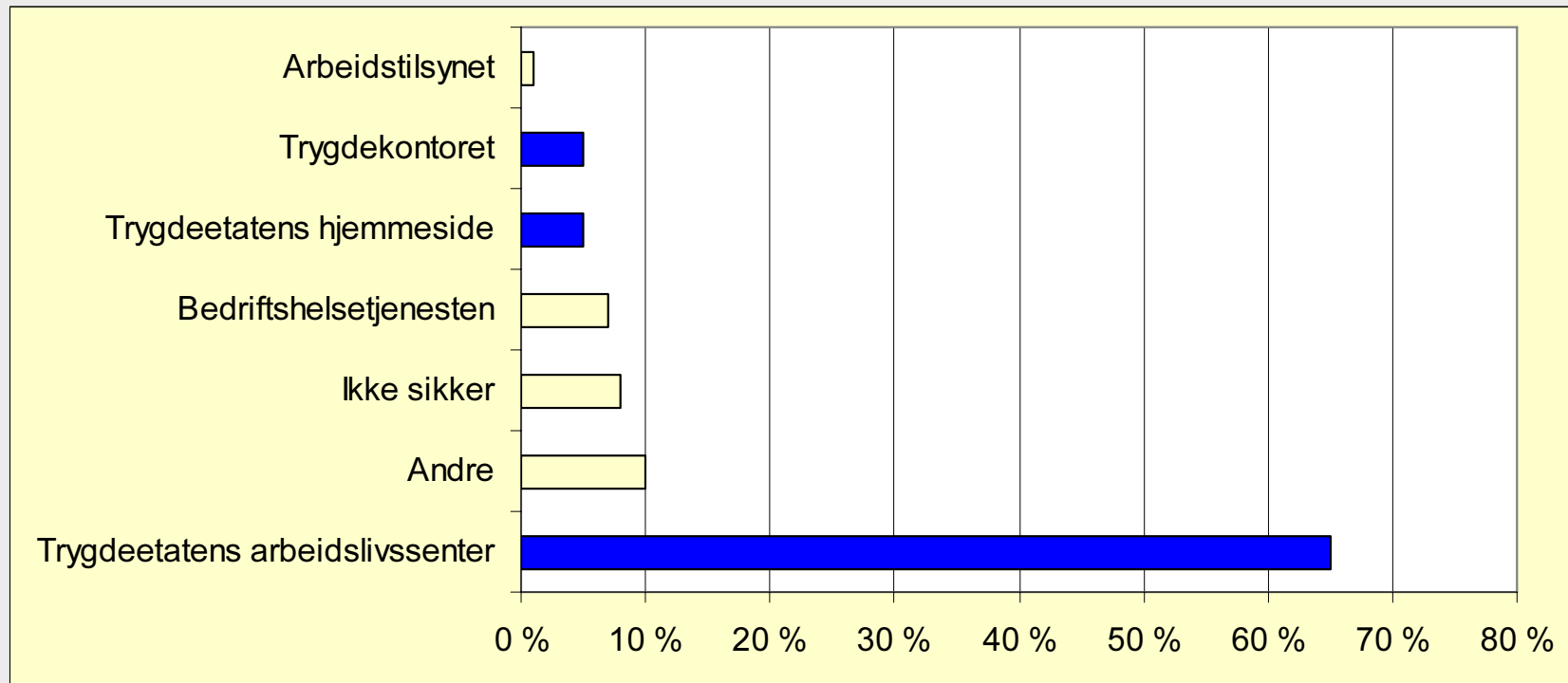
18 IA-virksomheter per fylke	Størrelse	Komm./ annen off. virksomh	Privat virksomhet
Liten	< 50 ans	3	3
Mellomstor	51-200 ans	3	3
Stor	> 200 ans	3	3

Hva slags informasjon og opplæring er gitt av TK og TAS? Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99



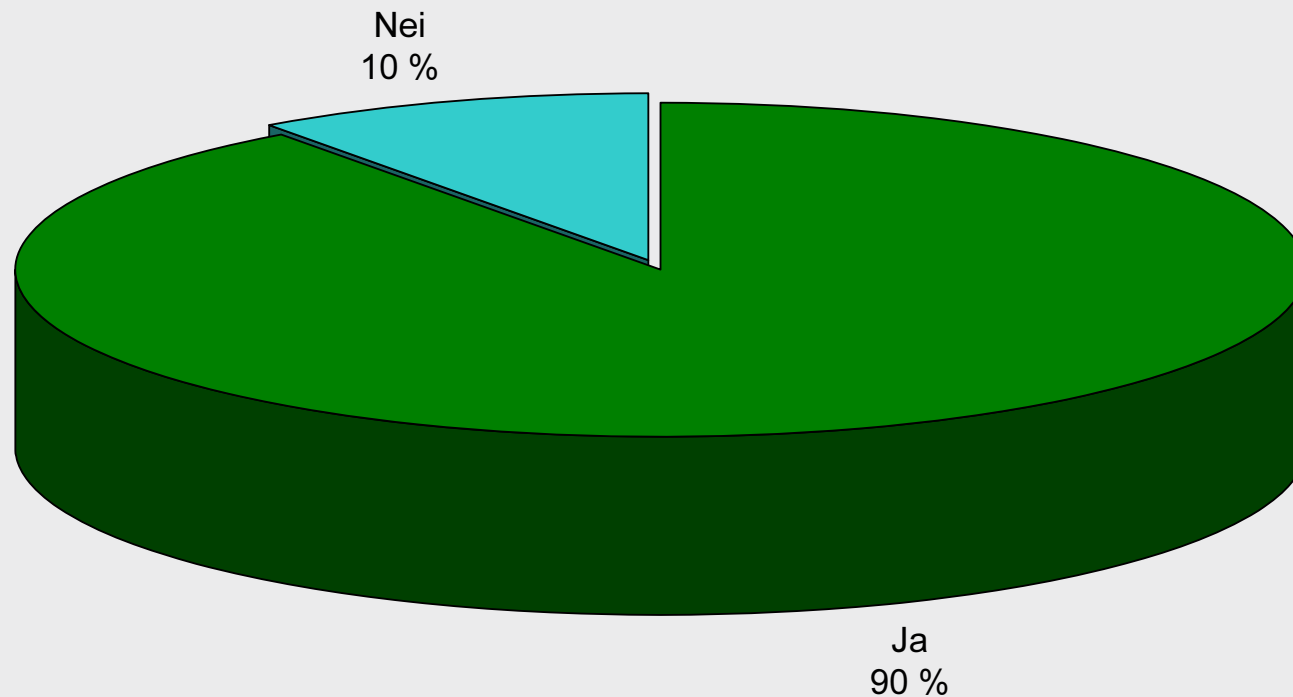
Og hvorfra fikk IA-virksomhetene kjennskap til verktøyet?

N=135 IA-virksomheter



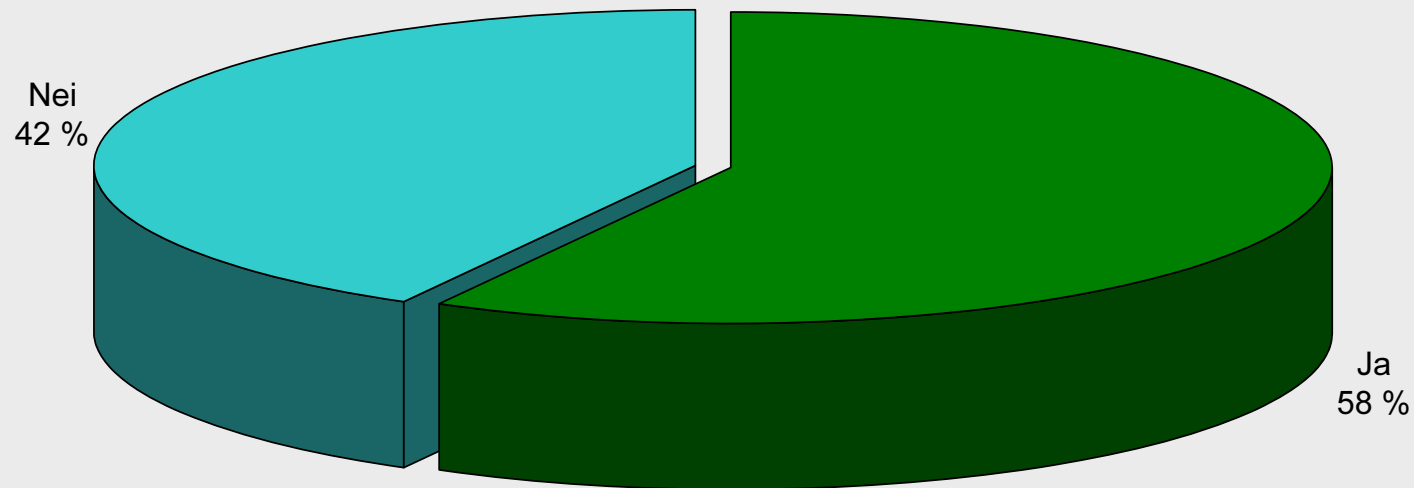
Et klart flertall kjenner til at det skal utarbeides oppfølgingsplan

Kjenner du til at arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker skal utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid (N=745) Fra Norstats omnibus



Godt over halvparten har erfaring med å utarbeide oppfølgingsplaner, men svært mange har ikke laget denne type planer

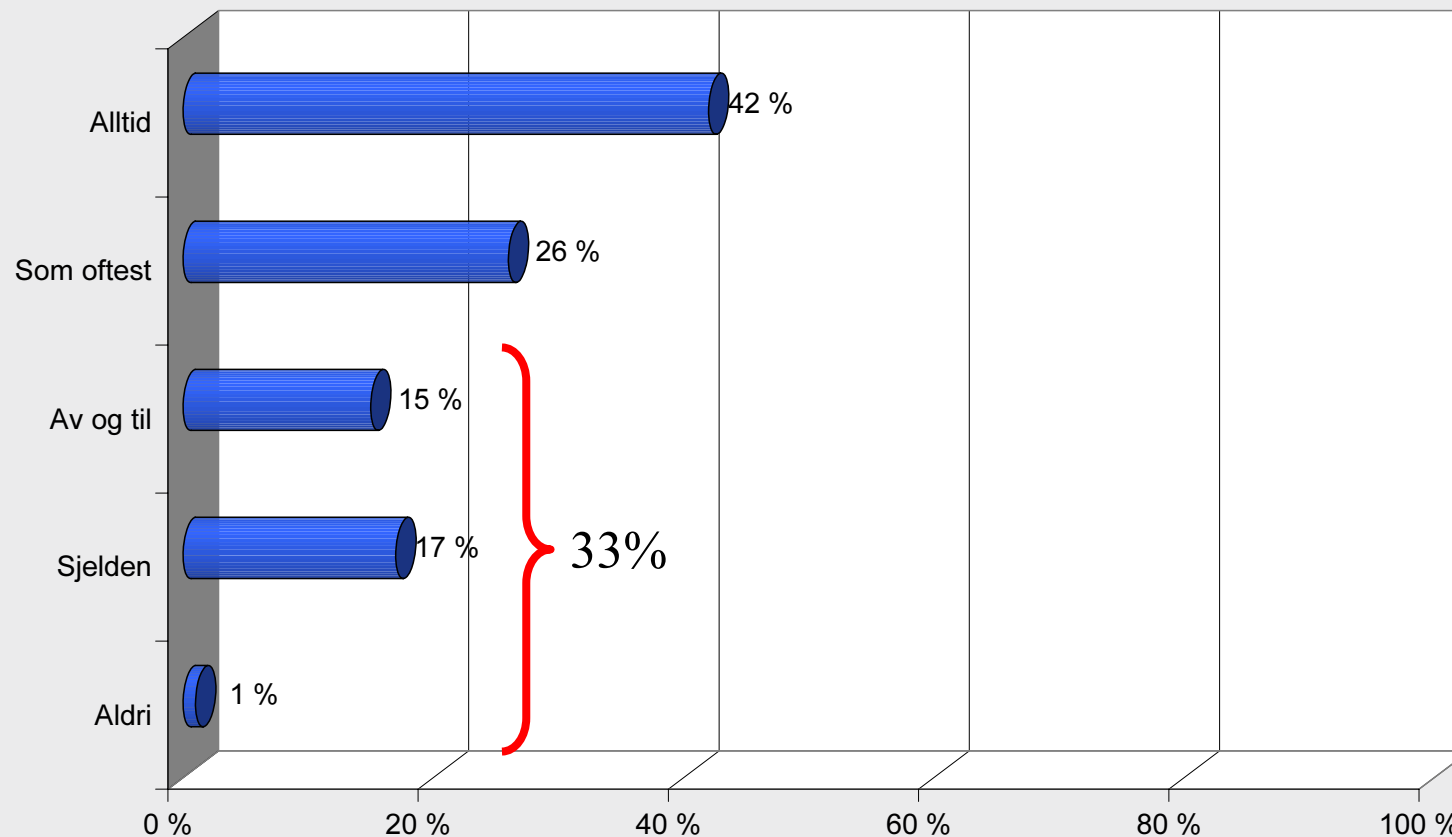
Har dere erfaringer med å utarbeide slike planer? (N=745) Fra Norstats omnibus



Ca 40 prosent benytter alltid oppfølgingsplan. 1/3 av virksomhetene benytter oppfølgingsplaner i liten eller ingen grad

Hvor vanlig å bruke er det å bruke slik oppfølgingsplan i din bedrift?

(N=431) Fra Norstats omnibus

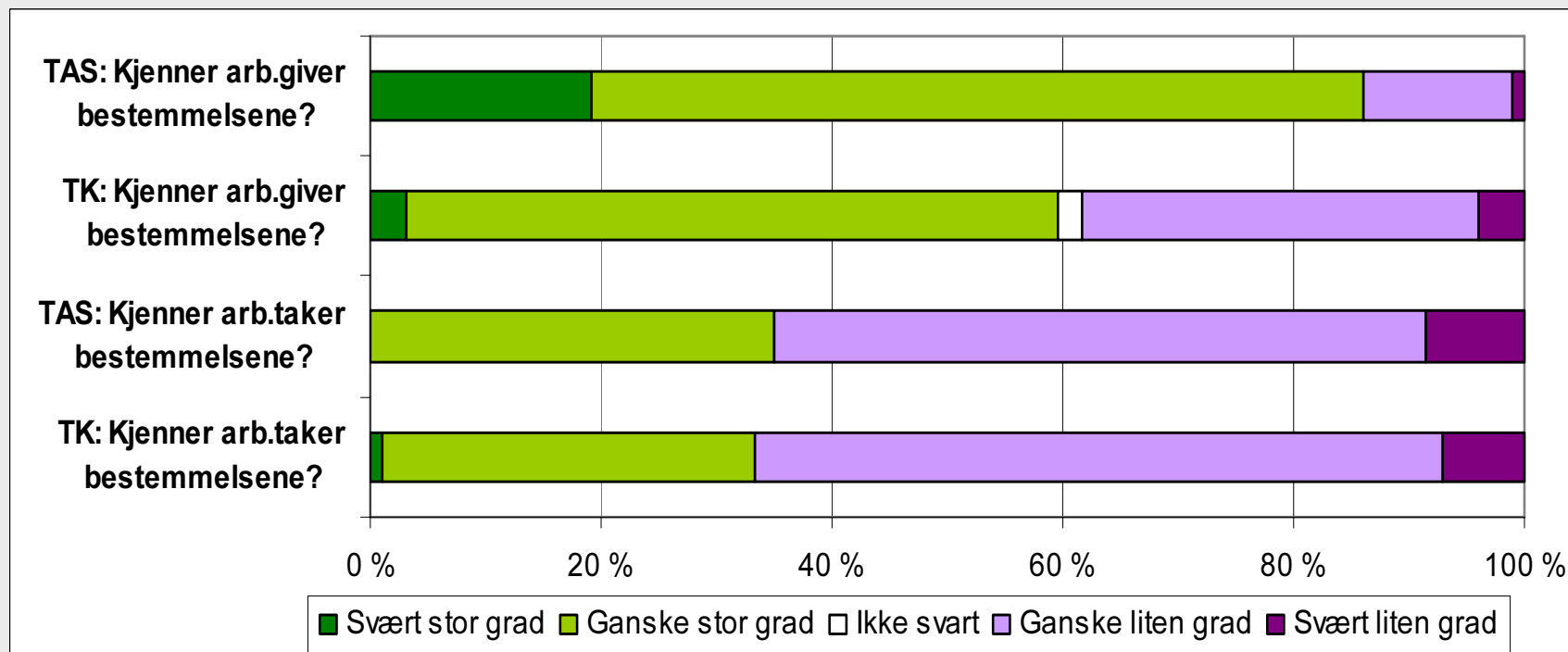


Kunnskap i arbeidslivet om oppfølgingsplaner og andre aktivitetskrav (i følge IA-rådgiverne, 2006)

I henhold til AML § 4-6 (tidligere §13) er arbeidsgiver og arbeidstaker pålagt å utarbeide oppfølgingsplaner "for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende" innen 8 uker fra nedsatt arbeidsevne inntrådte. I henhold til Folketrygdloven § 8-8 har arbeidstaker plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og trygdeetaten om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt.

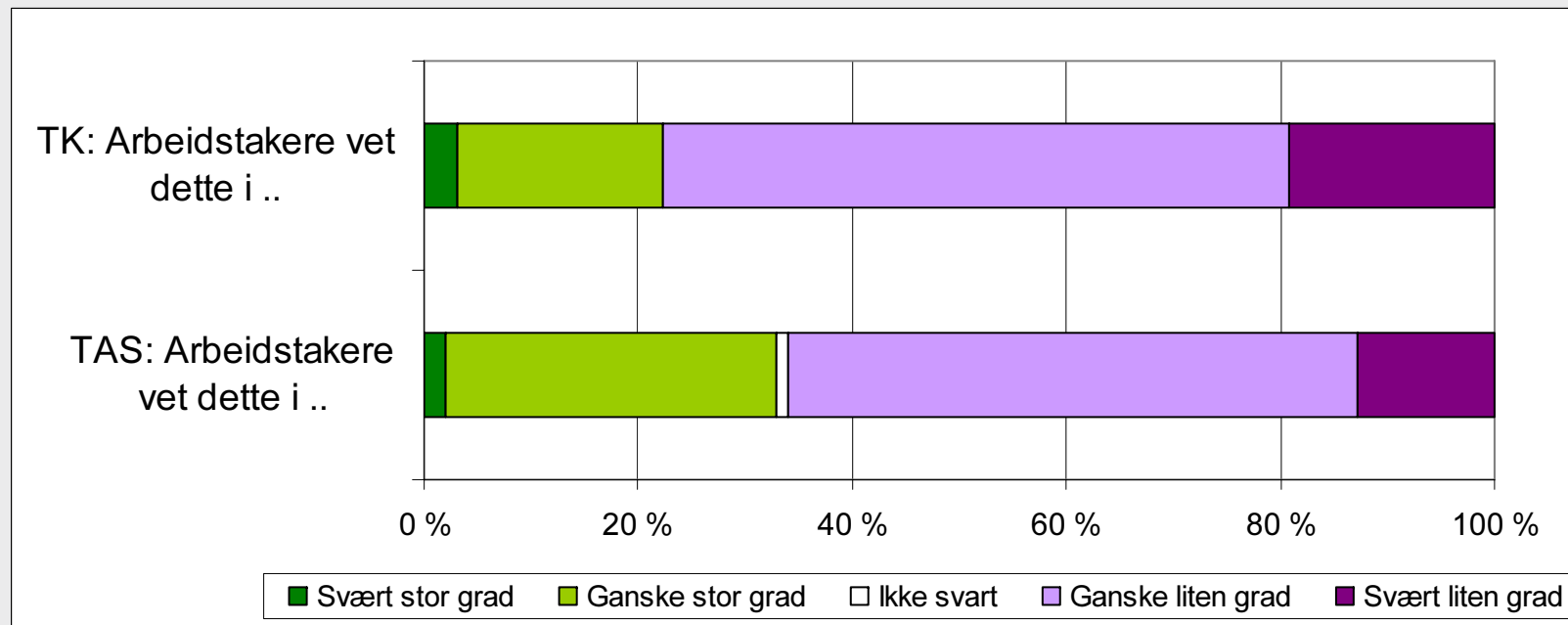
Er arbeidsgivere og arbeidstakere kjent med innholdet i de refererte bestemmelsene?

Prosent. N_{TAS} = 94 og N_{TK} = 99



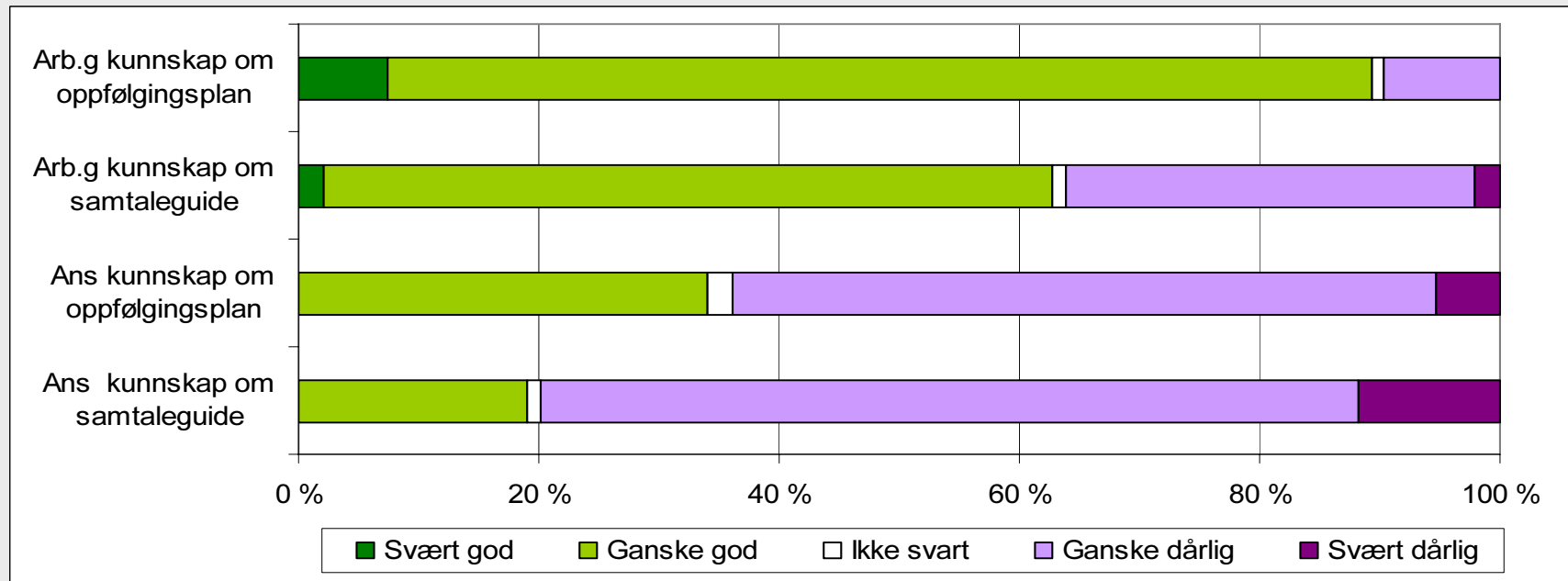
Vet arbeidstaker at han/hun kan miste retten til sykepenger dersom han/hun ikke bidrar til oppfølgingsplan eller andre tiltak?

Prosent. N_{TAS} = 94 og N_{TK} = 99



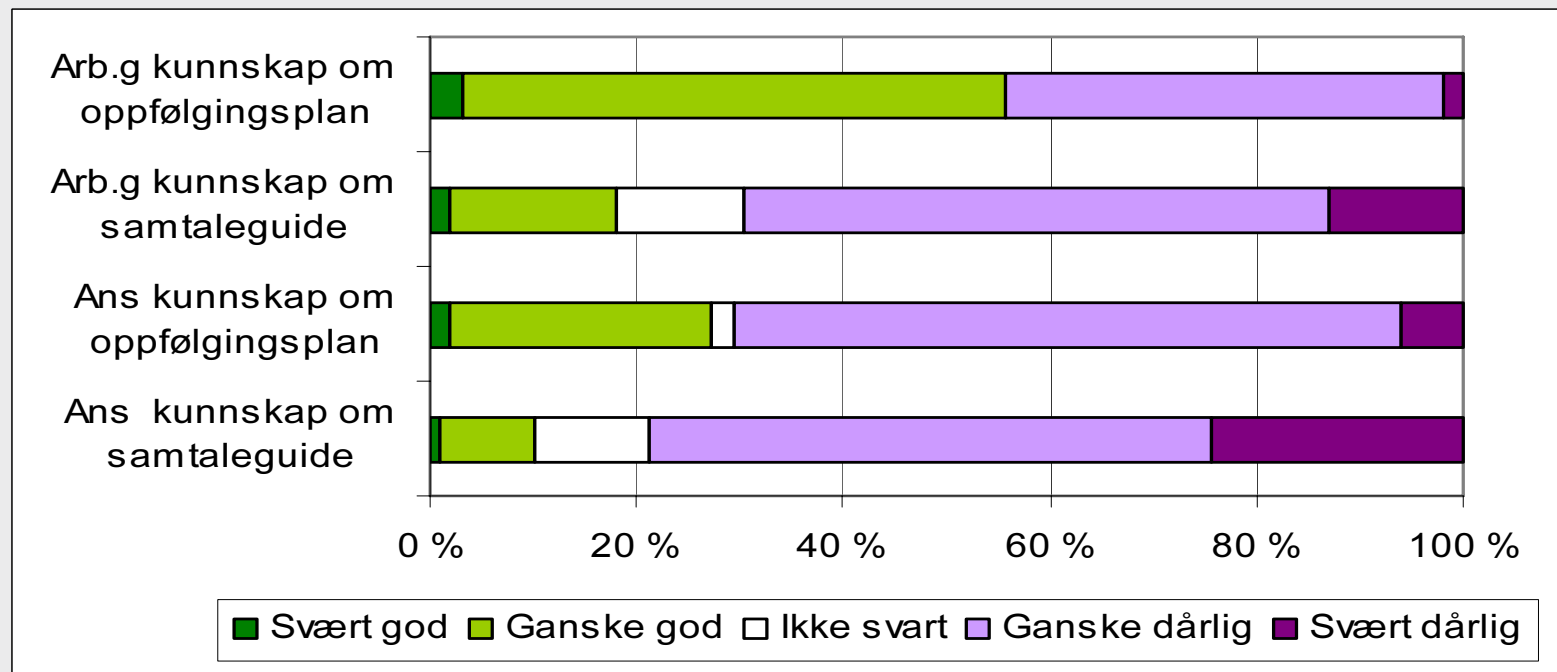
Kunnskap i arbeidslivet om oppfølgingsplan og samtaleguide i følge TAS, 2006

Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99



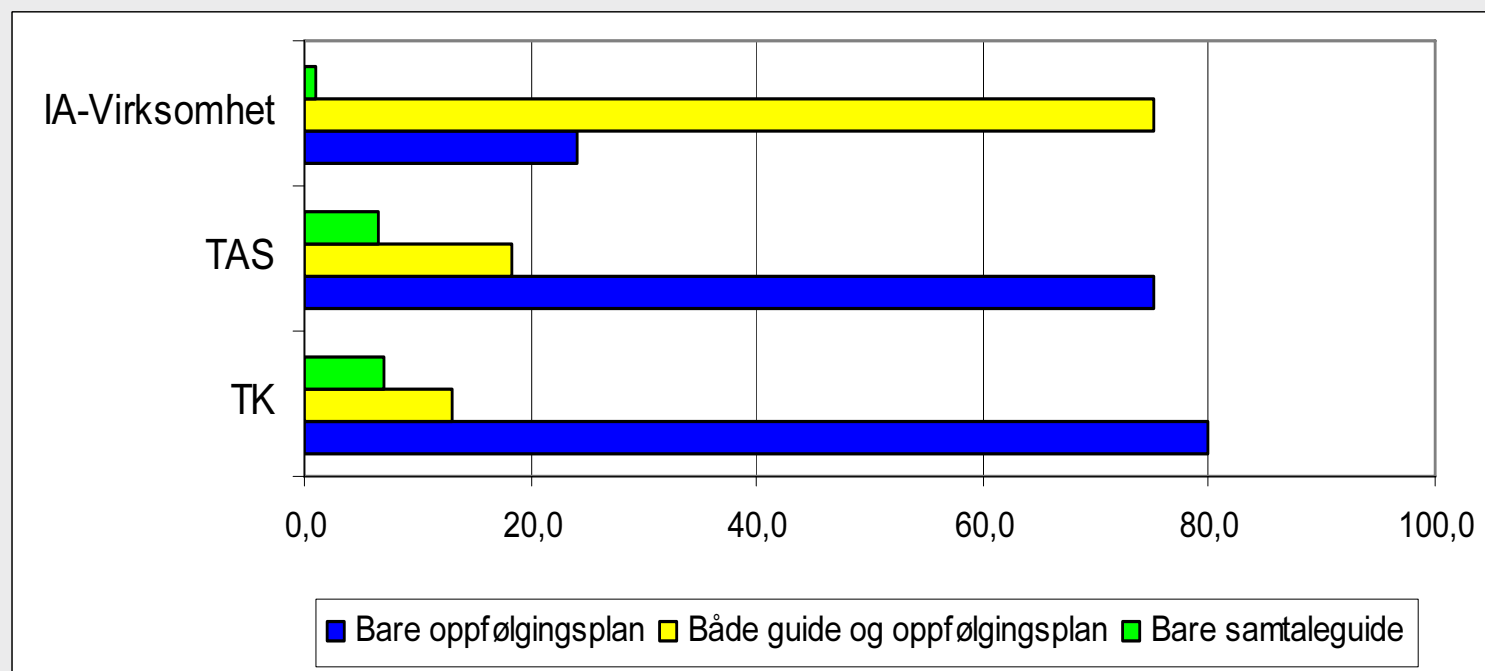
Kunnskap i arbeidslivet om oppfølgingsplan og samtaleguide i følge TK2006

Prosent. N_{TAS} = 94 og N_{TK} = 99



HVA brukes?

Det er grunn til å tro at virksomhetenes bruk av funksjonsvurderingsverktøyet varierer. Er det mest vanlig å bruke ..



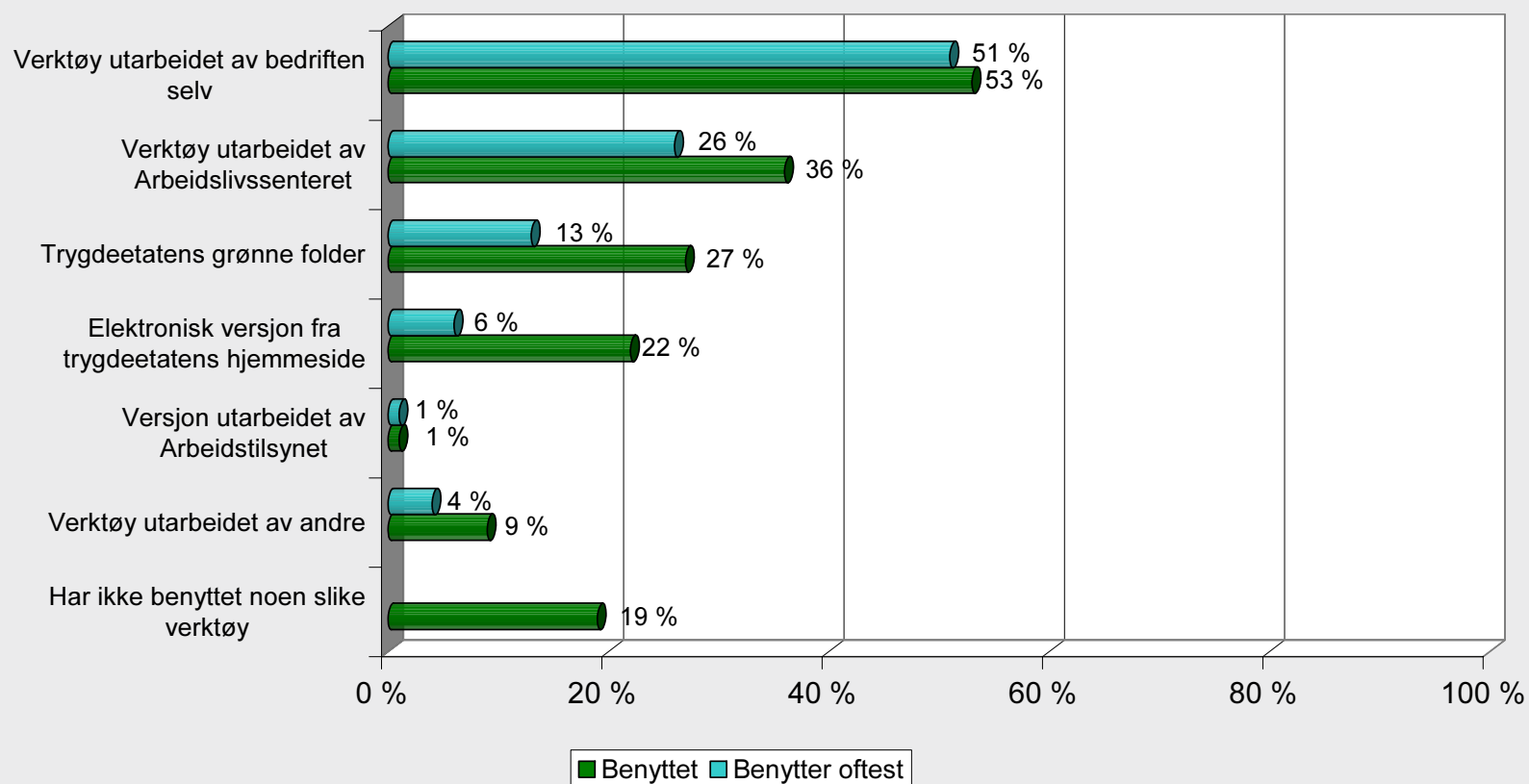
Prosent. $N_{TAS} = 94$ og $N_{TK} = 99$ og $N_{IA\text{-}virksomhet} = 135$

Arbeidslivets bruk av Funksjonsvurderingsverktøyet

HVA brukes?

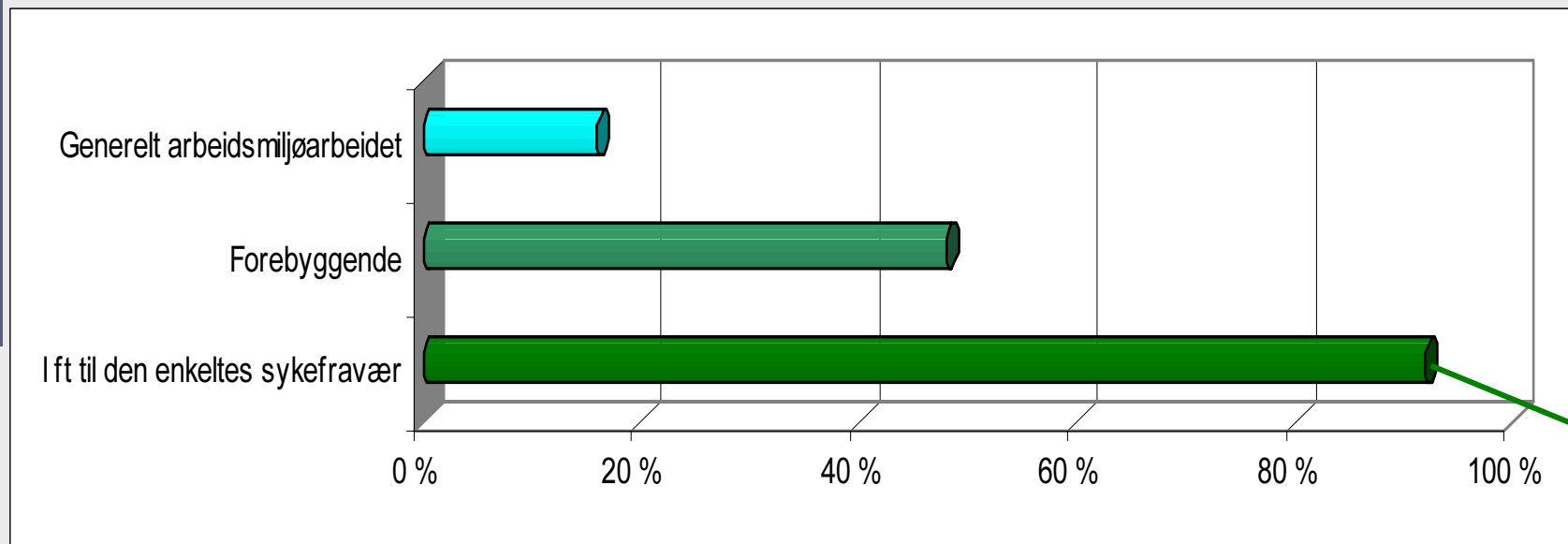
Hvilke funksjonsvurderingsverktøy er benyttet og hvilke benyttes oftest?

N = 125 IA-virksomheter



HVORDAN brukes det?

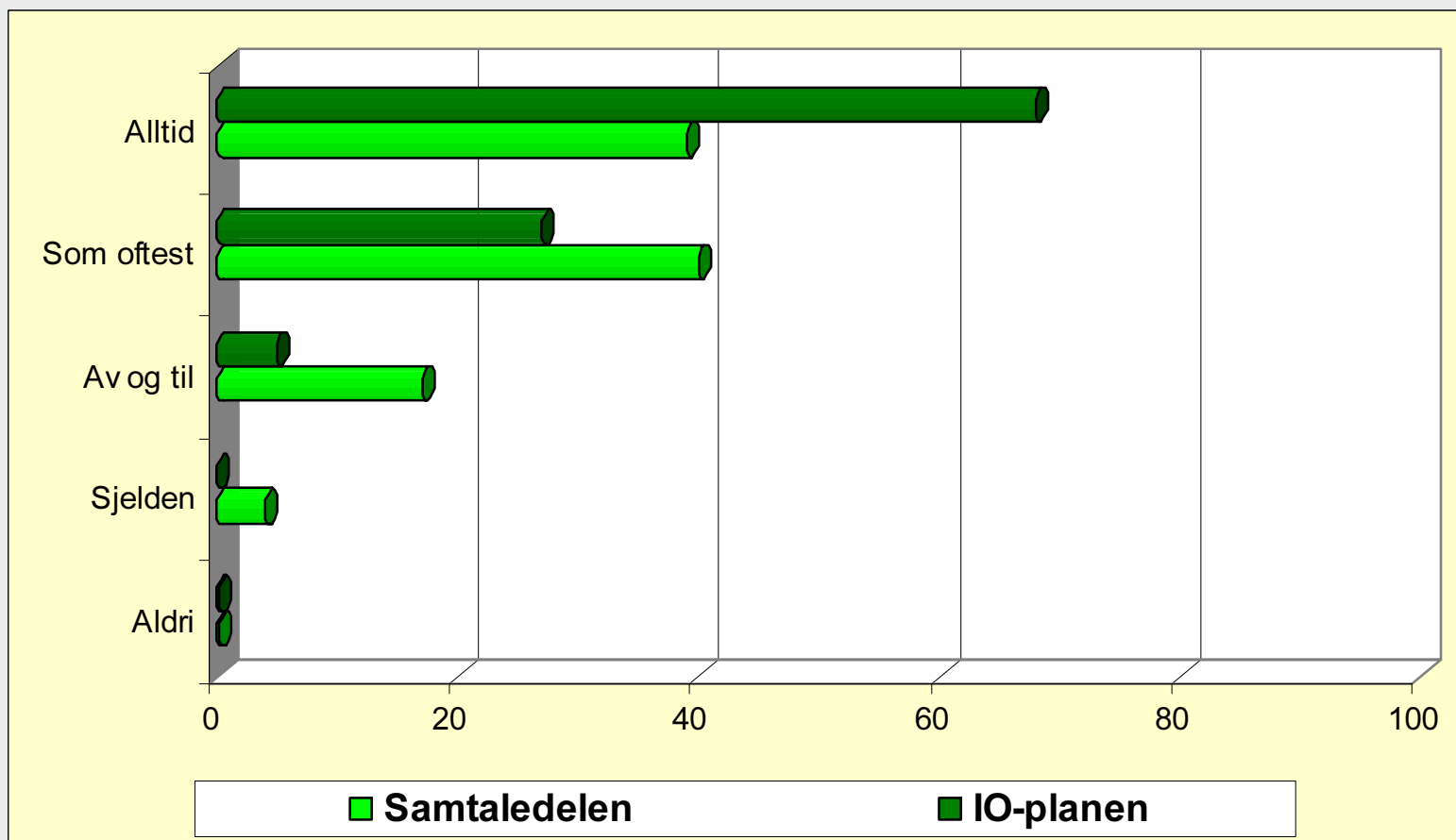
På hvilke av de følgende måtene brukes funksjonsvurderingsverktøyet?
N=135 IA-virksomheter



s 18

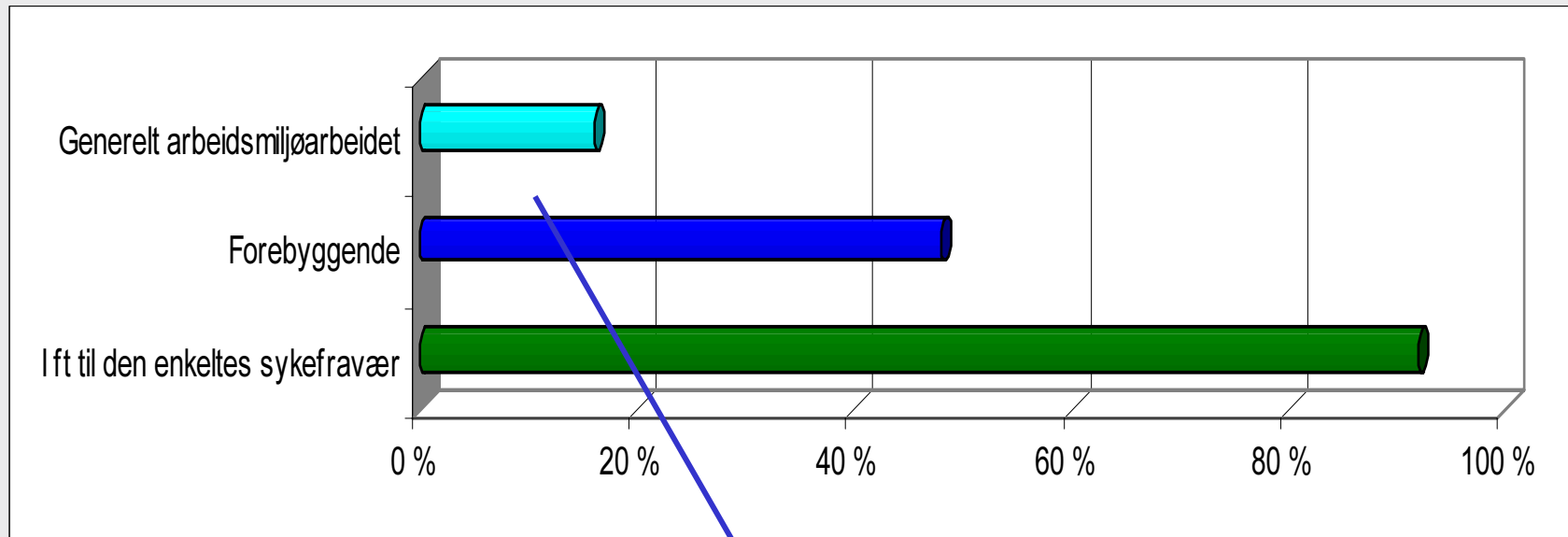
Hvor vanlig er det å bruke henholdsvis IOP og samtaledelen i forbindelse med lengre **sykefravær**?

N= 135 IA-virksomheter



HVORDAN brukes det?

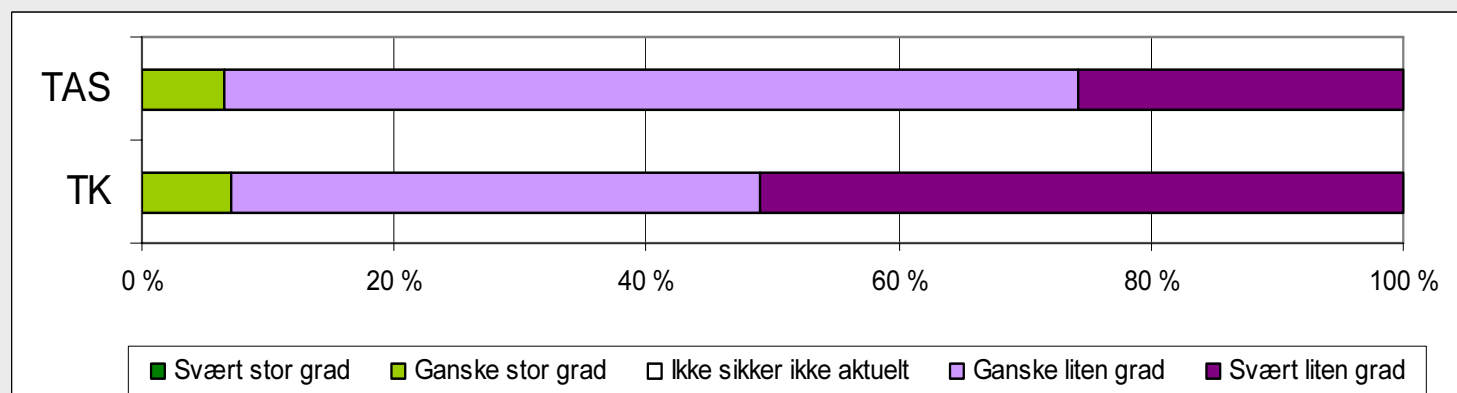
På hvilke av de følgende måtene brukes funksjonsvurderingsverktøyet?
N=135 IA-virksomheter



s. 20

HVORDAN brukes det?

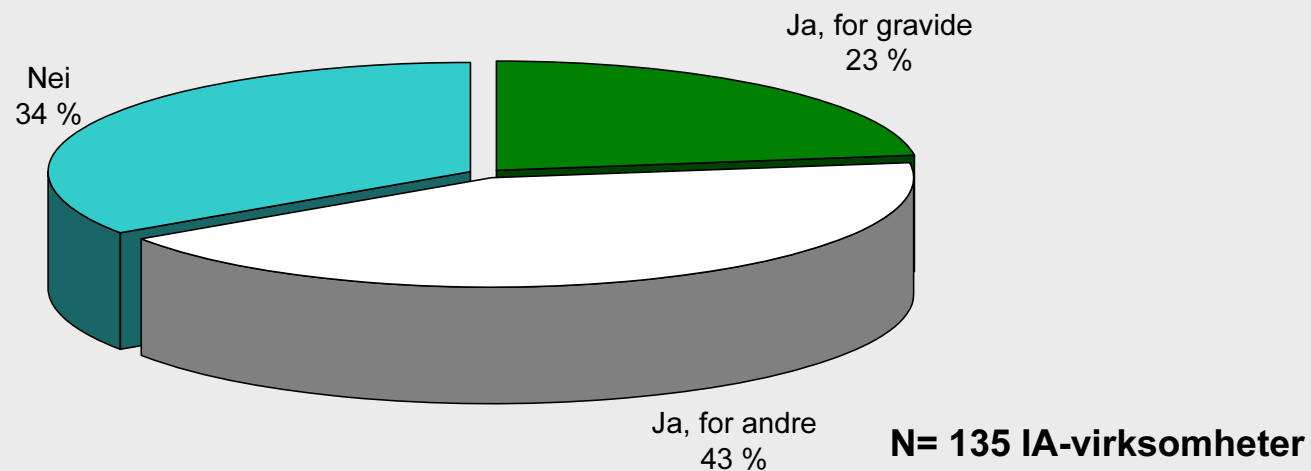
.. og i hvilken grad mener TAS og TK at verktøyet brukes forebyggende?



Prosent. $N_{TAS} = 94$ og $N_{TK} = 99$

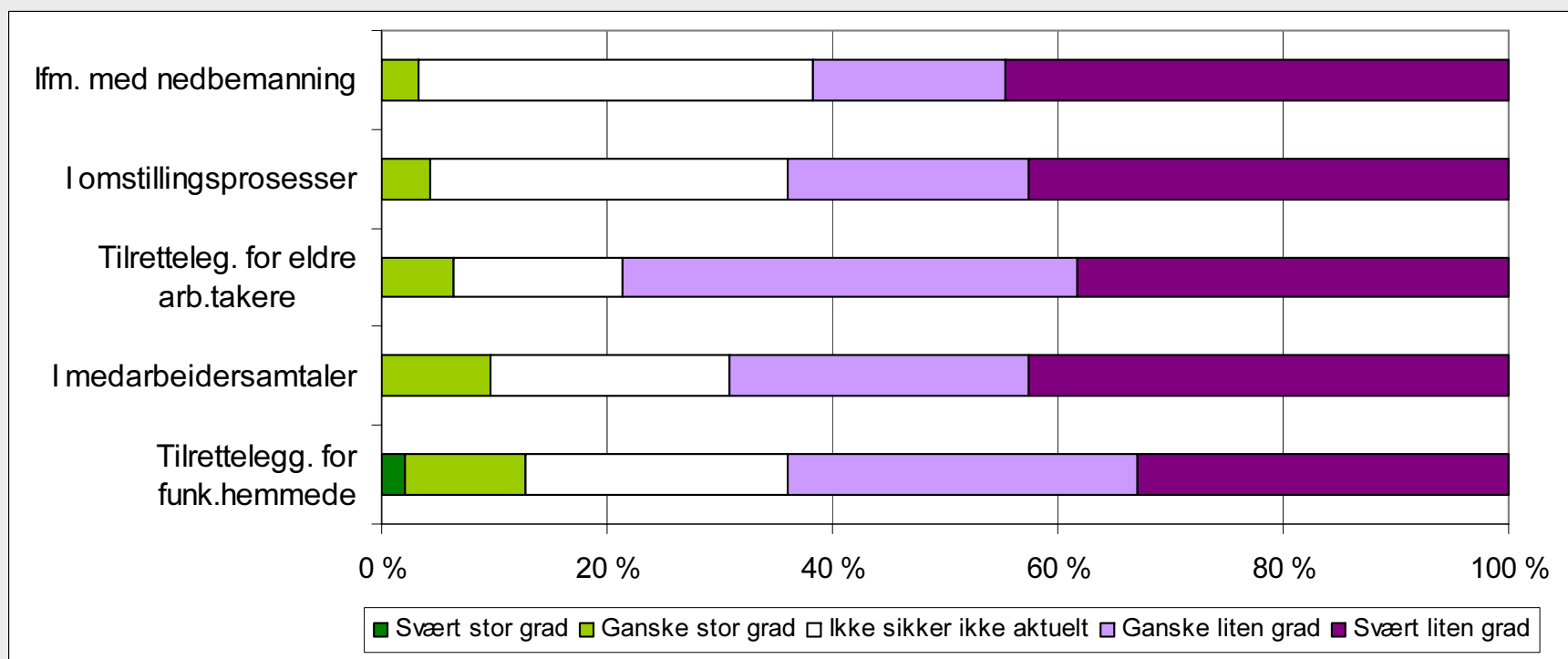
IA-virksomheter om oppfølgingsplanen

Hender det at dere utarbeider oppfølgingsplan for ansatte som ikke er sykmeldte, for eksempel gravide eller andre som kan ha behov for forebyggende tiltak?



HVORDAN brukes det?

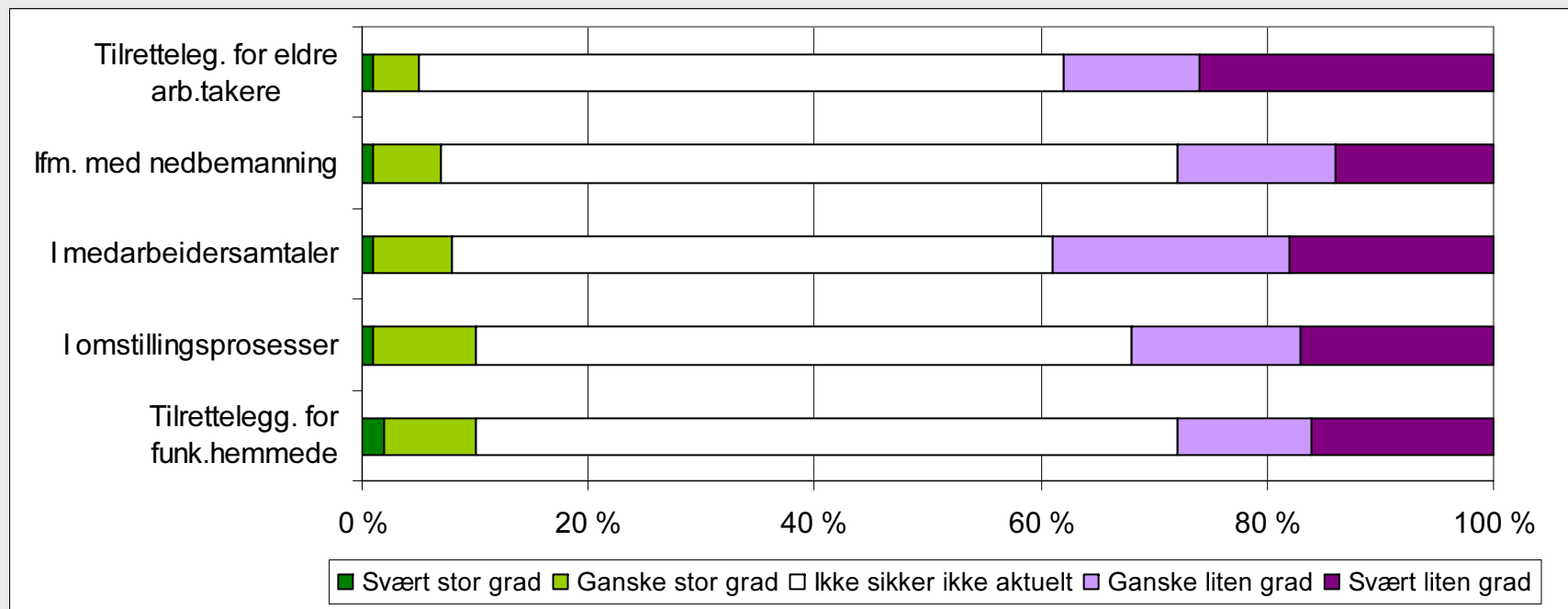
Blir samtaleguiden i følge TAS_ brukt i andre sammenhenger enn ifm sykefravær?



Prosent. N TAS = 94

HVORDAN brukes det?

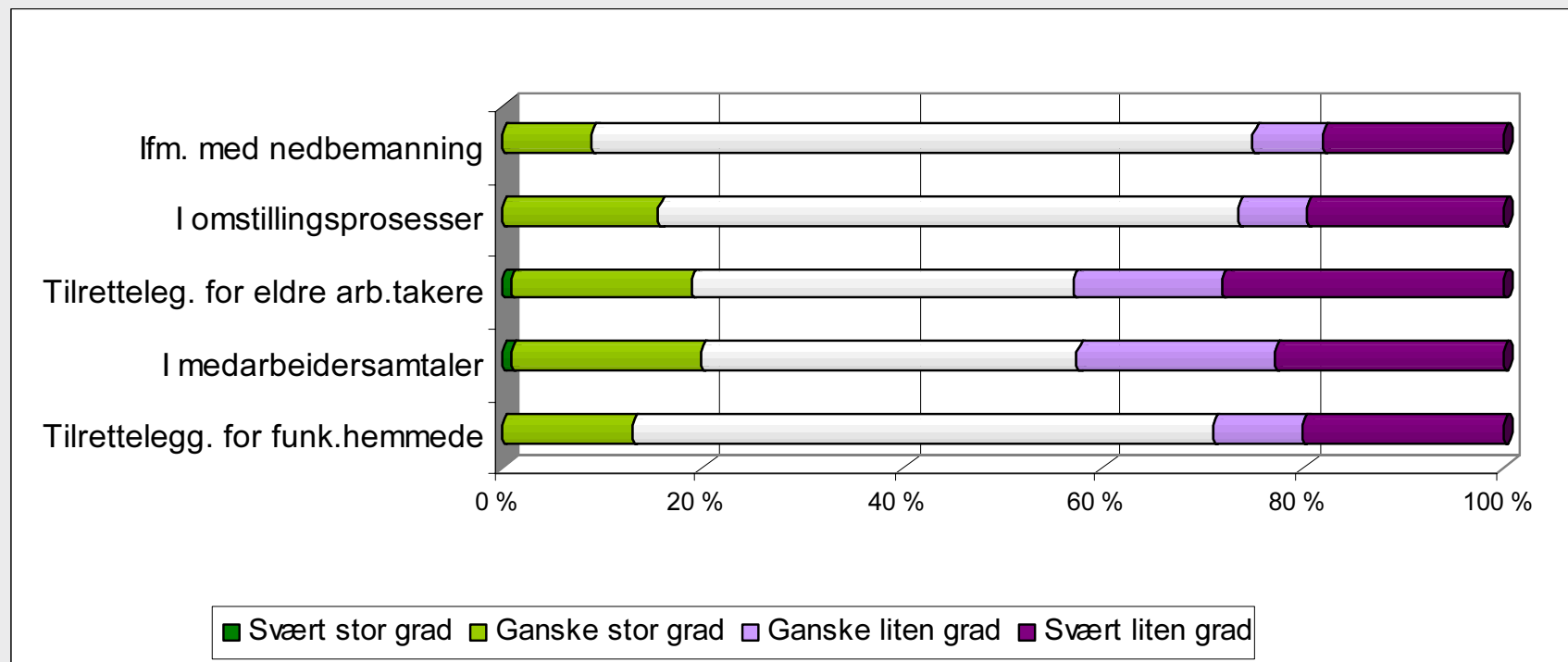
Blir samtaleguiden i følge TK brukt i andre sammenhenger enn ifm sykefravær?



Prosent. N TK = 99

HVORDAN brukes det?

Blir samtaleguiden i følge IA-virksomhetene brukt i andre sammenhenger enn ifm sykefravær?



Prosent. N IA-virksomheter =135

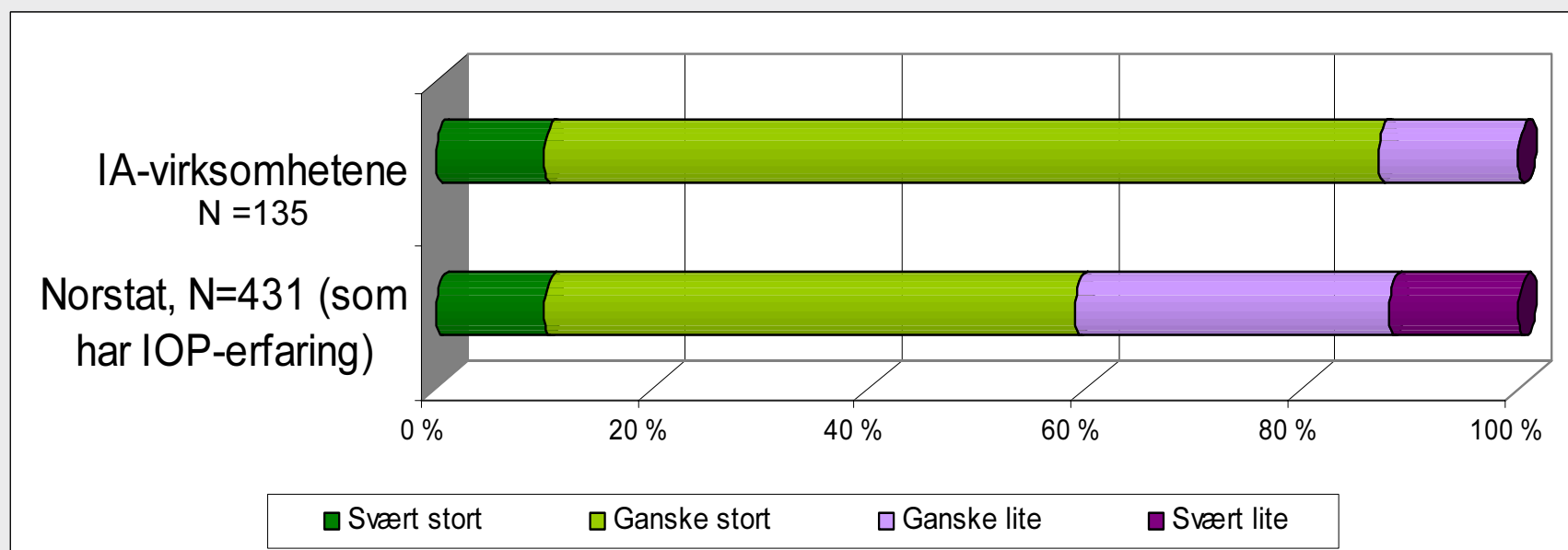
IA-virksomheter om samtaleverktøyet

- Nær 80 prosent av de som har et verktøy som består av en samtaledel og en oppfølgingsplan benytter også samtaledelen
- De aller fleste mener at samtaledelen er en støtte i forhold til avklaring av sykemeldingssituasjonen og i utviklingen av tiltak
- 75 prosent av de som har margtips synes at disse nyttige
- Samtaledelen benyttes sjelden i andre sammenhenger enn ift sykefravær

IA-virksomheter om oppfølgingsplanen

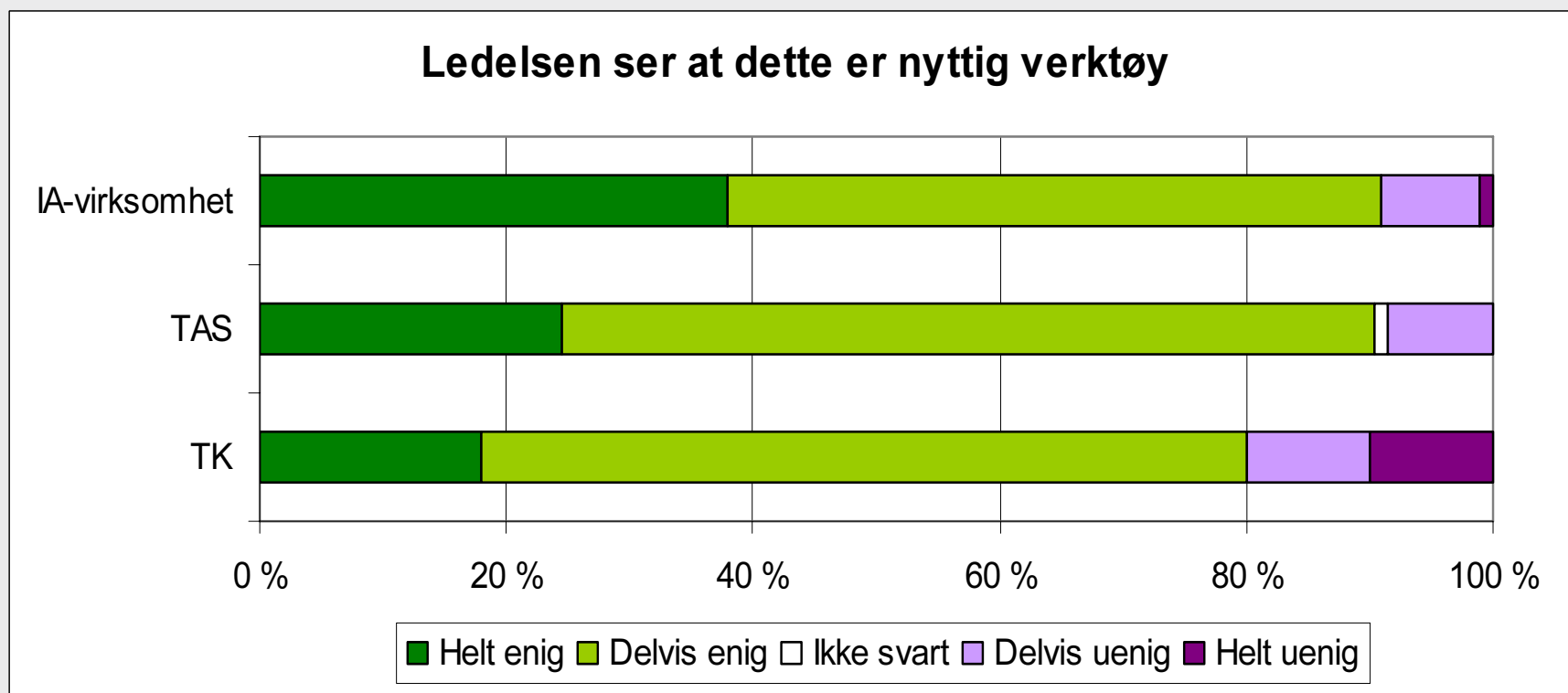
- De aller fleste benytter alltid eller som oftest oppfølgingsplan i forbindelse med lengre sykefravær i bedriften
- Kun 15 prosent av de som ofte utarbeider oppfølgingsplan gjør dette uten å vite diagnosen til den sykmeldte
- 2/3-deler av de som har erfaring med å utarbeide oppfølgingsplan uten å vite diagnosen synes dette er vanskelig. Denne gruppen er svært liten og utgjøre bare 10 prosent av totalen.

I hvilken grad har IA-virksomheter og andre norske virksomheter hatt utbytte av å bruke IO-planer?



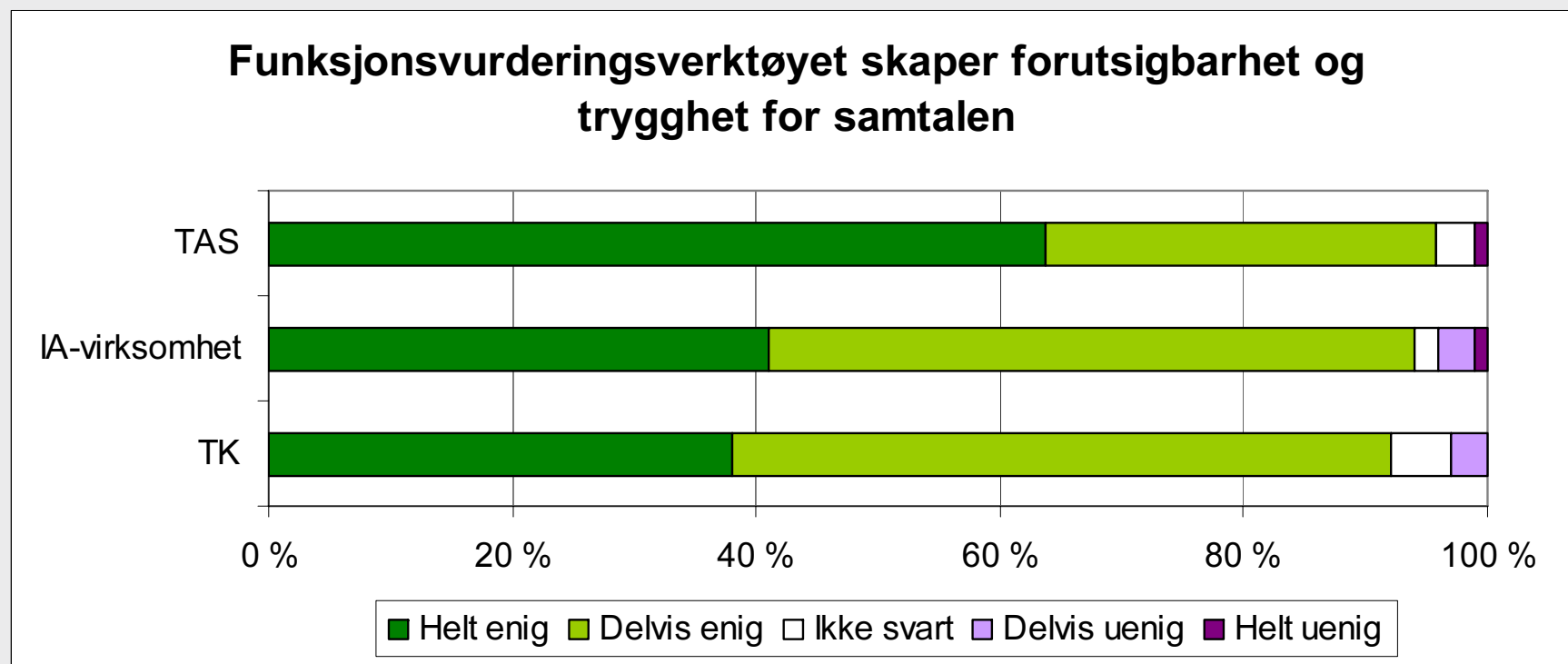
Andel fra TAS, TK og IA-virksomheter som er enige eller uenige at:

Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99 og N IA-virksomhet=135



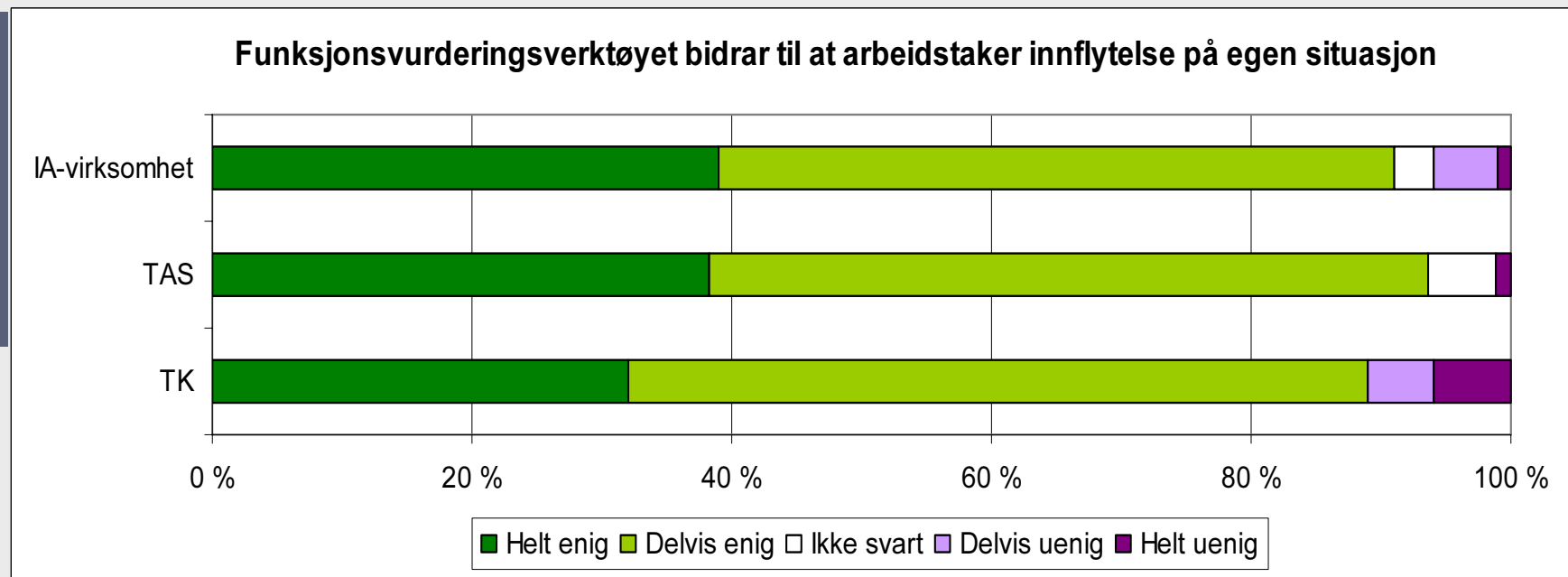
Andel fra TAS, TK og IA-virksomheter som er enige eller uenige at:

Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99 og N IA-virksomhet=135



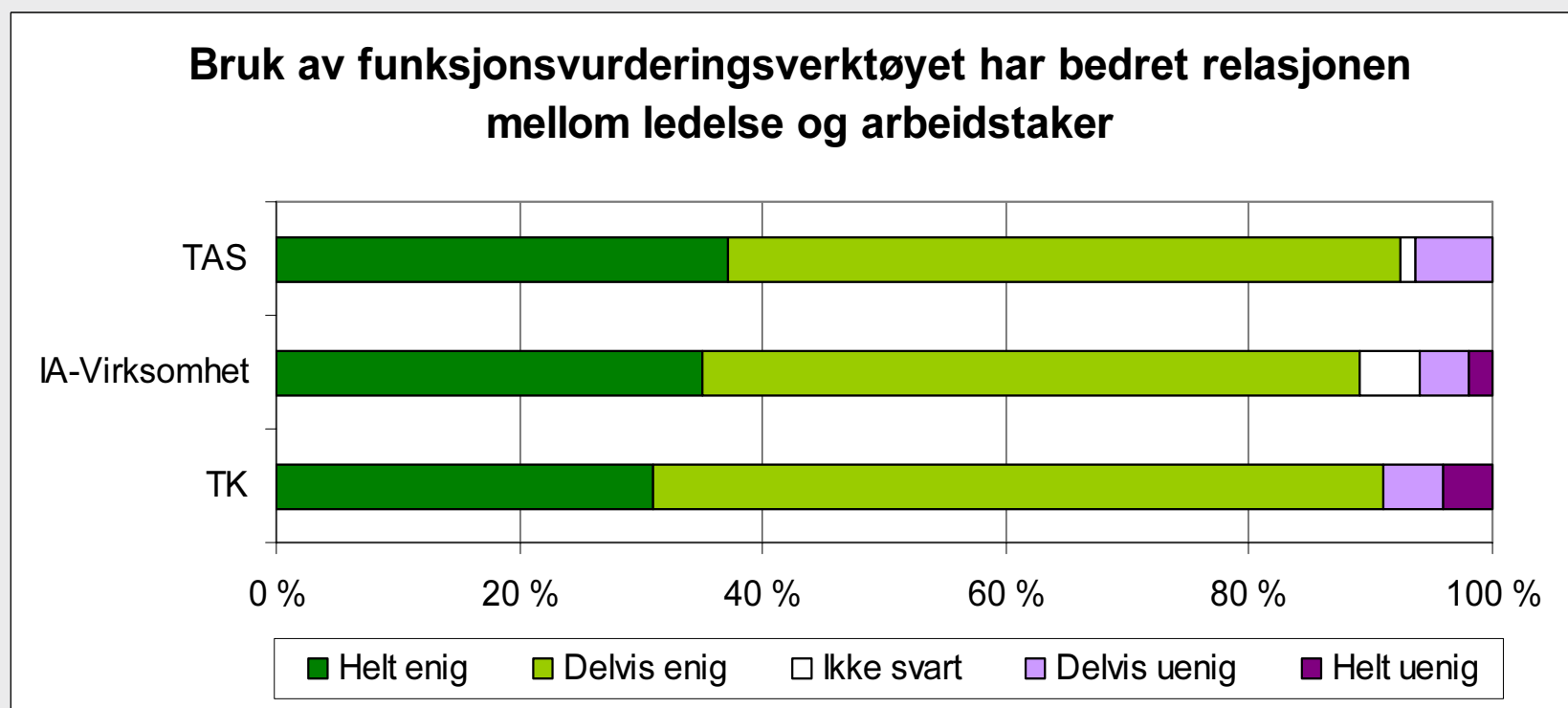
Andel fra TAS, TK og IA-virksomheter som er enige eller uenige at:

Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99 og N IA-virksomhet=135



Andel fra TAS, TK og IA-virksomheter som er enige eller uenige at:

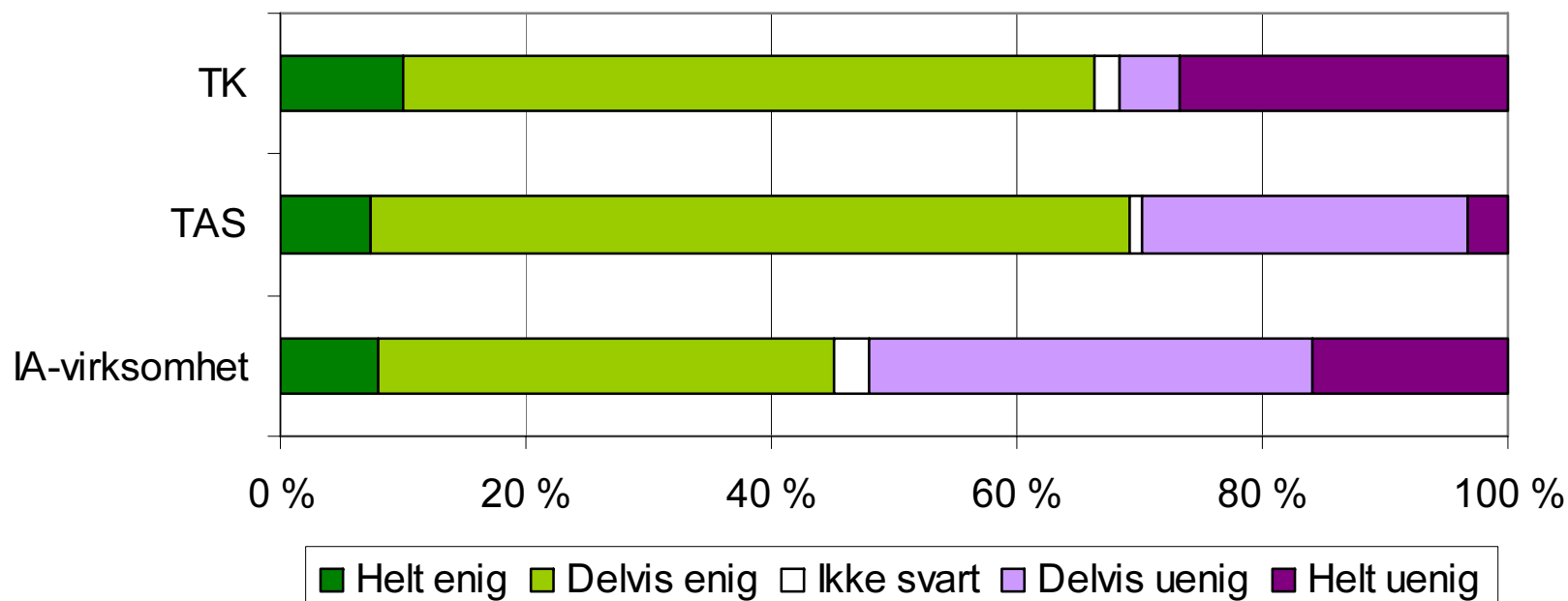
Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99 og N IA-virksomhet=135



Andel fra TAS, TK og IA-virksomheter som er enige eller uenige at:

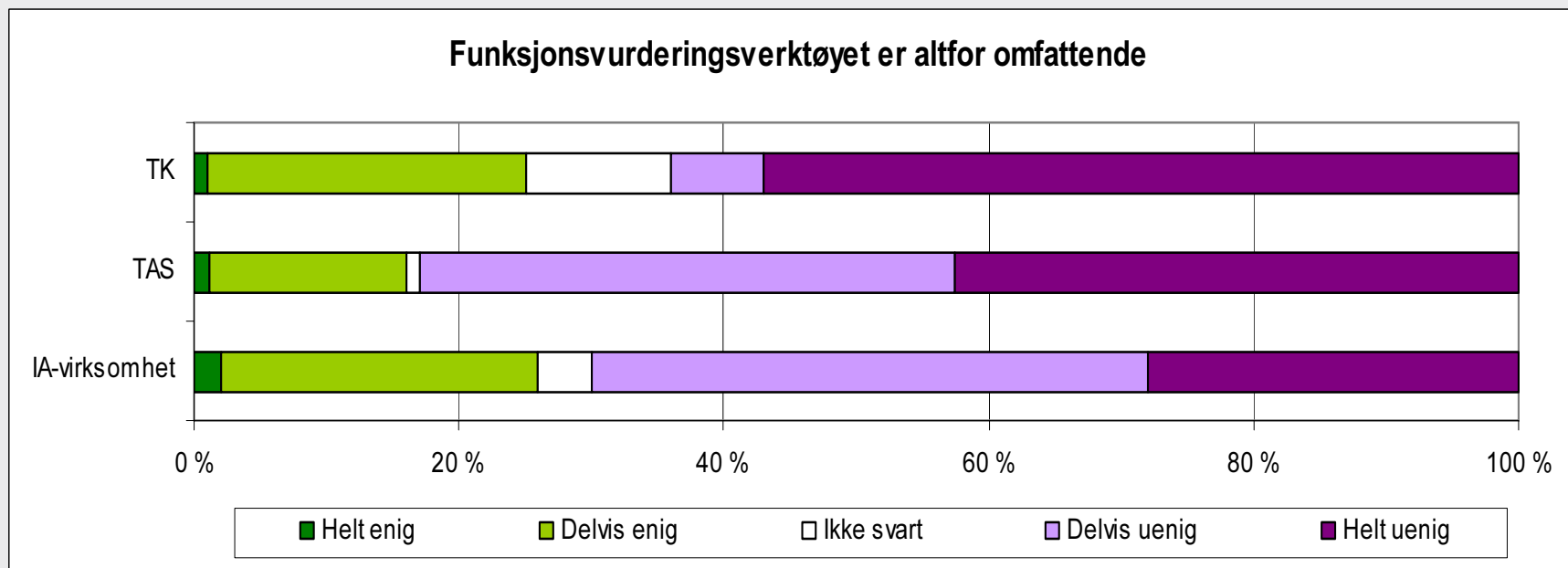
Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99 og N IA-virksomhet=135

**Vanskelig å få ansatte til å se at også de har ansvar
for å bidra til en god samtale og finne tiltak**



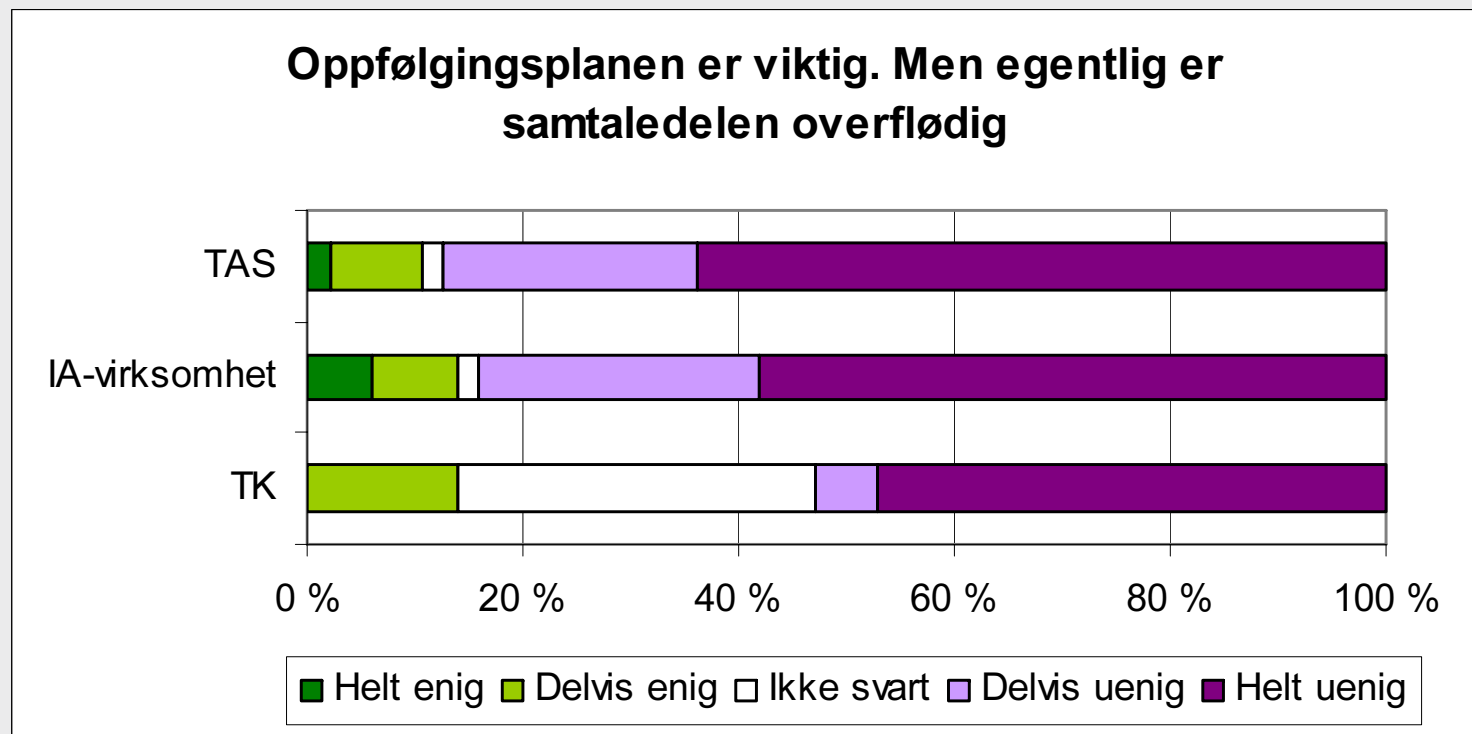
Andel fra TAS, TK og IA-virksomheter som er enige eller uenige at:

Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99 og N IA-virksomhet=135



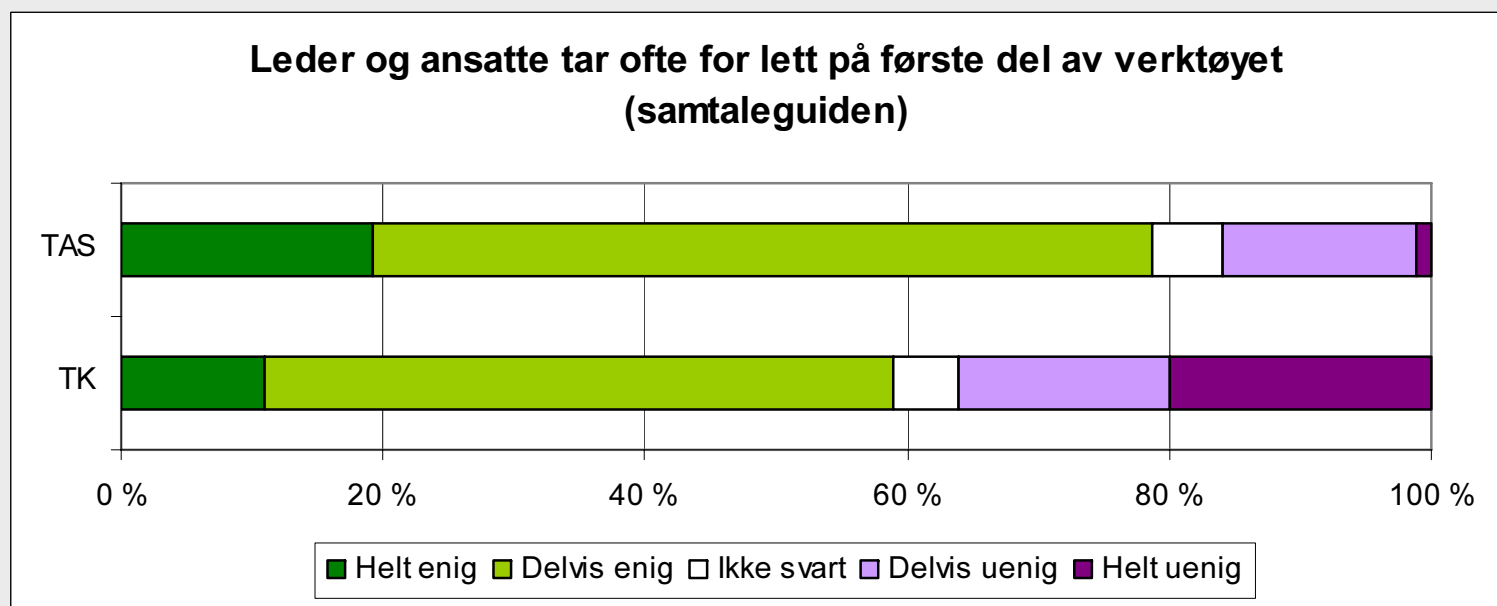
Andel fra TAS, TK og IA-virksomheter som er enige eller uenige at:

Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99 og N IA-virksomhet=135



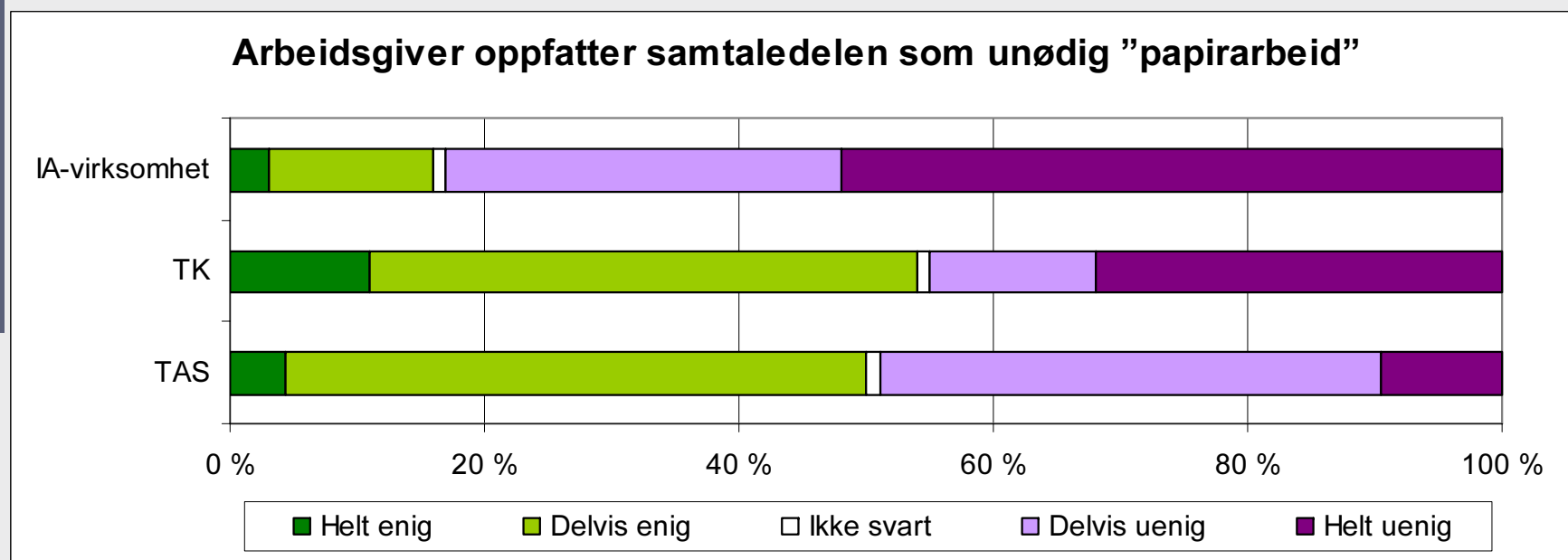
Andel fra TAS, TK og IA-virksomheter som er enige eller uenige at:

Prosent. N_{TAS} = 94 og N_{TK} = 99



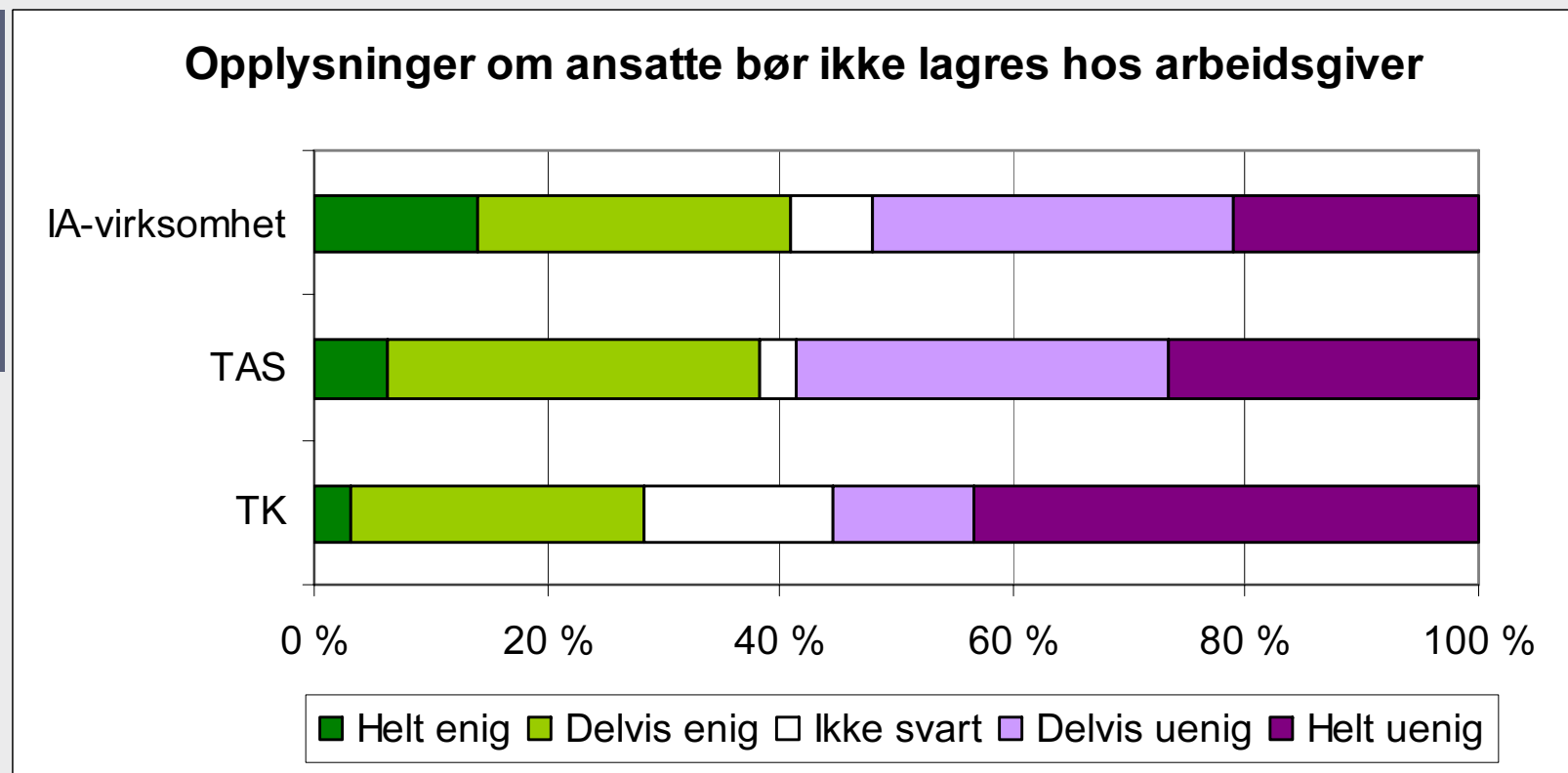
Andel fra TAS, TK og IA-virksomheter som er enige eller uenige at:

Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99 og N IA-virksomhet=135



Andel fra TAS, TK og IA-virksomheter som er enige eller uenige at:

Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99 og N IA-virksomhet=135



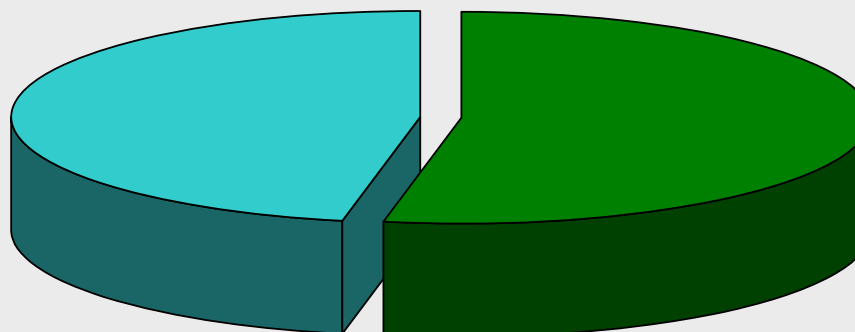
IA-virksomheter om oppfølgingsplanen

- De fleste svarer at oppfølgingsplanen både oppbevares i personalmappen og av den ansatte selv (65 prosent), mens 32 prosent svarer at den kun oppbevares i personalmappen
 - Hele 97 prosent svarer dermed at oppfølgingsplanen oppbevares i personalmappen
- Det er sjelden de ansatte selv tar initiativ til utarbeiding av oppfølgingsplan
 - Ingen svarer at det skjer ofte, mens hele 71 prosent svarer at det skjer sjelden eller aldri at de ansatte tar et slikt initiativ

IA-virksomheter om oppfølgingsplanen

Er oppfølgingsplanen kun til internt bruk i virksomheten eller benyttes den også av andre offentlige instanser?

Benyttes også av
andre offentlige
instanser
47 %



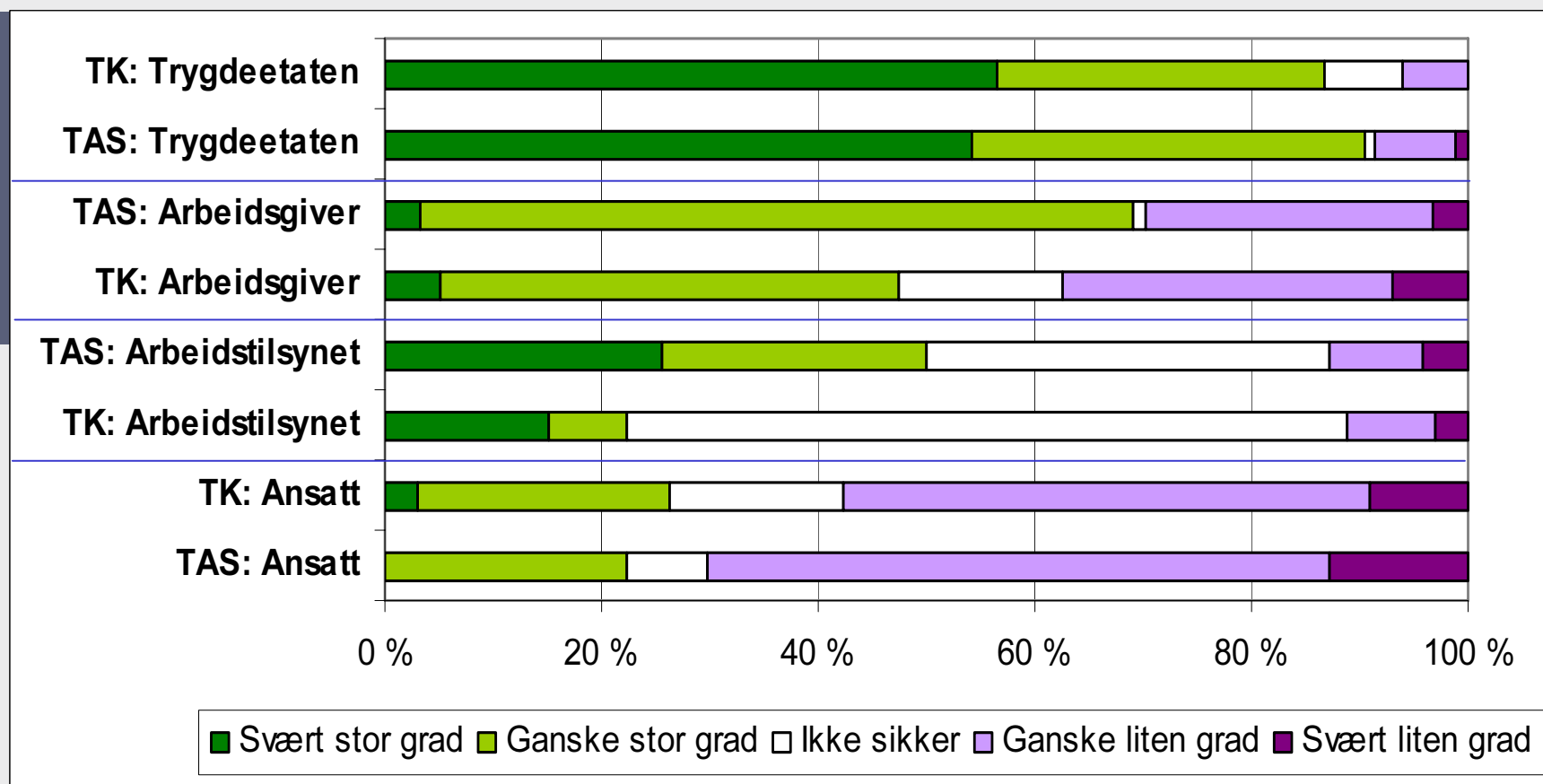
Kun til internt bruk i
virksomheten
53 %

N= 221 IA-virksomheter

Om tverrfaglig/etatlig bruk av Funk.verktøyet

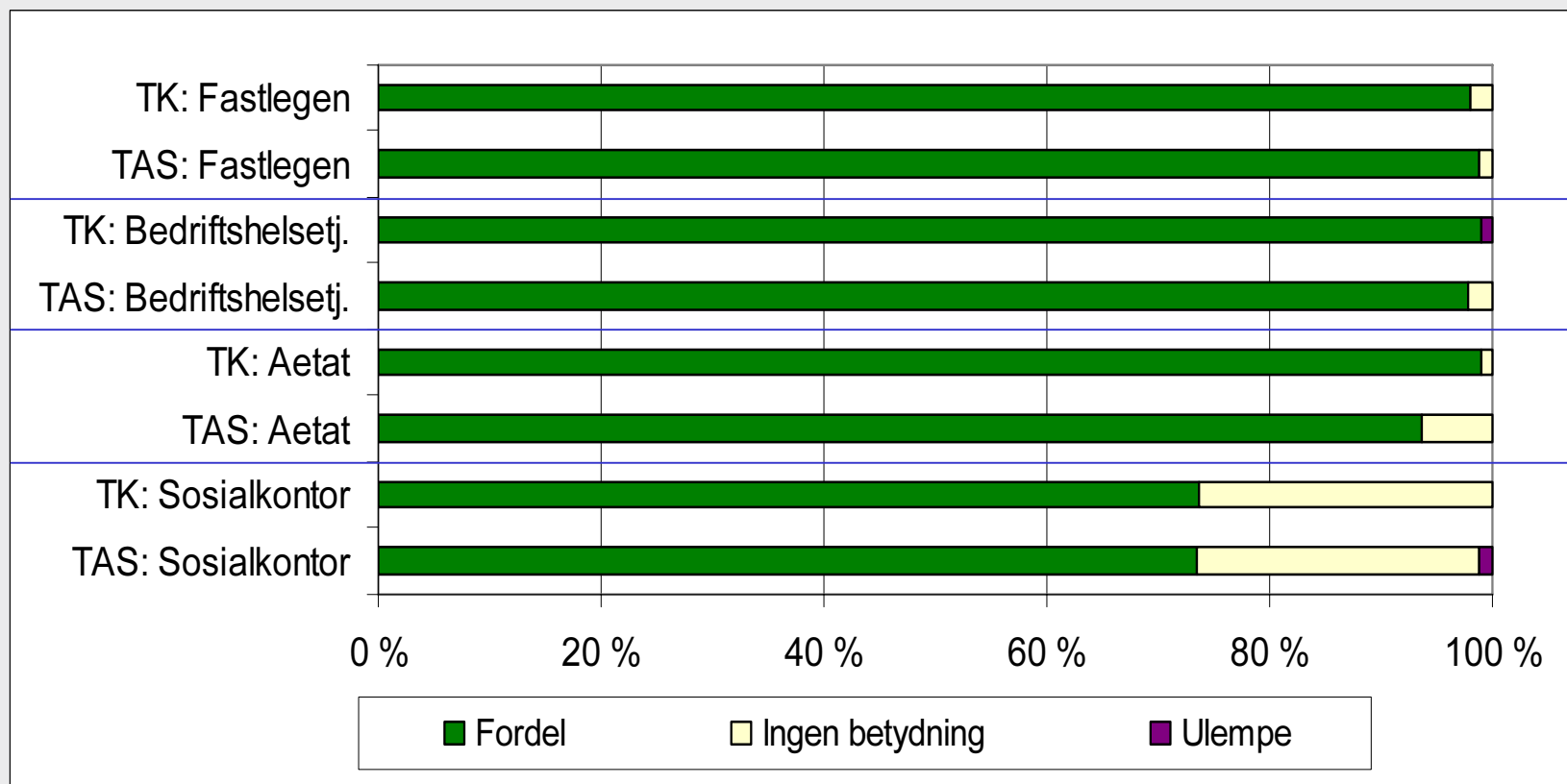
Hvem er opptatt av at funksjonsvurderingsverktøyet skal bli brukt?

Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99



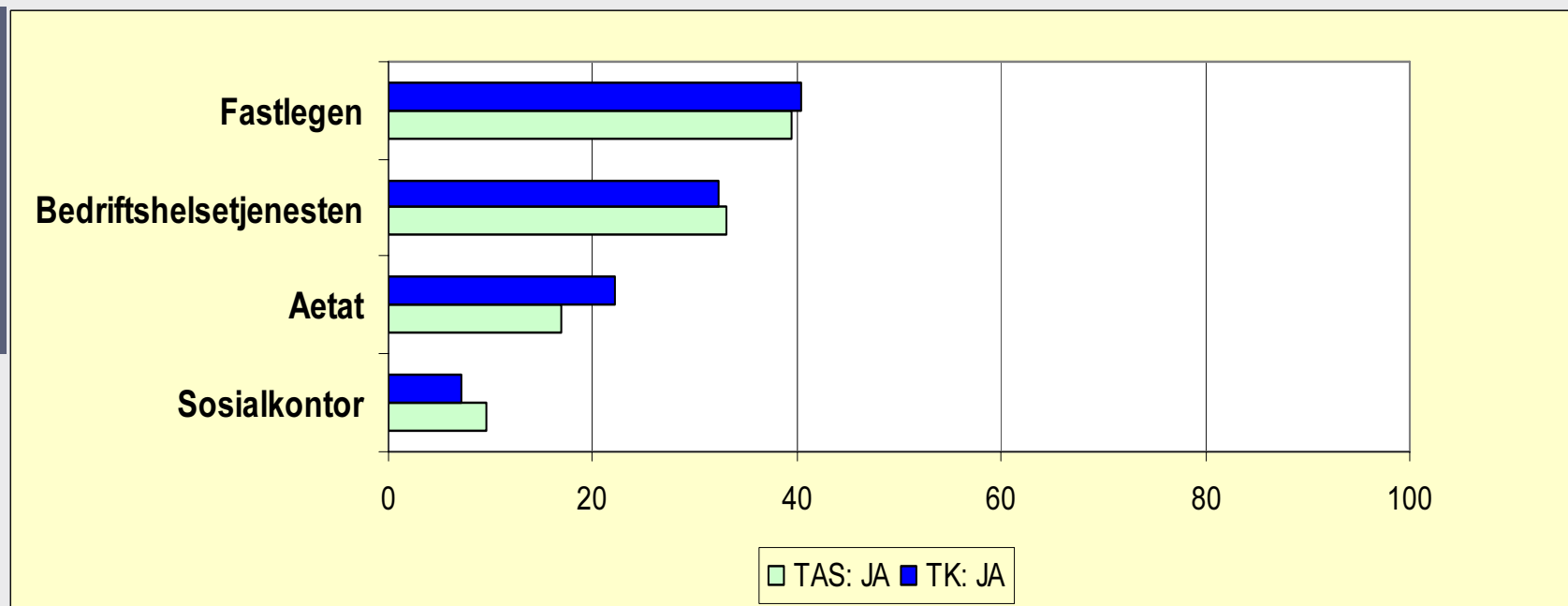
Om andres bruk av funksjonsvurderingsverktøyet

Synes TK og TAS at det er en fordel eller ulempe for arbeidstaker å ta med oppfølgingsplanen til ..? Prosent. N TAS = 94 og N TK = 99



Om andres bruk av funksjonsvurderingsverktøyet

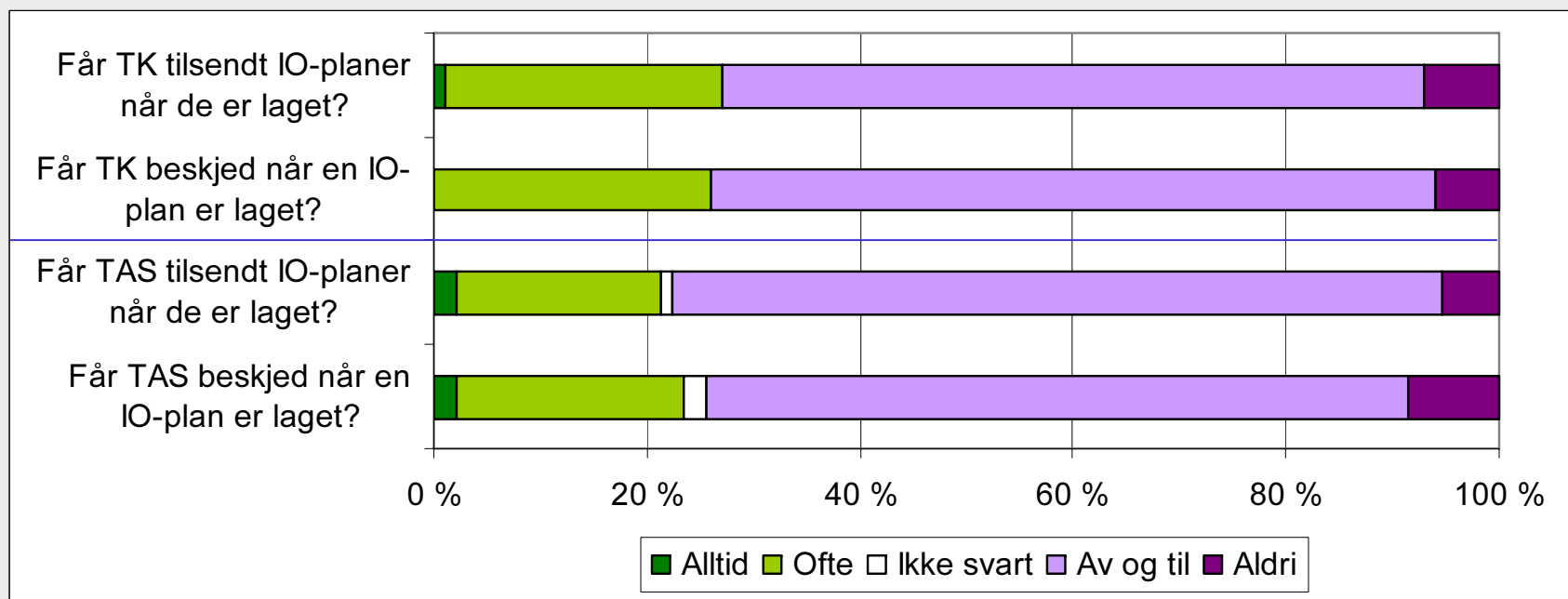
Andel som mener at følgende instanser med fordel kan få tilsendt IO-plan
Prosent. N, TAS = 94 og N, TK = 99



Andel IA-virksomheter som opplyser offentlige instanser om at IOP er utarbeidet:

Trygdekontoret	63 %
Trygdeetatens arbeidslivssenter	63 %
Lege	28 %
Ingen	3 %
Andre	12 %

.. og hvor vanlig er det i følge TAS og TK å få informasjon om IO-planer?

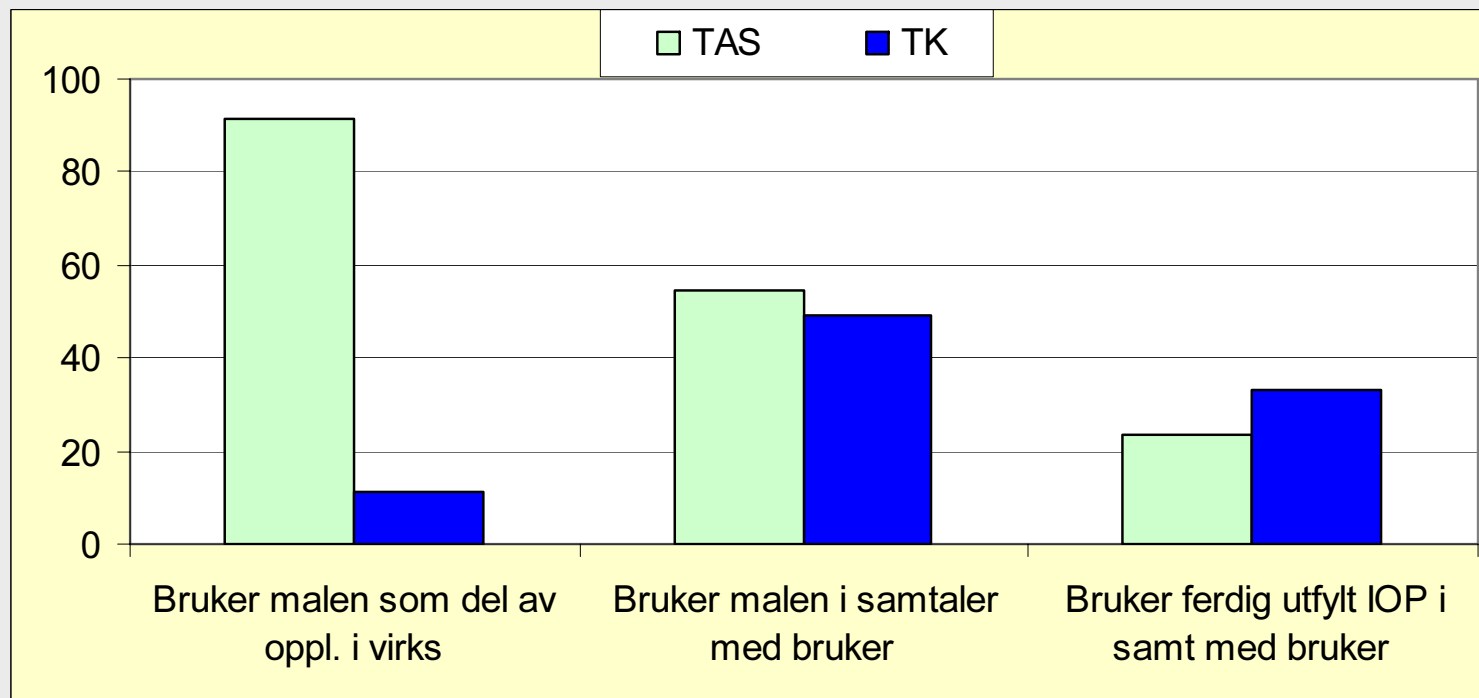


Prosent. N, TAS = 94 og N, TK = 99

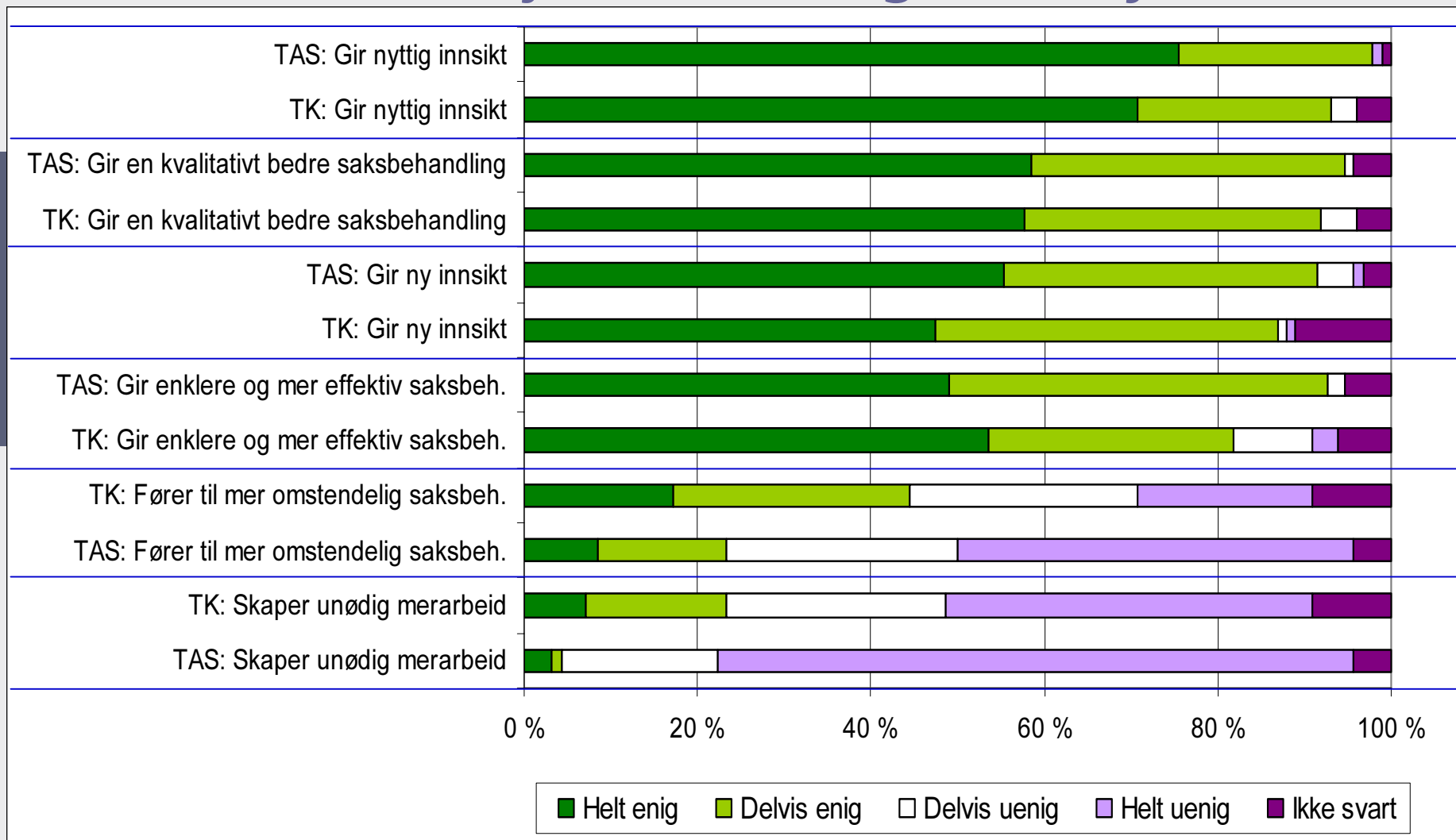
TAS/TKs bruk av Funksjonsvurderingsverktøyet

Bruker TAS/TK funksjonsvurderingsverktøyet i følgende situasjoner?

Prosent. N, TAS = 94 og N, TK = 99



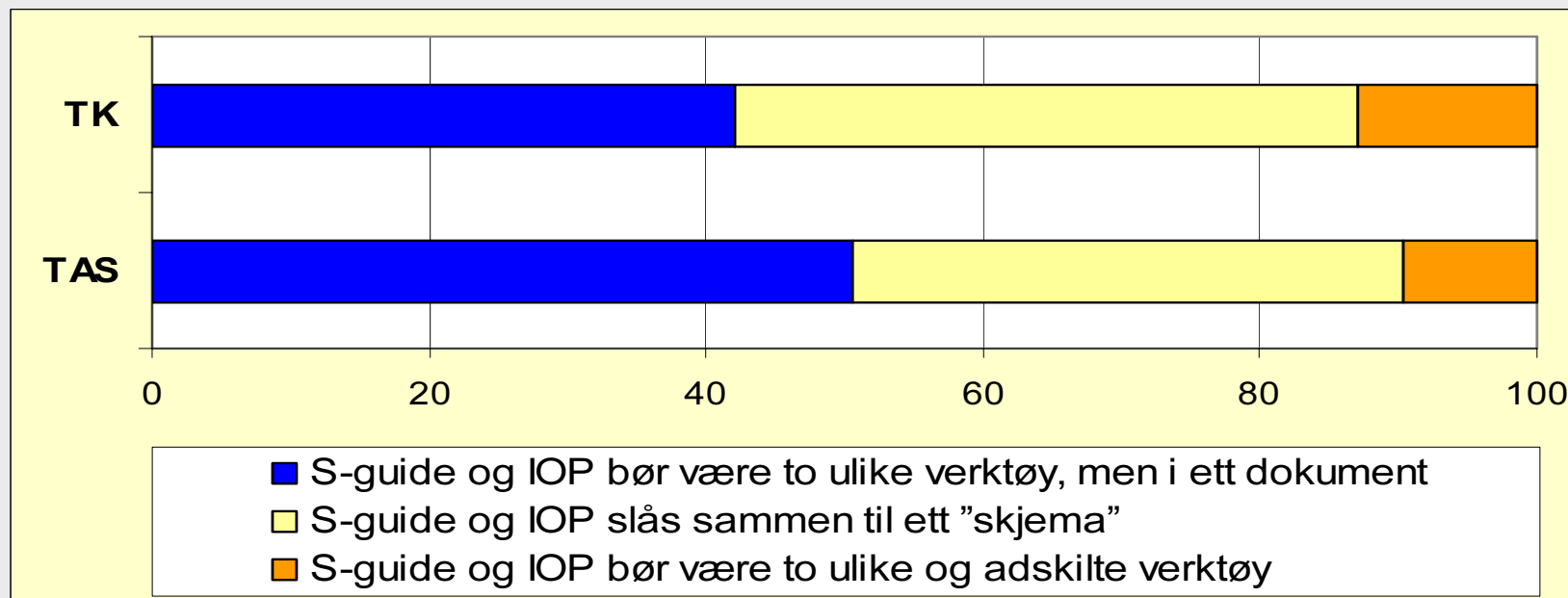
TAS/TKs egen nytte av Funksjonsvurderingsverktøyet



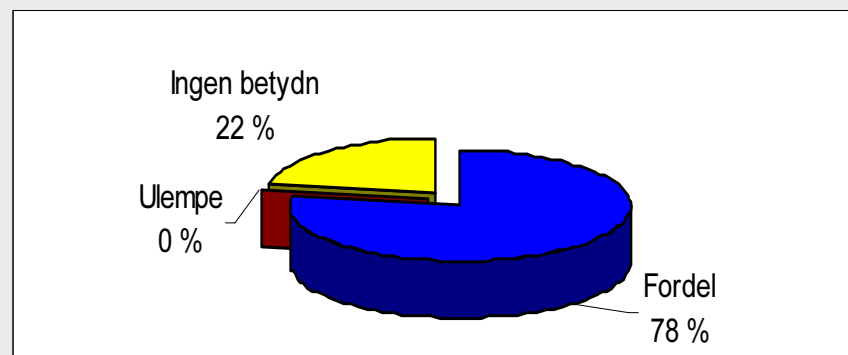
Prosent. N, TAS = 94 og N, TK = 99

Morgendagens Funksjonsvurderingsverktøy

TAS/TK: Bør S-guide og IO-plan være i ett og samme dokument?



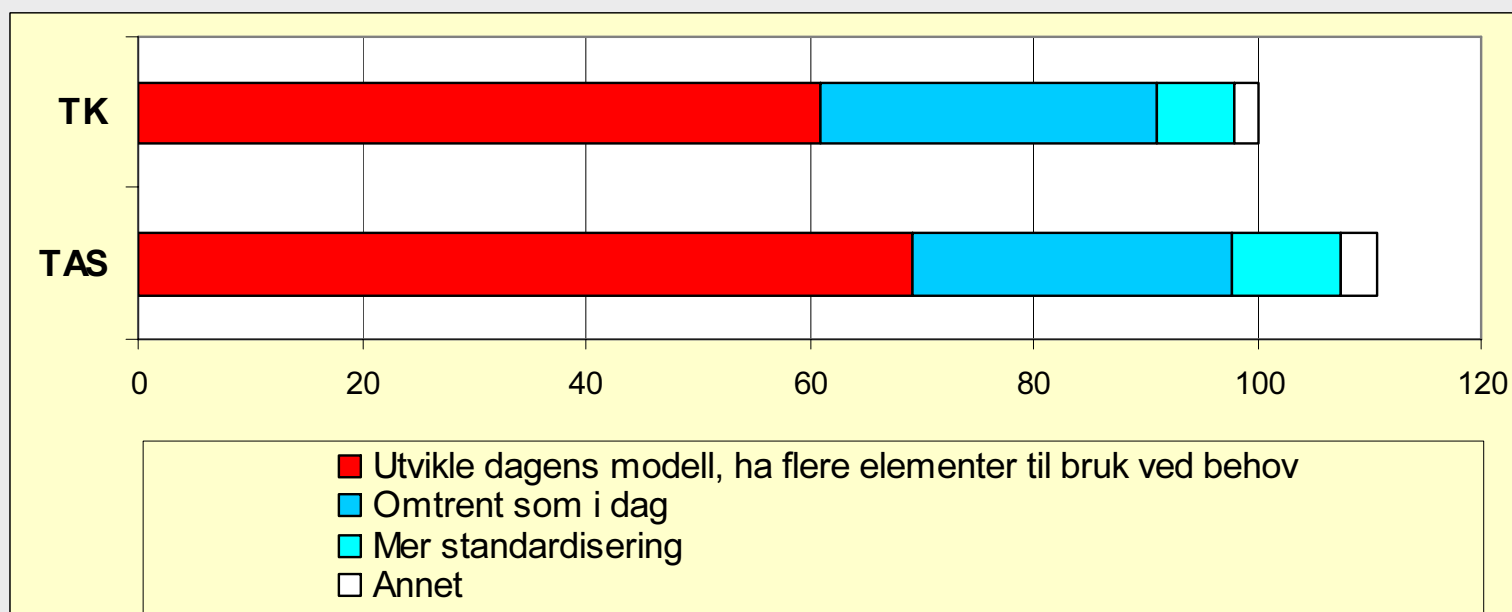
IA-virksomhet: Fordel / ulempe om S-guide og IOP er i ett og samme dokument?



Morgendagens Funksjonsvurderingsverktøy

Synspunkter på funksjonsvurderingsverktøyets fremtid

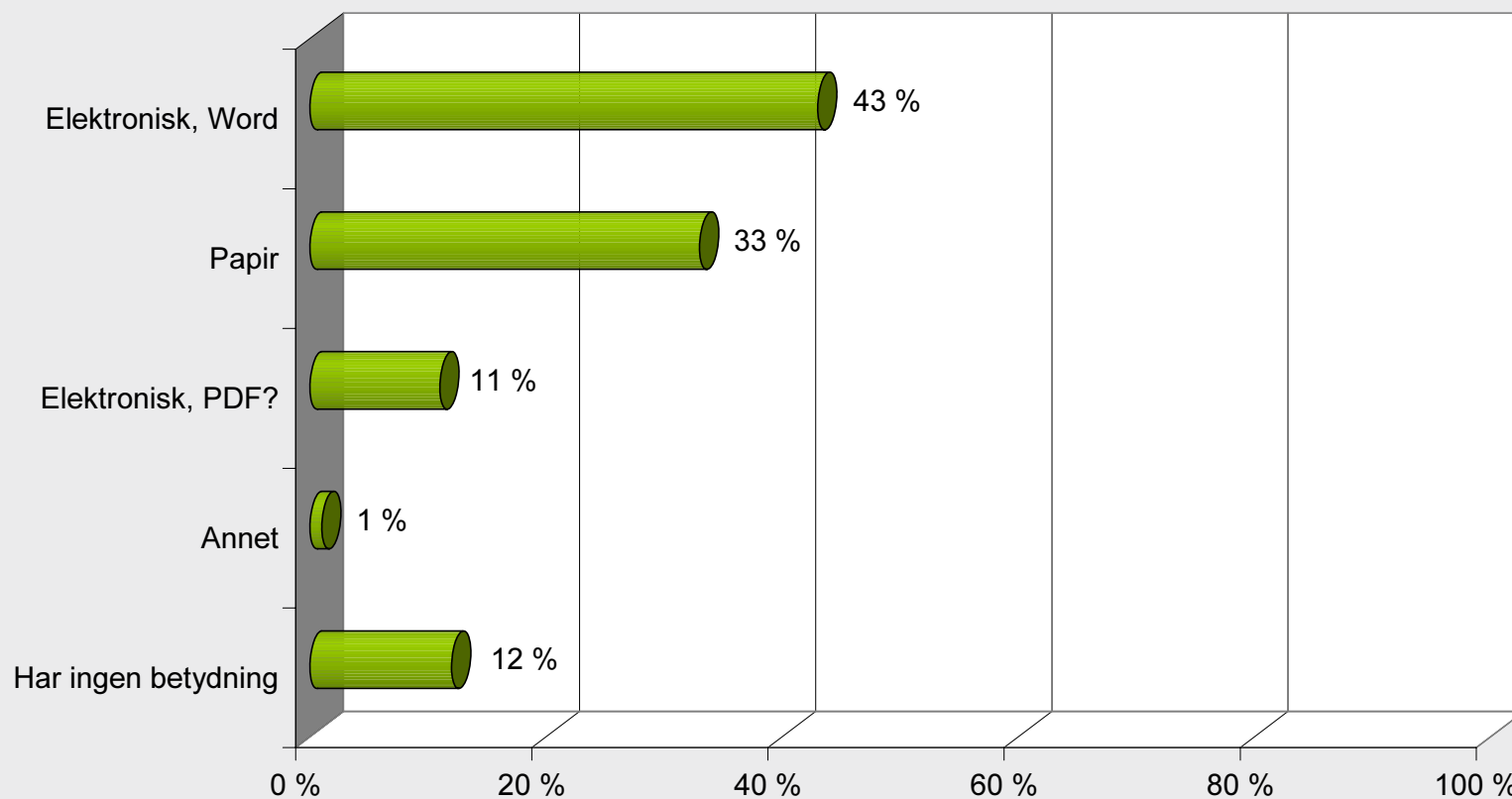
Flere svar mulig



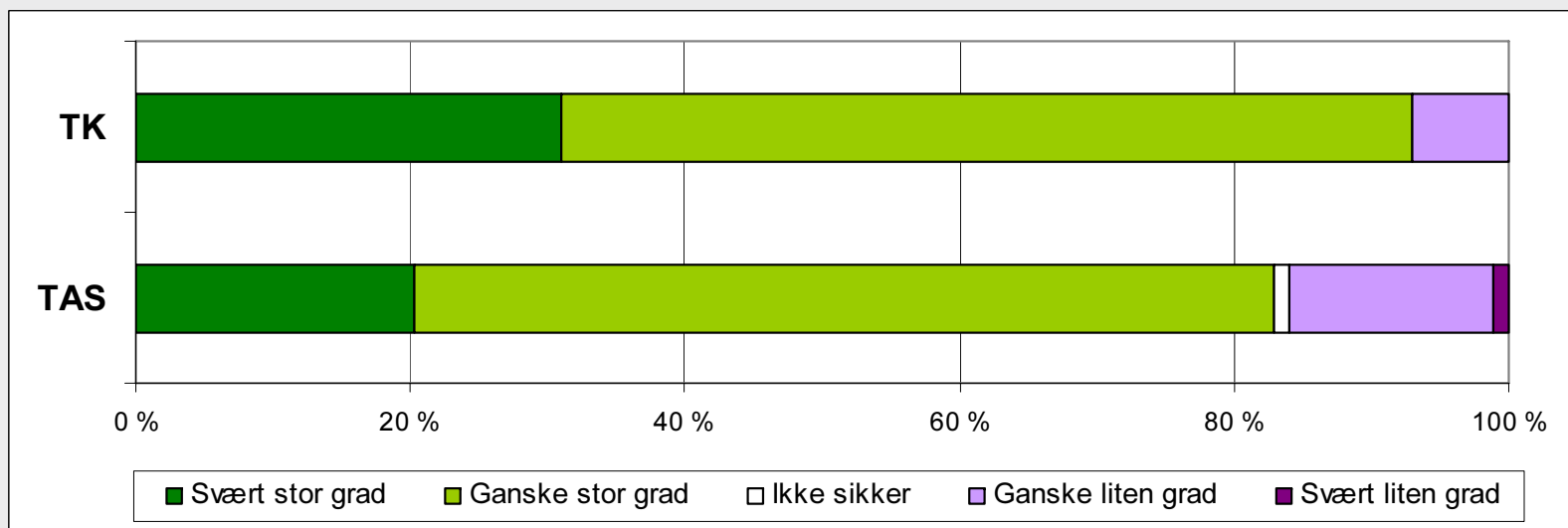
Morgendagens Funksjonsvurderingsverktøy

Hvilket av de følgende format foretrekker du å få funksjonsvurderingsverktøyet i?

N= 216 IA-virksomheter



Er bruk av IOP et godt mål på en virksomhets IA-aktivitet?
Februar 2006. N/TK = 99. N/TAS = 94.



Virker verktøyet?



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2006:13
Bestillingsnummer 10003
ISSN 0804-5135