

Forvirring og formalisering

- En evaluering av IA-avtalen i private, ideelle helse- og omsorgsvirksomheter



inkluderende
arbeidsliv

Silja Katrina Krøvel
Robert Lorang Hansen
Kristin Austrheim
Anne-Mari Samskott
Fredrikke Falkbu

24. mai 2013

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Hovedorganisasjonen Virke. Vi er en prosjektgruppe på fem studenter fra Universitetet i Oslo. Prosjektet er en del av faget Prosjektforum og inngår i masterprogrammet Organisasjon, ledelse og arbeid.

Vi vil rette en stor takk til alle i Virke, som har tatt oss godt imot. En spesiell takk går til Helga Bull-Rostrup, som har vært en svært hjelpsom kontaktperson. Anne Inga Hilsen ved FAFO har vært vår faglige veileder, og bidratt med mange gode innspill og har vært en veldig god støttespiller for oss.

Til slutt vil vi takke alle informantene våre som har bidratt til å gjøre prosjektet mulig å gjennomføre. Uten deres samarbeid og vilje til å fortelle oss om deres opplevelse av IA-avtalen hadde ikke dette vært mulig.

Silja Katrina Krøvel
Robert Lorang Hansen
Kristin Austrheim
Anne-Mari Samskott
Fredrikke Falkbu



Oslo, 24.05.2013

Sammendrag

I denne rapporten har vi på oppdrag av Hovedorganisasjonen Virke undersøkt opplevelsen arbeidsgivere i private, ideelle helse- og omsorgsvirksomheter har av IA-avtalen. Den nåværende avtalen går ut i desember 2013 og skal evalueres innen utløpet av året. Vår undersøkelse belyser flere interessante aspekter ved IA-avtalen i disse unike virksomhetene. Vi håper rapporten vil bidra med nyttige innspill i evalueringsarbeidet.

Under intervjuene ga informantene uttrykk for delte opplevelser knyttet til IA-avtalen. Den ideelle profilen blir fremholdt som et fundament for virksomhetenes arbeid, mens sykefravær er den viktigste faktoren for å inngå IA-avtale. I arbeidet med delmålene er reduksjon av sykefravær hovedfokus. Når det kommer til opplevelsen av virkemidlene i avtalen viser det seg at det råder en viss forvirring rundt disse, spesielt tilskuddsordningen. Tilretteleggingstilskudd er ment å fungere som et økonomisk insentiv for å arbeide med delmålene. Den økonomiske gevinsten oppleves imidlertid som liten, og søknadsprosessen som tungvint. Egenmeldingsordningen er en fordel såfremt den ikke misbrukes.

Gjennom hele rapporten får vi en beskrivelse av ambivalens knyttet til IA-avtalen og dens funksjon. Selv om virksomhetene ikke når delmålene eller opplever at den økonomiske støtten er tilstrekkelig, mener de likevel at avtalen er et godt verktøy. Mange gir uttrykk for at de ville jobbet på samme vis også uten IA-avtalen, men at den likevel har bidratt til å skape en bevisstgjøring rundt holdninger og arbeidet med delmålene. Vi har trukket ut noen hovedfunn:

- De fornøyde virker å ha hatt høyt jobbnærvær og fokus på arbeidsmiljø også før de tegnet avtalen
- IA-avtalen er viktigere for bevisstgjøring og holdningsendring enn for økonomiske insentiver og reduksjon i sykefravær
- Virksomhetene forveksler lovverket og avtalen, og spør: What's in it for us?
- Betydningen av en ideell profil er viktig, men ikke avgjørende for å inngå avtale
- Opplevelsen av formalisering er betydningsfull; en avtale er en avtale

IA-avtalen er for arbeidsgiverne vi har snakket med et nyttig verktøy, ikke nødvendigvis for reduksjon i sykefraværet, men som et pressmiddel for å tilrettelegge, et rammeverk for involvering, og en gulrot for å jobbe forebyggende. Virksomhetene som er fornøyd med avtalen gir inntrykk av å jobbe aktivt med å skape trivsel og et godt arbeidsmiljø. Arbeidsgiverne trenger en avtale som forplikter dem i arbeidet med å oppnå delmålene. Som en av våre informanter uttrykker det:

”Når sånne mål er klart uttrykt så gjør det noe med bevisstheten om å prøve å få ting til. [...] Samfunnet har uttrykt at det ønsker [en slik avtale], så vi kan syns at det er viktig generelt, men når det står i en avtale så tenker jeg at da betyr det noe mer, det blir en større forpliktelse.”

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
1.1	Presentasjon av tema og problemstilling	1
1.2	Bakgrunn.....	2
1.2.1	Hvem er private, ideelle helse- og omsorgsvirksomheter?	2
1.2.2	Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv	2
2	Metode	4
2.1	Kvalitative dybdeintervjuer	4
2.2	Utvalg.....	5
2.3	Fremgangsmåte	6
2.4	Kvalitet på data	6
3	Analyse	8
3.1	Et ideelt verdigrunnlag.....	8
3.1.1	Opplevelse av egenart.....	8
3.1.2	Er det ideelle verdigrunnlaget relatert til IA-arbeidet?	10
3.2	Arbeidet med delmålene	11
3.2.1	Delmål I: Sykefravær	11
3.2.2	Delmål II: Inkludering.....	12
3.2.3	Delmål III: Seniorpolitikk	14
3.2.4	Er arbeidet med delmålene relatert til IA-avtalen?	15
3.3	Opplevelsen av virkemidlene.....	16
3.3.1	Samarbeid med IA-kontakt og NAV arbeidslivssenter	16
3.3.2	Fra 3 til 24 egenmeldingsdager	17
3.3.3	Opplevelsen av tilretteleggingstilskudd	18
3.4	Formalisering av samarbeid.....	20
3.4.1	Internt samarbeid.....	21
3.4.2	Holdningsendring som følge av IA-avtalen	22
3.4.3	Utfordringer til internt samarbeid	23
4	Hovedfunn	24
4.1	Fornøyd vs. misfornøyd	24
4.2	Bevisstgjøring og holdningsendring.....	25
4.2.1	Penger er ikke alt	25
4.2.2	Hvor viktig er sykefraværet?	26
4.3	Sammenblanding av lovverket og IA-avtalen	27
4.3.1	What's in it for us?.....	29
4.4	Betydningen av en ideell profil.....	30
4.4.1	To dimensjoner i IA-avtalen?	31
5	Om IA-avtalen skulle opphøre	32
	Litteraturliste.....	34
	Vedlegg 1: Revidert mandat	36
	Vedlegg 2: Samtykkeskjema.....	38
	Vedlegg 3: Intervjuguide	40

1 Innledning

1.1 Presentasjon av tema og problemstilling

Den nåværende Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) utløper 31. desember 2013, og i den anledning pågår det nå en rekke evalueringer av avtalen som vil være av betydning når den skal reforhandles mot slutten av året. Vår oppdragsgiver, Hovedorganisasjonen Virke, har vært part i IA-avtalen siden den ble inngått i 2001. De ønsker imidlertid mer informasjon om hvordan den nåværende IA-avtalen oppleves blant private, ideelle helse- og omsorgsvirksomheter, en sektor som også er en sentral medlemsgruppe for Virke. Resultatene vi presenterer i denne rapporten vil derfor også være en del av grunnlaget for Virkes bidrag overfor partene når IA-avtalen skal reforhandles mot slutten av 2013.

Ettersom Virke representerer arbeidsgiversiden, var det ønskelig at vi skulle ta utgangspunkt i deres perspektiv i undersøkelsen. Vår problemstilling er derfor formulert som følger:

Hvordan opplever arbeidsgivere i private, ideelle virksomheter i helse- og omsorgssektoren Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv?

For å kunne svare på dette har vi tatt utgangspunkt i ulike faktorer. Primært har vi vært interessert i virksomhetenes arbeid med avtalens tre delmål, opplevelsen av virkemidlene og om avtalen i sin helhet har endret virksomhetenes måte å jobbe på. Vi har videre ønsket å si noe om IA-avtalens betydning for arbeidet med å skape mer inkluderende arbeidsplasser og hva det ville bety for virksomhetene dersom den lokale IA-avtalen opphørte.

Fokus for denne rapporten er først og fremst å undersøke hvordan IA-avtalen oppleves på lokalt nivå, og det er også dette vi har tatt utgangspunkt i, i vår besvarelse av problemstillingen.

1.2 Bakgrunn

1.2.1 Hvem er private, ideelle helse- og omsorgsvirksomheter?

Privat, ideell helse- og omsorgssektor utgjør en stor og viktig gruppe blant Virkes medlemmer. Denne gruppen inkluderer blant annet sykehus, sykehjem, rehabiliteringssentre, behandlingsplasser for rus og psykiatri, barnevernsvirksomheter samt tilbud for psykisk utviklingshemmede. Mange av virksomhetene er stiftelser eller tilknyttet diakonal virksomhet.

Privat, ideell sektor skiller seg fra andre liknende grupper med tanke på både størrelse og eierskap. Virksomhetene er gjerne små, og fremfor at hovedformålet er knyttet til profitt, skal overskuddet utelukkende gå ”til å drifte og tilby allmenntjenlige tjenester” (Samarbeidsavtale om leveranser av helse- og sosialtjenester, 2012). Videre er ideelle aktører preget av selvstendighet og uavhengighet, og er ikke formelt underlagt offentlig styring. I følge en rapport om sektoren (Sivesind 2008) utfører private, ideelle virksomheter over 38 000 årsverk på velferdsfeltet, noe som samlet utgjør ca. 6 prosent av årsverkene på feltet.

Ideelle aktørers sentrale rolle som velferdsleverandører i samfunnet er blitt understreket av flere parter. I Samarbeidsavtalen (2012) som ble inngått mellom Regjeringen, Virke, Frivillighet Norge, Ideelt Nettverk og KS Bedrift står det blant annet at:

”Ideelle organisasjoner med røtter i sivilsamfunnet har vært viktige premissleverandører og samarbeidspartnere for det offentlige i utviklingen av det moderne velferdssamfunnet. Disse erfaringene er et viktig bidrag inn i det arbeidet som ideelle aktører utfører som leverandører til det offentlige.”

1.2.2 Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble først inngått i 2001. Avtalen er et trepartssamarbeid mellom Regjeringen ved arbeidsministeren, arbeidsgiverorganisasjonene (NHO, KS, Spekter og Virke) og Staten som arbeidsgiver ved fornyings-, administrasjons- og kirkeministeren, samt arbeidstakerorganisasjonene (LO, Unio, YS og Akademikerne).

Hovedmålet for avtalen er ”å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet” (IA-avtalen 2010, s. 2).

Videre har avtalen tre delmål på nasjonalt nivå. Disse går kort sagt ut på å redusere sykefraværet med 20 prosent, øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne samt å forlenge yrkesaktivitet etter fylte 50 år med seks måneder.

IA-avtalen er siden 2001 blitt fornyet og reforhandlet i tre omganger. Den nåværende avtalen ble inngått 1. mars 2010 og utløper 31. desember 2013.

IA-avtalen fungerer på både nasjonalt og lokalt nivå. På lokalt nivå tegner lokale virksomheter avtalen i samarbeid med NAV arbeidslivssenter, og de får slik rett til å kalle seg en IA-virksomhet. Både arbeidsgiver og arbeidstaker i virksomheten er da forpliktet til å samarbeide for å skape en mer inkluderende arbeidsplass. Virksomheten får til gjengjeld tilgang på en rekke virkemidler som egen kontaktperson i NAV arbeidslivssenter, mulighet til å søke om tilretteleggingstilskudd fra NAV, honorar til bedriftshelsetjenesten samt økt antall egenmeldingsdager for de ansatte. I tillegg forplikter virksomheten seg til å jobbe systematisk med IA-arbeidet og de tre delmålene. Dette innebærer blant annet å holde møter med ledelse og tillitsvalgte minst to ganger årlig, samt å åpne opp for å ta i mot arbeidskraft fra personer med nedsatt funksjonsevne. Formålet med denne rapporten er som nevnt først og fremst å undersøke hvordan IA-avtalen oppleves på lokalt nivå.

2 Metode

I mandatet fra Virke var det uttrykt et ønske om en kvalitativ undersøkelse. Begrunnelsen for dette var at det allerede gjennomføres større kvantitative undersøkelser på feltet. Hensikten med prosjektet skulle være å fange opp fortellinger om hvordan IA-avtalen oppleves i private, ideelle helse- og omsorgsvirksomheter. Da disse virksomhetene utgjør en minoritet innen helse- og omsorgssektoren kommer de heller ikke tydelig frem i de større kvantitative undersøkelsene. Det er derfor hensiktsmessig å undersøke disse ved hjelp av en kvalitativ tilnærming. Dette er for å sikre at også disse virksomhetene blir hørt når IA-avtalen skal reforhandles ved årsskiftet. Utvalget skulle derfor trekkes fra private, ideelle helse- og omsorgsvirksomheter som er organisert i Virke og som har tegnet IA-avtale.

2.1 Kvalitative dybdeintervjuer

Valg av datainnsamlingsteknikk falt på kvalitative dybdeintervjuer, da dette gir en unik tilgang til informantenes opplevelse av IA-avtalen. I det kvalitative forskningsintervjuet bruker informantene sine egne ord til å beskrive sine erfaringer med IA-avtalen, og gi mening til disse. I vår undersøkelse søkte vi kunnskap om den daglige opplevelsen av IA-avtalen, sett fra informantenes perspektiv. Det kvalitative forskningsintervjuet er en godt egnet teknikk til dette formålet. Det gjør det mulig å få innsikt i informantenes måter å forstå IA-avtalen på, og deres opplevelse av denne (Kvale, 2010).

For å beholde en viss åpenhet og få mest mulig nyanserte svar, ønsket vi at intervjuene skulle være uformelle. Vi valgte derfor å ha relativt brede spørsmålsformuleringer. Vi antok at informantene hadde relativt god innsikt i temaet som skulle tas opp, derfor var det naturlig å gi dem mye spillerom. Samtidig hadde vi en klar intervjuguide med en plan for hvilke emner som skulle berøres (Hellevik, 1997).

Intervjuene ville på denne måten dekke opplevelsen av IA-avtalen som helhet, altså alt fra virkemidler og delmål til samarbeid med NAV arbeidslivssenter.

2.2 Utvalg

I en kvalitativ undersøkelse er vi mer interessert i dybdekunnskap og innsikt, fremfor breddekunnskap og generaliseringer. Derfor var det hensiktsmessig å undersøke relativt få virksomheter. I denne sammenhengen var det lite fruktbart å bruke randomisert utvelgelse, da det nødvendigvis ville være stor fare for skjevheter i utvalget (Hellevik, 1997). Vi har derfor benyttet oss av en skjønnsmessig utvelgelse der vi selv har valgt ut relevante virksomheter. I utvelgelsen la vi vekt på å oppnå en spredning i egenskaper som kan ha betydning for informantenes erfaringer med, og opplevelser av, IA-avtalen (Hellevik, 1997). Utvelgelsen av virksomheter ble derfor gjort i samråd med oppdragsgiver, som kjenner feltet godt. Begrunnelsen for dette var dels at vi ønsket å få anbefalinger om informanter som ville kunne gi oss nyttig informasjon, og dels for å sikre en viss variasjon av relevante egenskaper i utvalget. Resten av virksomhetene ble valgt av prosjektgruppen, dette for å unngå eventuelle metodiske problemer som følge av en seleksjon utelukkende basert på oppdragsgivers preferanser.

Variablene som ble vektlagt i utvelgelsen var blant annet geografisk beliggenhet, størrelse samt type helse- og/eller omsorgstjeneste. På bakgrunn av disse variablene, endte vi opp med et utvalg bestående av 9 virksomheter, med en til to informanter hvert sted. For å sikre god spredning i type helse- og omsorgstjenester, ble følgende type virksomheter valgt; somatiske sykehus, sykehjem, rehabiliteringssentre, behandlingsplasser for rus og psykiatri, barnevernsvirksomheter, samt tilbud for psykisk utviklingshemmede. En viss geografisk spredning ble ivarettatt ved å inkludere fem fylker på Østlandet og ett fylke på Vestlandet. Når det gjelder størrelse har de fleste virksomhetene mellom 60 og 200 ansatte.

Ettersom vi har brukt en skjønnsmessig seleksjon av virksomheter, bør disse forstås som illustrerende eksempler på hvordan IA-avtalen *kan* oppleves, snarere enn en generell fremstilling av hvordan bransjen som helhet opplever IA-avtalen.

Videre ønsker vi å presisere at dette er en arbeidsgiverundersøkelse. Perspektivet fanger ikke opp opplevelsen de ansatte eller tillitsvalgte har av IA-avtalen.

2.3 Fremgangsmåte

Den første kontakten med virksomhetene ble etablert via e-post, og deretter ble intervjuene avtalt over telefon. Hvilke informanter vi skulle intervjuer ble avtalt direkte med virksomhetene. Hvem det var relevant å intervjuer varierte noe fra virksomhet til virksomhet. Ofte var informantene daglig leder eller linjeleder, andre ganger IA-ansvarlig, personalansvarlig eller økonomiansvarlig.

Når sted og tid for intervjuene var bestemt, sendte vi ut en e-post til informantene. Vedlagt i denne lå et samtykkeskjema som informanten skulle underskrive. Der opplyste vi om at det var frivillig å delta i undersøkelsen, at alle informanter til enhver tid kunne trekke seg fra deltakelse, og at all data ville bli anonymisert og slettet etter avsluttet prosjekt. Ethiske hensyn ble også ivarettatt ved at prosjektet ble meldt inn til NSD Personvernombudet for forskning. Valget om å anonymisere informantene anså vi som et viktig virkemiddel. Blant annet fordi vi ønsket at informantene skulle svare så ærlig som mulig, uten å måtte ta hensyn til at eventuelle meninger og svar skulle ha tilbakevirkende kraft.

For å sikre at intervjuguiden var dekkende, ble det gjennomført et prøveintervju før datainnsamlingen begynte. En enkel revidering av intervjuguiden ble gjort med utgangspunkt i erfaringer fra dette prøveintervjuet. Deretter begynte datainnsamlingen. Intervjuene ble gjennomført med to personer til stede, en referent og en intervjuer.

2.4 Kvalitet på data

Intervjueren er det sentrale forskningsinstrumentet når man bruker kvalitative forskningsintervjuer som datainnsamlingsteknikk (Kvale, 2010). Dersom den som intervjuer har mye erfaring og gode ferdigheter med intervju, kan dette bidra til at man får et rikt datamateriale. Gruppemedlemmene hadde begrenset erfaring med å gjøre intervjuer fra tidligere. Dette kan ha hatt en innvirkning på prosessen. Det kan ha medført at vi har gått glipp av informasjon fordi vi for eksempel ikke har vært gode nok til å følge opp det informanten har sagt. Vi forsøkte imidlertid å redusere denne effekten ved å gjennomføre et prøveintervju. Dette prøveintervjuet ble gått igjennom med veileder i etterkant, for at vi skulle få innblikk i hva som var bra og mindre bra, og lære av erfaringen. Effekten ble også forsøkt redusert, ved å være tilstede under intervjuene.

Til tross for at vi leste oss opp på feltet i forkant av datainnsamlingen, hadde vi mindre kunnskap om feltet da vi gjennomførte de første intervjuene, sammenlignet med de siste. Dette kan ha medført noe variasjon i kvaliteten på data som ble samlet inn. Samtidig er det ikke gitt at vår begrensede kunnskap var en ulempe. Det kan også ha vært en fordel. I kvalitativ forskning er det noe som omtales som "kvalifisert naivitet". "Dette innebærer at intervjueren utviser åpenhet til nye og uventede fenomener, snarere enn å ha ferdige kategorier og skjemaer for fortolkning" (Kvale, 2010, s. 12). Dette kan med andre ord ha bidratt til å redusere eventuelle for-forestillinger som kunne hatt innvirkning på intervjuene og tolkningen av dataene, og på denne måten vært en styrke snarere enn en begrensning. Det kan ha gjort oss mer åpne og sensitive for det informantene fortalte oss. Helt uten for-forestillinger er det ikke mulig å være. Et sentralt spørsmål for oss blir derfor i hvilken grad vår oppfatning av IA-avtalen har blitt påvirket av hva oppdragsgiver har fortalt oss. Vår erfaring er imidlertid at oppdragsgiver har formidlet et nyansert bilde av IA-avtalen, og vi opplever derfor ikke at de har ledet oss i retning av et mer positivt eller negativt syn.

En utfordring har imidlertid vært å være kritisk til IA-avtalen, da det er en avtale med gode intensjoner og delmål som det er lett å slutte seg til. Dette kan ha vært en faktor som har påvirket oss i prosessen. Samtidig har vi forsøkt å beholde fokus på at vår undersøkelse skal se på hvorvidt den lokale IA-avtalen er et hensiktsmessig verktøy for å jobbe med delmålene eller ikke. Virksomhetenes opplevelse av denne avtalen kan bidra på en positiv måte for å få frem hva som kan bli bedre eller et eventuelt behov for andre tiltak. En siste faktor som er verdt å trekke frem, er hvordan mønstre som har kommet til syne i dataene underveis har påvirket oss. Mot slutten av datainnsamlingsperioden begynte det å utkrystallisere seg noen funn, disse kan ha lagt føringer på tolkningen av data som ble hentet inn noe senere i prosessen. Har vi tolket data inn i antagelser vi har gjort oss på bakgrunn av tidlige funn? For å unngå dette har vi i analysearbeidet vekslet mellom våre tolkninger og rådata for å sikre best mulig samsvar mellom disse.

3 Analyse

I dette kapittelet presenterer vi informantenes opplevelse av de ulike aspektene ved IA-avtalen. I tillegg til deres opplevelse av virkemidlene og arbeid med delmålene, har vi under intervjuene lagt vekt på avtalens betydning for interne forhold samt virksomhetenes ideelle verdigrunnlag. Under intervjuene har informantene gitt oss mange gode eksempler og historier som de selv har opplevd. I tillegg til sitatene bruker vi derfor noen av disse historiene for å belyse de ulike opplevelsene av IA-arbeidet. Historiene er reelle, men vi har anonymisert dem slik at navn og opplysninger om virksomheten er fiktive.

3.1 Et ideelt verdigrunnlag

I følge Sivesind (2008), utgjorde private, ideelle virksomheter 5-8% av årsverkene på helsefeltet. Tallene er ikke oppdaterte, men de gir en pekepinn på hvor stor andel av velferdstilbudet innen helse og omsorg som driftes av privat, ideell sektor.

Felles for flere av virksomhetene i privat, ideell helse- og omsorgssektor er at mye av deres drift finansieres igjennom offentlige midler. Ideelle organisasjoner som er økonomisk avhengig av offentlige midler, kan stå i fare for kooptering av det offentlige (Klausen 1989, ref. i N. A. Bergsgard et al., 2009). Det vil si at virksomhetene risikerer å miste sin egenart som et alternativ til det offentlige tilbudet. Ettersom virksomhetene er økonomisk avhengige av det offentlige, kan de oppleve et visst press om å overta de statlige målsettingene på feltet. Dette støttes også av nyinstitusjonell teori, som hevder at organisasjoner som er avhengig av en finansierende aktør på et felt, kan stå i fare for å tilpasse seg denne aktørens formelle og uformelle forventinger (DiMaggio & Powel, 1991, ref. i Bergsgard et al., 2009).

3.1.1 Opplevelse av egenart

Det som beskrives i disse teoriene kjenner vi imidlertid ikke igjen i vårt utvalg. Svekket opplevelse av egenart i forhold til tilsvarende kommersielle og offentlige virksomheter, ser ikke ut til å være noen stor utfordring. Snarere ser det ut til at virksomhetene i utvalget har et bevisst forhold til sin rolle som ideelle, og at de har en tydelig opplevelse av egenart. Dette kom tydelig frem da vi ba informantene fortelle om virksomhetens ideelle grunnlag.

Mange av informantene var godt reflekterte rundt betydningen av deres ideelle profil. De opplever det ideelle grunnlaget som et viktig fundament i virksomheten. Blant annet påpekes det at dette er avgjørende for måten de tenker på, for holdninger og verdier. De opplever at de skiller seg ut fra andre lignende virksomheter, for eksempel det offentlige.

”[Det] gjør en viss forskjell fra å være offentlig, at du har en annen tilhørighet. [...] det er noen ganger kjempeviktig å dra historien fra disse gamle pionerkvinnene til nå. For det samler oss [...] kulturen er viktig.”

”Ja, det å ta vare på hverandre [...] stiftelsestanken, den har nok vært med på å forme oss, til å se hele mennesket.”

”Jeg tror på ideologien i det [ideelle] i seg selv, at det gjør noe med oss. Som gjør oss sammensveiset, vi bevarer noe av det vi har og at vi bruker det bevisst. Både emblemet vårt, målet vårt, historien vår[...] og også frivilligheten som bør ligge litt i grunn [...] det ligger noe i kulturen her, som har utviklet seg igjennom dette, som ikke finnes i det offentlige.”

Svarene som gikk igjen illustrerte at mange er stolte over sitt ideelle grunnlag. Blant annet blir det lagt vekt på at virksomhetene er nonprofit-orienterte, slik at eventuelt overskudd alltid kommer organisasjonen til gode, og ikke forsvinner til eksterne eiere. Mange er opptatt av historien sin, tradisjonene og bakgrunnen for virksomheten. Det ble også belyst at tilbudet til virksomhetene ofte er oppstått som en konsekvens av at det offentlige ikke tilbød tjenesten, og at de kan gi noe som kommer samfunnet til gode.

”Overskuddet går tilbake til [virksomheten]. Det er jo det viktigste syns jeg, med det å være ideell.”

”Jeg synes det er veldig fint.[...] Denne organisasjonen her, eksisterer for brukerne sin del. [...] Vi har ikke noen bakmenn som sitter og skal ha tak i noen penger. [...] Det vi får til, går tilbake hit.[...] Jeg liker å jobbe på en plass som har det i bunn.”

For å ivareta ideelle organisasjoners egenart, og for å unngå kooptering slik det er beskrevet over, ser vi at det på politisk plan arbeides med dette. Blant annet er Samarbeidsavtalen (2012) mellom Regjeringen, Virke, Frivillighet Norge, Ideelt Nettverk og KS Bedrift et godt bidrag, som anerkjenner de ideelle organisasjonenes viktige rolle i velferdsproduksjonen. I Stortingsmelding nr. 29 (Helse- og omsorgsdepartementet, 2013) blir de ideelle organisasjonenes viktige rolle poengtert. Her vektlegges både deres historiske rolle, samt betydningen av denne sektorens bidrag til fremtidens velferdstilbud.

3.1.2 Er det ideelle verdigrunnlaget relatert til IA-arbeidet?

Ettersom den ideelle verdiforankringen står sterkt i virksomhetene, var det interessant å se om informantene så noen sammenheng mellom dette og arbeidet med IA-avtalen. Enkelte opplever at det helt klart er en sammenheng her. En informant påpeker at det nærmest ville vært politisk ukorrekt av en slik virksomhet å ikke tegne en IA-avtale. Flere mener også at arbeidet med IA-avtalen harmonerer godt med deres ideelle grunnlag.

”Jo alt dette [ideelle] henger i hop i forhold til både IA-avtalen, interne prosedyrer imellom avdelingen, eksternt mot brukeren. [...] Det skal alltid ligge til grunn. Vi vil aldri si ja til et vedtak, hvis ikke disse punktene [verdiene] ligger til rette.”

”Jeg ville tro at det å være privat, ideell [virksomhet] vil føre til en ekstra forpliktelse til å inngå den IA-avtalen. [...] Vi er litt sånn stolt av det å være privat, ideell, sant, så vi synes det [...] er en tradisjon det er viktig å ta vare på. Så vi føler jo at det er viktig for oss å være en human arbeidsgiver [...]. Og ivaretagende overfor de ansatte.”

Selv om enkelte av informantene ser en sammenheng her, er imidlertid andre informanter usikre på hvorvidt det er en klar kobling mellom arbeidet med IA-avtalen og deres ideelle grunnlag.

”Nei jeg ser ingen sammenheng der altså [mellom ideell profil og IA-avtalen]. Men om det er fasiten, det tør jeg ikke å si.”

Gjennomgående oppleves IA-avtalens intensjoner og mål som viktige, og at dette er noe de uansett ville jobbet med, også på bakgrunn av deres ideelle profil. En informant påpeker at intensjonene og målene i IA-avtalen er noe en god personalpolitikk uansett burde klare å fange opp, selv uten en IA-avtale, men at IA-avtalen likevel er med på å få det på dagsorden.

”Virksomheter som jobber med mennesker har nok innbakt mer inkluderingstanke.”

”Jeg tenker en god personalpolitikk ville ivareta den type tiltak uten det[IA-avtale] i bunn, den burde det[...] Jeg ville jo ha prøvd å sette i gang de tiltakene jeg tenkte var bra, uansett.”

Virksomhetene opplever at IA-avtalen harmonerer med deres ideelle profil. Selv om det ideelle grunnlaget ikke er hovedmotivet for å tegne avtalen, opplever enkelte at det er av betydning og at det er en sammenheng mellom den ideelle profilen og IA-arbeidet.

De hadde akkurat avsluttet personalmøtet ved den ideelle stiftelsen Randi var leder for. I diskusjonen rundt bordet hadde de blitt enig om at en del av overskuddet skulle gå til en felles konsert for brukere og ansatte. Randi syntes det var gode holdninger blant de ansatte om stiftelsens ideelle grunnlag. Det var ikke noe de nødvendigvis tenkte på i hverdagen, men i store spørsmål skinte det likevel igjennom. Da Randi tegnet IA-avtalen for to år siden tenkte hun at dette måtte de være med på, et sånt samfunnsansvar var et fundament ved deres virksomhet. Det var mye jobb med å forstå avtalen i begynnelsen, men hun følte likevel det var viktig, det var del av noe større enn en selv.

3.2 Arbeidet med delmålene

Ved å tegne den lokale IA-avtalen forpliktes virksomhetene til å arbeide systematisk med de tre delmålene. Disse går ut på å redusere sykefraværet, øke yrkesaktiviteten for eldre arbeidstakere og øke andelen med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Under intervjuene la vi derfor vekt på hvordan dette ble gjort og hvorvidt arbeidet med de tre delmålene var knyttet til at virksomhetene hadde tegnet IA-avtalen. Vi var også interessert i om enkelte delmål opplevdes som viktigere enn andre.

3.2.1 Delmål I: Sykefravær

På nasjonalt nivå skal dette delmålet redusere sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i 2. kvartal 2001. På virksomhetsnivå forplikter bedriftene seg blant annet til å etablere mål for sykefraværarbeidet og utarbeide gode oppfølgingsplaner for dette. Både arbeidsgiver, arbeidstaker og tillitsvalgte har ansvar for å følge opp målene (Osborg Ose et al., 2009). Siden avtalen ble tegnet første gang, har også deler av sykefraværsoppfølgingen blitt integrert i lovverket, som å føre statistikk over sykefravær, utarbeide oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøter.

Delmålet om å redusere sykefravær fremstår som spesielt viktig for informantene. Et ønske om å redusere sykefraværet var også hovedgrunnen til at avtalen ble tegnet mellom partene i 2001 (Osborg Ose et al., 2012). Tidligere forskning viser dessuten at mange av virksomhetene som tegner IA-avtalen først og fremst opplever den som en sykefraværavtale. Videre kan virksomhetene ha økonomisk utbytte av redusert sykefravær, mens de andre delmålene muligens gir en annen type gevinst (Hilsen & Steinum, 2002).

”Vi bruker mye mer tid på sykefraværsoppfølging, mye, mye mer [enn på de andre delmålene]. Det ligger jo for så vidt i sakens natur.”

Det er flere som gir inntrykk av at de jobber systematisk med å følge opp og legge til rette for de som er syke. Mange vektlegger det å ha en kontinuerlig dialog med den enkelte ansatte under fraværsperioden. Det er blant annet viktig for virksomhetene å tilrettelegge for å kunne ha de ansatte på jobb gjennom for eksempel gradert sykemelding. Dette kan også sende et signal til den sykemeldte om at vedkommende er verdsatt (Osborg Ose et al., 2012).

”Dette med sykefraværet, det er klart at medansvaret og tilrettelegging på jobb, altså det betyr jo også veldig, veldig mye. Altså hvor skal du være når du er syk- skal du være hjemme eller skal du være her? Den nærværprosenten ved å være her og heller samhandle med den enkelte om hvilke oppgaver kan du gjøre [er viktig].”

Andre informanter gir uttrykk for at det kan være krevende for arbeidsgiver å stille krav til de ansatte, spesielt på små arbeidsplasser der man kjenner hverandre godt.

Bjørn sukket for seg selv. Som daglig leder ble han nå nødt til å ta en prat med Mette, avdelingslederen til Trine. På grunn av graviditet hadde Trines fravær vært høyt den siste tiden. Han tenkte i sitt stille sinn at det å være gravid jo måtte være et sunnhetstrekk, ikke en lidelse. Bjørn visste at Kari, den andre avdelingslederen, hadde hatt to gravide i jobb helt til uke 33 i svangerskapet, mye på grunn av god tilrettelegging og dialog underveis. De var en liten, lokal virksomhet og Mette hadde et nært forhold til flere av sine ansatte. Han hadde stor forståelse for at hun synes det var ubehagelig å gå ut av kompisrollen og stille større krav. Bjørn følte likevel at det var viktig å ta denne samtalen med Mette.

3.2.2 Delmål II: Inkludering

Delmål II innebærer å øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne. Avtalen beskriver delmålet slik: “Å arbeide aktivt for at enkeltvirksomheter stiller opplærings- og arbeidstreningsplasser til rådighet for personer som ikke har et arbeidsforhold og personer som har redusert arbeids- og funksjonsevne” (IA-avtalen, 2010). Delmålet har to ambisjoner: å tilrettelegge for personer i virksomheten med redusert funksjonsevne (delmål IIa), altså å

følge opp egne ansatte og å inkludere personer utenfor virksomheten med redusert funksjonsevne (delmål IIb), altså nye ansatte (Osborg Ose et al., 2009). Under intervjuene kommer det tydelig frem at dette delmålet er lavest prioritert blant virksomhetene. De fleste jobber aktivt med inkludering og tilrettelegging for de ansatte som allerede er i virksomheten, men det er lite fokus på å sysselsette folk som står utenfor arbeidslivet. Delmål II ligger på et mer samfunnsøkonomisk nivå, og det kan derfor være vanskelig for virksomhetene å se gevinsten av å jobbe med dette delmålet på virksomhetsplan (Hilsen & Steinum, 2002).

”Jeg kan ikke si at vi liksom holder den inkluderingsfana høyt [...], men vi prøver å gjøre det så godt som mulig [...]. Men vi har ikke noen programmer for inkludering eller, altså, utover det som står i IA-avtalen, vi har ikke det.”

Videre ser det ut til at det er en del forvirring rundt dette delmålet. Under intervjuene kom det frem at noen informanter ikke skiller mellom delmål IIa og IIb, men heller forstår delmålet kun som tilrettelegging for egne ansatte, altså på internt plan. Enkelte trekker frem arbeid med tilrettelegging for sykemeldte, andre snakker om tilrettelegging for gravide eller seniorer. Hva som er årsaken til denne forvirringen er vanskelig å si. Kanskje kommer det av at virksomhetene ikke har fått tilstrekkelig informasjon, eller kanskje det dreier seg om hvordan denne informasjonen har blitt presentert og kommunisert.

”Jeg er ikke så dus med akkurat hva som står i en IA-avtale [...]. Jeg har ikke dukket inn og nilest den.”

Andre gir uttrykk for at de ønsker å arbeide mer med å rekruttere personer utenfra, men at de likevel opplever det som vanskelig å lykkes med arbeidet. De strever med å gjennomføre konkrete tiltak, da det også kan være eksterne faktorer som er avgjørende for hvorvidt virksomheten lykkes med dette.

”Vi hadde ønsket oss ansatte fra andre kulturer, og har leita, [men det er få] eller ingen kvalifiserte søkere.”

En annen informant opplever at IA-avtalen også har stor betydning for virksomhetens arbeid med delmål IIb, da den har ført til en større bevissthet rundt arbeidet med å tilrettelegge for personer utenfor virksomheten.

”Det er en større bevissthet i forhold til det å rekruttere [folk som står utenfor arbeidslivet]. Det er en litt annen måte å tenke om det. Det kan være en vekker, vi har faktisk et mål om at vi skal jobbe med det. En annen ting er om vi får det til.”

3.2.3 Delmål III: Seniorpolitikk

Det siste delmålet omhandler å øke yrkesaktiviteten med seks måneder etter fylte 50 år (IA-avtalen, 2010). Virksomheter som tegner IA-avtalen skal arbeide for å forhindre tidlig avgang og sette aktivitetsmål for insentiver som skal bidra til å utsette avgang (Osborg Ose et al., 2009). Virksomhetene viser stor spredning også på dette punktet. Mange av informantene i utvalget legger vekt på at de har mange eldre på arbeidsplassen, og at det derfor er viktig for dem å holde disse i arbeid så lenge som mulig da de blir ansett som en viktig ressurs. De fleste har egne tiltak for sine ansatte over 62 år som gir disse større rom for fleksibilitet. Samtidig er de usikre på om dette arbeidet er direkte relatert til IA-avtalen, og understreker at de nok uansett ville hatt fokus på det.

”Det vi må jobbe mye for i forhold til seniorpolitikk [er å holde på dem mellom 62-65], og derfor så er seniorpolitikken kjempeviktig. Det tror jeg også vi hadde gjort uansett. Det måtte komme. Vi ser at vi får et problem om vi ikke tar noen grep nå.”

Arbeidet med å holde på de mellom 62-65 er viktig for mange virksomheter ettersom de må betale fra egen lomme hvis seniorene velger å gå av med pensjon før 65 år. For de med mange seniorer i arbeidsstokken er dette derfor et felt de ville sett seg nødt til å jobbe med uavhengig av IA-avtalen. Dette samsvarer også med tidligere evalueringer av IA-avtalen (Osborg Ose et al., 2009).

De virksomhetene i utvalget som både trenger og ønsker å arbeide med dette delmålet gjør det, mens andre virksomheter opplever at det ikke er så mye de kan gjøre da arbeidet er tungt og krevende for de ansatte og forstår dermed at det er vanskelig å holde på de eldre. Tidligere forskning viser at hvis ledelsen er flink på håndtering av sykefravær så er de ofte også flinke til å håndtere seniorpolitikken på en god og tilfredsstillende måte (Terjesen, Lau & Salomon, 2012). Dette viser også noen av intervjuene våre, da vi ser en tendens til at de som er gode på et område ofte også er gode på de andre.

3.2.4 Er arbeidet med delmålene relatert til IA-avtalen?

Mange av informantene er usikre på hvorvidt deres arbeid med de ulike delmålene er direkte relatert til at de har tegnet IA-avtalen. Spesielt gjelder dette delmål I og III som omtales som helt avgjørende felt å arbeide med uansett.

”Så tenker jeg det at hvis vi ser på de punktene [delmålene] så vet jeg jo ikke om IA-avtalen har skapt noe i oss, det tror jeg er en del av vår bedriftskultur som hadde vært der uansett.”

Under delmål I kommer det imidlertid frem at IA-avtalen har bidratt til å gjøre arbeidet enklere for lederne, mye på grunn av virkemidlene, noe vi vil gå nærmere inn på i neste kapittel. Informantene viser også til at lovverket er blitt endret i løpet av de siste årene, noe som gjør virksomhetene pålagt til å jobbe med den samme tematikken uavhengig av IA-avtalen. Flere informanter hevder likevel at avtalen har bidratt til å skape en større bevissthet rundt inkluderingsarbeidet i sin helhet. Blant annet kan avtalen hjelpe til å formalisere noe som ellers fort kunne ha blitt gjemt i en skuff. Som IA-virksomheter føler informantene seg forpliktet til å arbeide mer aktivt med delmålene.

”Vi ville hatt mindre fokus på det [uten IA-avtalen]. Ja, det tror jeg. [...] Det hadde jo vært de lovendringene allikevel, men jeg føler jo at det er IA-avtalen som på en måte har spisset fokuset inn på dette i bedriften.”

Vi kommer til å gå nærmere inn på betydningen av formalisering og forpliktelse som følge av IA-avtalen senere i rapporten.

Etter å ha vært borte en periode fra jobb er Stine tilbake som leder i en mellomstor bedrift. Hun ser raskt at en av de ansatte, Mari, har et svært høyt egenmeldt sykefravær. Bedriften har IA-avtale, og Stine er opptatt av å kunne tilrettelegge for å forhindre sykefravær. Stine tar en uformell prat med Mari om årsakene til fraværet og tiltak de kan sette i verk. De blir enige om to tiltak Stine som leder skal gjøre, og to tiltak Mari skal gjøre for å ivareta egen helse. Mari får blant annet tilbud om coaching. I løpet av månedene med oppfølging er ikke Mari borte fra jobben. Stine synes arbeidet med å sette seg inn i IA-avtalen er verdt det, når hun ser at Mari trives og sykefraværet går ned.

3.3 Opplevelsen av virkemidlene

Ved tegning av IA-avtalen får virksomhetene tilgang på en rekke virkemidler som skal bidra som insentiver til å arbeide med delmålene (IA-avtalen, 2010). Informantene har gitt oss flere interessante funn og fortellinger knyttet til virkemidlene. Noen er kjent fra før, mens andre funn ser ut til å kunne gi nye innfallsvinkler opp mot en evaluering og eventuell videreføring av IA-avtalen. Hvilke virkemidler informantene kjenner til og bruker varierer fra virksomhet til virksomhet. Vi har her valgt å fokusere på samarbeidet med NAV arbeidslivssenter og IA-kontakt, opplevelsen av tilretteleggingstilskudd og økt antall egenmeldingsdager da det er disse virkemidlene som blir mest vektlagt av våre informanter.

3.3.1 Samarbeid med IA-kontakt og NAV arbeidslivssenter

IA-avtalen tegnes mellom virksomheten og det lokale NAV arbeidslivssenter. Som IA-bedrift får virksomheten en egen kontaktperson hos NAV arbeidslivssenter, en såkalt IA-kontakt. IA-kontakten ”kan hjelpe virksomheten i gang med det systematiske IA-arbeidet, bistå i vanskelige enkeltsaker og bidra til å utløse økonomiske virkemidler” (inkluderende.no, A). Tidligere evalueringer viser at samarbeidet med IA-kontakten og arbeidslivssenteret er viktig for opplevelsen av IA-avtalen (Osborg Ose et al., 2009). Også under intervjuene med våre informanter kom det frem at dette er et tema som skaper engasjement og som ingen av respondentene stiller seg likegyldige til. Svarene vi har fått kan stort sett klassifiseres i fornøyd og ikke fornøyd. Flere er imidlertid fornøyd med samarbeidet med NAV.

”Det å spørre ALS [NAV arbeidslivssenter] om råd, veiledning, [om økonomiske tiltak], det er veldig bra. Det er den biten jeg tror vi nå bruker mest.”

Noen opplever at NAV har en for passiv rolle i IA-arbeidet. En informant viser til flere tilfeller på dialogmøter med NAV der disse har fremstått som lite forberedt. Informanten beskriver videre NAV som lite fleksible da de virker mer opptatt av lovverket enn å komme med forslag til gode løsninger.

Mange gir uttrykk for å være fornøyde med sin IA-kontakt. De som ikke er fornøyde oppgir fravær som årsaken til dette. De opplever at IA-kontakten ikke ringer eller besøker virksomheten.

”Hun [IA-kontakten] har ennå ikke kontakta oss. Og for meg ville det vært naturlig. At en av de første ukene etter at jeg begynte i hvert fall ville hun tatt kontakt med meg.”

En virksomhet opplevde at det hjalp å gi beskjed ved misnøye. Da de ikke var fornøyd med den første IA-kontakten, klaget de til både NAV og Virke og fikk tildelt en ny kontaktperson.

”[Etter at vi klaget har det] vært veldig bra. Når jeg sender spørsmål til henne, så får jeg svar nesten med en gang, dagen etterpå og slik.”

Endelig fredag tenkte Hanne Merete. Hun skulle bare svare på et par mail, så var det helg. I innboksen var det en mail fra Kåre, som jobbet ved den ideelle helseinstitusjonen hun var IA-kontakt for. Han takket for møtet i går, og for det gode samarbeidet i året som var gått. Hanne Merete hadde blitt kontaktet av Kåre for å bistå med å løse en intern samarbeidskonflikt mellom ledelsen og tillitsvalgte. Gjennom flere møter og tett oppfølging i regi av bedriftshelsetjenesten hadde de klart å løse konflikten sammen. Hanne Merete svarte Kåre kjapt før hun gikk, takket ham for den gode innsatsen, og at hun gledet seg til å fortsette å samarbeide med dem i mange år framover.

3.3.2 Fra 3 til 24 egenmeldingsdager

Et sentralt virkemiddel i IA-avtalen er økt antall egenmeldingsdager. Ansatte i IA-virksomheter kan bruke opptil 24 egenmeldingsdager i løpet av 12 måneder, med inntil 8 dager per fraværstilfelle, mot henholdsvis 4 egenmeldinger i året, der maksimum 3 kan brukes sammenhengende for virksomheter som ikke har tegnet avtale. Formålet med økt antall egenmeldingsdager er et større fokus på fravær som et tillitsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, samt å unngå legebesøk der det ikke er nødvendig (inkluderende.no, B). Forskning på feltet viser dessuten at økt antall egenmeldingsdager kan redusere korttidsfraværet (Lien, 2013). Våre informanter har svært ulike opplevelser av dette virkemiddelet. Noen er fornøyd med utvidelsen av egenmeldingspotten, og peker spesielt på at ordningen gir de ansatte mer ansvar.

”Jeg tror det er nettopp det at du selv er ansvarlig og ikke løper til lege, men at du selv må ta et medansvar.”

”Det er helt uproblematisk å ha 24 egenmeldingsdager.”

Andre virksomheter setter imidlertid fokus på at de sliter med korttidsfravær blant de ansatte, og antyder at de nok hadde forventet at dette skulle gå ned etter at de tegnet IA-avtale. En informant viser til økt korttidsfravær blant de ansatte som følge av tilgang på økt antall egenmeldingsdager. I denne virksomheten jobber de ansatte i turnusperioder på sju dager, og informanten opplever det ikke som uvanlig at arbeidstakerne tar ut hele perioden i egenmeldingsdager.

”Hadde vi ikke hatt IA-avtalen kunne en ikke brukt egenmelding hele perioden, men det kan de nå.”

Det store antall egenmeldingsdager som IA-avtalen medfører er derfor problematisk i denne virksomheten, og informanten uttrykker eksplisitt at det er vanskelig å forstå hvordan andre virksomheter med tilsvarende antall egenmeldingsdager greier å få ned korttidsfraværet.

Vi har generelt sett ulike tendenser i de ulike virksomhetene. Det kan se ut til at de virksomhetene som opplever økt antall egenmeldingsdager som et positivt virkemiddel heller ikke opplever at denne muligheten utnyttes. Det kommer også frem at disse virksomhetene ikke sliter nevneverdig med korttidssykefraværet. I stedet oppfordrer de sine ansatte til å ta i bruk egenmeldingsdagene ved sykdom, da de ser det som positivt at de ansatte får større mulighet til selv å ta ansvar i egen arbeidshverdag. Det vises blant annet til at arbeidstakere som kunne trenge å bruke egenmeldingsskjema, kvier seg for dette da de ikke føler at det er legitimt, men heller forsøker å få en sykemelding selv om det bare er snakk om et par dagers fravær.

”De ansatte har stort ønske om å arbeide [og i tilfeller] presser de seg selv for mye.”

I disse virksomhetene er det et ønske om at de aktuelle ansatte i større grad tar i bruk egenmelding.

3.3.3 Opplevelsen av tilretteleggingstilskudd

Virksomhetene kan søke om tilretteleggingstilskudd for å dekke utgifter relatert til IA-arbeidet. SINTEF-evalueringen av IA-avtalen fra 2009 viser at tilretteleggingstilskudd er det mest brukte virkemiddelet, og at bruken og erfaringene med det har vært positive (Osborg

Ose et al., 2009). I vår undersøkelse har vi funnet delte opplevelser rundt tilskuddsordningen. De fleste informantene oppgir at de søker om tilretteleggingstilskudd for ulike hjelpemidler, men opplever samtidig at det kan være vilkårlig om en får søknaden godkjent eller ikke, avhengig av hvor man sender den.

Venke rev seg i håret. Hun hadde akkurat snakket med IA-kontakten ved arbeidslivssenteret om avslaget på søknaden om en stol de hadde trengt på avdeling B. På avdeling A hadde de fått innvilget en tilsvarende stol forrige måned. IA-kontakten hadde ikke hatt noen god forklaring, det var ikke samme person som hadde behandlet søknadene. IA-kontakten sa også at det ikke var vits i å søke om flere tilskudd i år, for potten var tom. Venke ristet på hodet, og så ut på de triste trærne, det var bare mai. Jaja, hun fikk legge ut selv, for den stolen var nødvendig for Kåre, som hadde en giktledelse. Han var en strålende behandler, og hun ville ikke miste ham.

Andre virksomheter uttrykker at de benytter virkemidlene aktivt og får mye igjen for dette, blant annet støtte til bedriftshelsetjeneste, takheiser og stressmestringskurs.

”Uten virkemidlene i IA-avtalen er det ikke mulig å tilrettelegge så mye.”

”Vi har vært gode på å bruke virkemidlene.”

Det blir imidlertid uttrykt en del ambivalens knyttet til å søke om tilskudd, der det blir fremstilt som både tungvint og nyttig. Flere av informantene toner ned den økonomiske gevinsten ved å benytte seg av virkemidlene. De vektlegger likevel at de er nyttige, og at tilrettelegging ikke ville kommet i stand uten IA-avtalen. Samtidig framholder de at det økonomiske aspektet ikke er en pådriver, da arbeidet med å søke om tilskudd er tungvint. En informant svarte dette på spørsmål om virkemidlene er nyttige:

”Ja, det syns jeg. Vi bruker dem ofte.[...] det kreves ofte en del skjemaer, en del jobb da for å følge opp de eventuelle vedtakene som en får. Så for min del ser jeg noen ganger at det [...] koster mer enn det smaker.”

”Det er veldig småpenger det vi får altså.”

Blant annet vises det til tilbud enkelte virksomheter gir til sine ansatte om støttesamtaler gjennom bedriftshelsetjenesten, noe som ikke ville funnet sted hadde det ikke vært for

tilskuddsordningen i IA-avtalen. Disse har fått gode tilbakemeldinger på samtalene, og tenker at de kan ha bidratt til å forebygge sykefravær. Denne og andre informanter sier samtidig at de like gjerne dekker ulike tiltak og virkemiddel selv, tross mulighet for refusjon gjennom IA-avtalen.

”Har søkt om mye, mye mindre enn det jeg kunne da [...]. Det tar jo litt tid før en blir god på det.”

Denne tendensen har vi sett i flere av våre intervjuer, der den økonomiske og praktiske nytteverdien oppleves som liten. Samtidig formidler informantene at virkemidlene er nyttige og ikke ville kommet i stand uten IA-avtale. Flere av informantene fremholder også at virkemidlene oppleves vanskelig tilgjengelige. Dette sees stort sett i sammenheng med det som oppleves som en noe tungvint søknadsprosess for å få ut midler. De informantene som har uttrykt at de synes virkemidlene er tilgjengelige har samtidig tilføyd at de bruker en del ressurser på å gjøre seg kjent med systemet og prosessen.

”Vi må oppsøke det selv, [...], men sånn er det kanskje med alt, du må jo finne ut av ting selv, det er ikke noen som står der og tilbyr.”

”Det går greit å søke, det er bare å finne frem alle de skjemaene som en skal bruke på nav.no. Det tar jo sin tid og er jo litt byråkratisk, så det tar jo sin tid, men det fungerer jo. Absolutt. Og det fungerer jo å søke og slik at vi får jo refusjon.”

3.4 Formalisering av samarbeid

Fokuset her vil være på de konsekvensene IA-avtalen har hatt for forhold innad i de ulike virksomhetene. Informantene forteller at avtalen bidrar til å formalisere samarbeidet mellom arbeidsgiver, tillitsvalgt og arbeidstaker. Enkelte går så langt som å si at det er denne formaliseringen, og ikke den økonomiske støtten i form av tilskudd, som er fordelen ved å fortsatt ha en avtale.

“Den økonomiske støtten er jo veldig gunstig for oss, men det er jo ikke det som er gulroten her. Absolutt ikke, men det nettopp det at vi har hatt de her møtene [mellom partene lokalt].”

3.4.1 Internt samarbeid

De fleste informantene forteller at IA-avtalen har medført et økt fokus på samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgt og arbeidstaker i virksomhetene. De prater mer sammen og har tettere kontakt enn tidligere. Dette samsvarer med resultatene fra SINTEF-evalueringen, der litt over halvparten av informantene oppga at IA-avtalen hadde styrket samarbeidet internt i deres virksomhet (Osborg Ose et al., 2009). Arbeidsgiverne i vår undersøkelse forteller også at arbeidstakerne har større grad av medvirkning på arbeidsplassen nå enn tidligere, noe flere opplever som en direkte konsekvens av IA-avtalen. Flere trekker frem at rettighetene og pliktene som ligger i avtalen, formaliseres ved at begge parter skriver under. Dette bidrar til å styrke samarbeidet i virksomhetene.

”Det er jo en forpliktelse fra begge sider [...]. Arbeidstaker har også en plikt til å medvirke, det er også en viktig ting som IA-avtalen har ført med seg.”

Når vi hevder at det interne samarbeidet er styrket, er det imidlertid viktig å understreke at vi kun kjenner arbeidsgivers side av saken. Det er arbeidsgivers opplevelse at samarbeidet har blitt styrket som følge av IA-avtalen.

Det styrkede samarbeidet som arbeidsgiverne beskriver kommer tydelig frem i arbeidet med delmål I; å redusere sykefraværet. Arbeidsgiverne vi har snakket med opplever en større forpliktelse til dette arbeidet, de forteller at de strekker seg lengre for de ansatte nå som de har IA-avtale. Det ville også være vanskelig å strekke seg like langt uten den lokale avtalen. Dette henger sammen med at de ikke ville hatt tilgang til tilretteleggingstilskuddene.

De opplever også at oppfølgingen av de sykemeldte har blitt formalisert. Det arbeides mer systematisk med dette i virksomhetene. Denne formaliseringen er trolig en konsekvens av regelverket for sykefraværsoppfølging, snarere enn den lokale IA-avtalen. Det er imidlertid et poeng å merke seg at informantenes uttalelser om dette kan tyde på at det eksisterer en viss forvirring rundt hva som ligger i lovverket og hva som ligger i den lokale avtalen. Dette kommer for eksempel frem i sitatet nedenfor, der dialogmøtene trekkes frem som en positiv side ved IA-avtalen, mens krav om dialogmøter også ligger i det generelle lovverket.

”Du kan si at det positive med IA er det systematiske; følge opp sykemeldte, ha disse dialogmøtene, det er det positive. Det å ha et inkluderende arbeidsmiljø er viktig.”

Med IA-avtalen og regelverket for sykefraværsoppfølging har det blitt en tettere dialog mellom arbeidsgiver, tillitsvalgt og arbeidstaker. En informant forklarer at de ansatte opplever at det er lettere å komme tilbake til arbeid etter en sykemelding, når han eller hun har hatt kontakt med lederne og de andre ansatte på arbeidsplassen under fraværsperioden. Det interne samarbeidet kan slik tenkes å ha positive ringvirkninger for både arbeidsgivere og ansatte i virksomheten.

3.4.2 Holdningsendring som følge av IA-avtalen

Under intervjuene kom det fram at IA-avtalen har bidratt til en bevisstgjøring for arbeidsgiverne. De har større fokus på inkludering og samarbeid på arbeidsplassen enn tidligere. Arbeidsgiverne ser flere muligheter når medarbeidere er sykemeldt enn hva de gjorde før de tegnet IA-avtale. De er mer opptatt av å tilrettelegge for disse, slik at de kan arbeide så mye som mulig.

”Når vi gjennomgår [...] IA-målene så er det klart at det skjerper en del tankegods. Vi har jo sagt vi skal gjøre det, så da gjør vi det. [...] Det blir en litt klarere tanke, man har det i bakhue på en annen måte.”

IA-avtalen har også ført til en endret holdning til arbeidsgivers involvering når medarbeidere blir sykemeldte. Mange av informantene oppgir at terskelen for å kontakte den sykemeldte har blitt lavere enn den var før.

”[IA-avtalen kan bidra til å skape] holdninger på det at når arbeidsgiver bryr seg, så gjør han det fordi han ønsker deg tilbake i jobb, og ikke bare fordi han ønsker å grafse i ditt liv. Det kan nok den avtalen, hos oss, ha vært med å gjort noe med.”

De ansatte har større forståelse for at man må ha en dialog med arbeidsgiver om dette. Samtidig opplever flere at avtalen gir dem større legitimitet til å involvere seg i den ansattes situasjon. Før IA-avtalen var det mindre aksept for at arbeidsgiver blandet seg inn, og det å få en sykemelding var i større grad oppfattet som en privatsak som ikke angikk arbeidsgiver. En informant uttrykker det slik:

”Også at jeg som arbeidsgiver hyppigere nå tar en telefon til den sykemeldte da. For før så var det sånn at du ikke skulle bry deg med hva lidelsen inneholder.”

3.4.3 Utfordringer til internt samarbeid

Enkelte av våre informanter mener imidlertid at IA-avtalen har bidratt til større frihet for arbeidstaker og større ansvar for arbeidsgiver som er forpliktet til å følge opp. Det blir imidlertid ikke gitt eksplisitt uttrykk for hvorvidt dette oppleves som en skjev ansvarsfordeling eller ikke. En informant forteller også at IA-avtalen i enkelte tilfeller har bidratt til flere krav og høyere forventninger til ledelsen fra tillitsvalgte:

”Vi får det også av og til brukt mot oss, uten at folk vet helt hva det er. Vi blir jo litt forundret når vi blir møtt i medarbeidersamtaler med at: ’vi er jo IA-virksomhet, dere skal tilrettelegge’ ifra tillitsvalgte.”

Dette belyser et tema som enkelte andre også har nevnt, at det har vært noe forvirring og misforståelser om hva som ligger i avtalen av rettigheter og plikter. Der dette har vært et problem har imidlertid virksomheten satt i gang opplysningsarbeid for tillitsvalgte, mellomledere og andre ansatte. Dette har vist seg å gi resultater, om så ikke helt optimale. Dette understreker viktigheten av å få informasjon om IA-avtalen ut til de ansatte i virksomheten, så vel som til lederne.

Virksomheten hadde hatt IA-avtalen en stund, men opplevde det som vanskelig å forstå hva som faktisk lå i den. De slet også med å få avtalen til å fungere rent praktisk og det var store forvirringer internt. Hvem hadde ansvar for hva? Hvilket ansvar hadde arbeidsgiver? Og hva med tillitsvalgte? Det var generelt mye forvirring. Ledelsen tok kontakt med NAV arbeidslivsenter, og det ble avtalt at noen derfra skulle holde et todagers kurs for virksomheten, med blant annet rolleavklaring som tema. Kurset var vellykket, og virksomheten opplevde stort utbytte av det. Samarbeidet og IA-arbeidet har gått mye bedre etter dette.

4 Hovedfunn

Vi skal i denne delen gå dypere inn i enkelte problemstillinger og funn som vi mener å kunne trekke ut av datamaterialet. I dette kapittelet vil vi presentere fire aspekter som vi vil diskutere på et mer helhetlig nivå.

4.1 Fornøyd vs. misfornøyd

Vi kan plassere virksomhetene i to grove kategorier på bakgrunn av deres opplevelse av IA-avtalen. Vi har de som opplever avtalen som nyttig, og de som opplever den som unyttig. En mulig forklaring på hvorfor virksomhetene sitter med så ulike opplevelser kan være at de har hatt ulikt utgangspunkt for å tegne avtalen. Litt forenklet kan vi si at på den ene siden har vi virksomheter som valgte å tegne den lokale IA-avtalen for å få bukt med et høyt sykefravær og eventuelle andre utfordringer. På den andre siden har vi de som valgte å tegne avtalen fordi den kunne være en mulig ressurs, og noe som kunne bidra positivt til arbeidet med inkludering og oppfølging. Disse virksomhetene slet ikke nødvendigvis med sykefraværet da de tegnet avtalen, og hadde allerede integrert gode rutiner for oppfølging av og tilrettelegging for ansatte.

Det vi ser er at den førstnevnte gruppen til en viss grad sliter med de samme utfordringene i dag, som de gjorde før de tegnet IA-avtalen. Derav opplever de også at avtalen ikke har gitt ønsket effekt. Den andre gruppen er derimot i mer fornøyd med IA-avtalen. De mener at den lokale avtalen har hatt innvirkning på deres arbeid. De har fått avtalen til å fungere. Dette kan tyde på sirkelkausaltet der de som har utfordringer fra før, også møter på utfordringer med å implementere IA-avtalen. I disse virksomhetene oppleves avtalen mer som en ekstra byrde, enn som et verktøy for å løse eksisterende utfordringer. Problemer med implementeringen fører også til at de utfordringene som de hadde i utgangspunktet forblir uløste. I de virksomhetene som har få utfordringer når de tegner avtalen, er bildet omvendt. Er det gode rutiner som får IA-arbeidet til å fungere eller får IA-arbeidet gode rutiner til å fungere bedre?

Arbeidsgiverne som gir uttrykk for å ha et positivt syn på avtalen, framhever at den har bidratt til å formalisere samarbeidet internt i virksomheten. De poengterer at avtalen har bidratt til en felles bevisstgjøring om delmålene, og slik styrket det interne samarbeidet. Det

kan tyde på at det i disse virksomhetene har vært en rekke forhold som har ligget til rette for at de skulle lykkes med implementering av avtalen. Mye tyder på at de disse hadde fokus på høyt jobbnærvær og arbeidsmiljø, også før de tegnet avtalen. Arbeidsgiverne opplever at de ansatte strekker seg langt for å arbeide og har stor tillit til dem.

Disse virksomhetene er for eksempel fornøyd med utvidet antall egenmeldingsdager, og hevder samtidig at de i liten grad opplever at denne ordningen misbrukes. Deres erfaringer stemmer overens med resultatene fra Tillitsprosjektet i Mandal kommune, der det ble innført 365 egenmeldingsdager i året med det formål ”å flytte fokus fra sykdom til arbeidsevne” (Olsen & Jentoft 2012, s. 1). Dialog og oppfølging ble heller satt i fokus. En forskningsevaluering av prosjektet viste at en mer systematisk dialog bidro til å skape mer aksept og forpliktelse fra både ledelse og ansattes side, noe som også fikk positive ringvirkninger for håndtering og oppfølging av langtidsfravær.

Det kan se ut til at det er flere faktorer som har betydning for opplevelsen av IA-avtalen. Det kan for eksempel se ut til at utgangspunktet for å tegne avtale er en viktig betingelse for en eventuell positiv eller negativ erfaring. Dette blir imidlertid å forenkle et ellers komplekst bilde. Likevel er dette en tendens vi mener det er relevant å trekke frem.

4.2 Bevisstgjøring og holdningsendring

Virkemidlene er ment å fungere som et insentiv for å inngå lokal IA-avtale. I tillegg til virkemidlene, ser vi at et ønske om å redusere sykefraværet er en viktig motivasjon for å tegne avtalen. Flere av informantene toner imidlertid ned betydningen av målbare resultater. De gir uttrykk for å ha en positiv opplevelse av IA-avtalen, til tross for at avtalen verken har medført endringer i sykefraværet eller at den har vært av avgjørende økonomisk betydning.

4.2.1 Penger er ikke alt

Som nevnt tidligere uttrykker flere informanter at de økonomiske insentivene virkemidlene er ment å bidra med, er for små til at de utgjør noen stor betydning. Generelt har vi sett en ambivalens til virkemidlene, der informantene påpeker at de ikke er økonomisk gunstige nok i forhold til innsatsen som blir lagt ned i å søke om dem, samtidig som de oppgir at de ikke ville kunne satt i verk diverse tiltak uten virkemidlene. Noen informanter gir uttrykk for at de er usikre på hvorvidt IA-avtalen har vært av økonomisk betydning for virksomheten. Det

kommer heller frem at det positive med avtalen er dens bidrag til å sette fokus på samarbeid, medansvar og holdninger internt i virksomhetene. En informant mener det ikke ville fått videre økonomiske konsekvenser for virksomheten dersom avtalen forsvant, men vektlegger heller at en eventuell opphørelse av IA-avtalen ville kunne medføre langsiktige konsekvenser i form av holdningsendringer med tanke på samarbeid og forpliktelser.

”Økonomisk sett så tror jeg ikke at det ville ha så veldig stor betydning [om IA-avtalen forsvant]... Jeg tenker kanskje mer at det er en mer slags langsiktig holdningseffekt som på sikt vil skje om vi ikke har IA-avtalen da. [...] Jeg tenker kanskje akkurat på det med samarbeidet, at alle er litt forpliktet, at også de ansatte har skrevet under på avtalen.”

For denne og andre informanter virker det som om den bevisstheten IA-avtalen fører med seg med tanke på holdninger rundt oppfølging, samarbeid og medansvar er av stor betydning for den helhetsopplevelsen de sitter igjen med av avtalen. Samtidig gir flere informanter uttrykk for at mye av deres IA-arbeid ikke kunne vært gjort uten tilretteleggingstilskuddene. Dette er et paradoks, men kan gi en antydning om at betydningen av økonomiske insentiver ikke er så stor som man hadde trodd.

4.2.2 Hvor viktig er sykefraværet?

Til tross for det ikke vises til store endringer i sykefraværet etter at virksomhetene tegnet IA-avtalen, kommer det frem at avtalen likevel av betydning, da den holder oppmerksomheten knyttet til sykefraværsoppfølgingen gående. Andre legger vekt på at det kan være problematisk å tillegge sykefraværet for mye vekt, da det ofte er sammensatte årsaker til hvorfor dette svinger.

”Det er ikke så lett å si hvorfor sykefraværet stiger eller synker i forhold til våre egne tiltak.”

En informant viser til et eksempel der to ansatte ble sykemeldt etter å ha vært involvert i ulykker. Dette ga tydelig utslag på sykefraværsstatistikken. For denne informanten blir det derfor viktigere å se sykefraværet i sammenheng med arbeidsplassen som helhet, der det psykososiale arbeidsmiljøet er av stor betydning.

”Jeg vil heller inn å undersøke ’hva er sykefravær’? Og hvis du tenker sånn som jeg tenker, hvis arbeidsplassen ikke er trivelig eller hvis det er noe på jobben som det bør

gjøres noe med, så kanskje du får hyppigere bruk av egenmeldinger, av dette korttidsfraværet og sånn...”

Begge disse virksomhetene ga imidlertid uttrykk for at de ikke slet nevneverdig med korttidsfravær, og at de generelt opplevde at sine ansatte hadde stor vilje og kapasitet til å jobbe. Det ble heller lagt vekt på IA-avtalen som et verktøy som kunne bidra til å skape et felles fokus for å jobbe med inkludering og tilrettelegging innad i virksomhetene. En annen informant trekker heller frem at noe av det mest positive med IA-avtalen er at den kan bidra med å sette fokus på holdninger.

”Hvis hensikten med IA-avtalen er å [...] få ned et sykefravær så er jeg i tvil. [...] Det er vanskelig. Og det er også vanskelig å si om [avtalen] påvirker sykbildet eller fraværsbildet [...]. Men det er en bevisstgjøring i forhold til holdninger.”

For disse virksomhetene er det ikke sykefraværstatistikken som blir viktigst når de skal formidle hovedopplevelsen av IA-avtalen. I stedet ser det ut til at det som oppleves som mest positivt er avtalens bidrag til å sette fokus på holdninger og samarbeid internt i virksomheten og ellers. Flere av virksomhetene vi har snakket med er relativt små, noe som kan ha betydning for deres bilde av sykefraværet til forskjell fra større helseforetak, der sykefraværet lett kan bli ren statistikk. Avstanden mellom leder og ansatt er gjerne mindre, og arbeidsgiver har kanskje en større forståelse for at det gjerne er tilfeldigheter som fører til svingninger i fraværet.

4.3 Sammenblanding av lovverket og IA-avtalen

Den lokale IA-avtalen er et virkemiddel som partene har iverksatt for å nå de nasjonale IA-målene. I tillegg til denne avtalen har man tiltak som inngår i lovverket. Disse tiltakene står skrevet i blant annet Arbeidsmiljøloven (2012) §4-6 og Folketrygdloven (2013) §25-2 og §25-3. Kort oppsummert er arbeidsgivers plikter å føre statistikk over sykefravær, utarbeide oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøter. Det er også bestemmelser som slår fast arbeidsgivers plikt til å dokumentere oppfølgingsarbeidet og sende inn denne dokumentasjonen til arbeids- og velferdsetaten. I følge Folketrygdloven §25-2 skal “arbeidsgiver gi skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten om hvorvidt reglene om oppfølgingsplan og dialogmøte etter arbeidsmiljøloven er overholdt. Det skal også gis opplysninger om sykemelder er innkalt til og har deltatt i dialogmøtet.” Av Folketrygdloven fremgår det også at arbeidsgiver kan ilegges gebyr, tvangsmulkt eller begge deler ved brudd

på bestemmelsene (§25-3).

Enkelte av våre informanter vet ikke lenger hva som skiller IA-virksomheter fra andre virksomheter. Dette inntrykket stemmer overens med det som beskrives i Hilsen og Steinums notat fra 2002. Det har siden 2002 blitt gjennomført flere lovendringer (2004, 2007 og 2011). Disse har kommet i kjølvannet av IA-avtalen. Endringene har ført til at mange av forpliktelsene som ligger i IA-avtalen nå også gjelder for de virksomheter som ikke har tegnet IA-avtale (Osborg Ose et al., 2012). Dette har trolig bidratt til å forsterke usikkerheten som Hilsen og Steinum (2002) beskrev allerede før disse endringene ble gjort.

Vi ser at det eksisterer en viss forvirring rundt hvilke forpliktelser og rettigheter som ligger i avtalen og hvilke som ligger i lovverket. Enkelte er av den oppfatning at det ikke er noen nevneverdig forskjell på avtalen og lovverket. Dette fører til at avtalen oppleves som overflødig.

”De forpliktelsene som er i avtalen ligger ikke som i arbeidsmiljøloven. Så det er ikke noen bombe det som er der, bortsett fra at vi skal ivareta de med nedsatt funksjonsevne og ha en oppegående seniorpolitikk. Og det har vi jo.”

Utover de pliktene som er blitt integrert i lovverket, innebærer imidlertid det å tegne en lokal IA-avtale ytterligere forpliktelser. Disse forpliktelsene er presisert i samarbeidsavtalen om et inkluderende arbeidsliv. Denne samarbeidsavtalen bygger på IA-avtalen (2010) og IA-protokollen (2010). Slik det fremkommer av samarbeidsavtalen, er noen av pliktene som kommer i tillegg til lovverket følgende:

Arbeidsgivers forpliktelser:

- å sørge for at nøkkelpersoner i virksomhetene har tilstrekkelig kunnskap til å utføre HMS og IA-arbeidet.
- være tilstede på to møter om IA-arbeidet, årlig. Her skal også tillitsvalgte og verneombud delta.

Også tillitsvalgtes og arbeidstakers forpliktelser er presisert i denne samarbeidsavtalen. Forpliktelsene går i stor grad ut på å tilegne seg nødvendig kunnskap om, og aktivt delta i HMS og IA-arbeidet. For eksempel skal arbeidstakere ”delta aktivt i HMS- og IA-arbeidet på

arbeidsplassen slik at det settes forpliktende resultatmål i virksomheten som bidrar til å nå IA-avtalens nasjonale mål” (Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, 2010).

Enkelte vil kanskje argumentere for at heller ikke disse presiseringene er spesielle for virksomheter som tegner IA-avtale, da også disse til en viss grad overlapper med det som står i Arbeidsmiljøloven (bl.a. §2-3 og §4-6) og Folketrygdloven (bl.a. §8-4 og §8-8, §25-2 og -3).

4.3.1 What’s in it for us?

Enkelte informanter opplever heller ikke virkemidlene i IA-avtalen som spesielt unike for IA-virksomhetene.

”Alle de virkemidlene NAV bragte inn i avtalen er nå allemannseie. Det er ikke noe bare IA-bedrifter får, det IA-bedrifter får er å gi ansatte de 24 egenmeldingsdagene. Det er kanskje den største frustrasjonen - hva er vitsen?”

At noen var virkemidlene ikke bare gjelder IA-virksomheter stemmer, men virksomheter uten IA-avtale kan for eksempel ikke søke om tilretteleggingstilskudd fra NAV arbeidslivssenter. De kan søke tilskudd til tilrettelegging, i forbindelse med rekruttering av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. De kan også få lønnstilskudd, som følger med personer med nedsatt funksjonsevne, dette fremkommer av Forskrift om forsøk med tilretteleggingstilskudd (2012) §2. Det finnes imidlertid et annet tilretteleggingstilskudd, som utbetales av NAV arbeidslivssenter. Dette er kun tilgjengelig for de virksomhetene som har tegnet lokal IA-avtale. Tilskuddet utbetales ved tilrettelegging for personer som allerede er ansatt, ikke bare i forbindelse med rekruttering.

IA-virksomhetene får tilgang til flere virkemidler enn tilretteleggingstilskudd. De får egen kontaktperson i NAV arbeidslivssenter, refusjon av utgifter til bedriftshelsetjenesten og utvidet antall egenmeldingsdager. Virkemidlene er forbeholdt virksomhetene som velger å tegne avtale, og forutsetter en forpliktelse til å arbeide med delmålene i avtalen. Derfor kan man også argumentere for at det finnes insentiver for at virksomhetene skal tegne IA-avtale. Spørsmålet blir da hvorvidt de eksisterende insentivene oppleves som sterke nok, og om de oppleves som reelle av virksomhetene. Får de det de blir lovet? Og opplever de insentivene som en gulrot for å tegne avtale og arbeide med delmålene? Vår erfaring er at langt fra alle informantene opplever at dette er tilfelle.

4.4 Betydningen av en ideell profil

Under intervjuene forsøkte vi også å kartlegge hvorvidt virksomhetenes ideelle grunnlag har betydning for deres arbeid med, og opplevelse av, IA-avtalen. Kan det være slik at ideelle virksomheter har et annet forhold til IA-avtalen enn andre liknende virksomheter? For å finne svar på dette, er det fruktbart å se til tidligere evalueringer av IA-avtalen. Da det tidligere ikke er utført andre kvalitative undersøkelser om IA-avtalen kun tilknyttet private, ideelle helse- og omsorgsvirksomheter, har vi lite tidligere forskning å støtte oss mot.

Det er likevel interessant å se på noen konklusjoner og funn i de større og mer generelle undersøkelsene, og sammenligne disse med det vi ser hos vår undersøkelse. Blant annet konkluderer evalueringen av Osborg Ose m.fl. med at hovedmotivasjonen for å inngå IA-avtale, i 2009, var et ønske om å redusere høyt sykefravær. Dette så man allerede i 2002 (Hilsen & Steinum). Forklaringen på dette er at delmål I oppleves å ha størst utbytte på bedriftsnivå, i motsetning til delmål II og III som oppleves å ha større samfunnsøkonomisk utbytte.

Her kan det til en viss grad se ut til at våre informanter avviker fra de gjennomsnittlige betraktningene. Da vi spurte om deres motivasjon og grunnlag for å inngå IA-avtale, påpekte flere at delmål I var deres hovedanliggende. På spørsmål om hvorvidt deres ideelle grunnlag har noen innvirkning på arbeidet med og opplevelsen av IA-avtalen, uttrykker noen at det er naturlig å inngå en slik avtale nettopp på grunn av deres ideelle grunnlag. Enkelte opplever det nærmest som en forpliktelse, og hevder det vil stride i mot deres verdier å takke nei til en slik avtale. De reflekterer også godt rundt deres samfunnsansvar. Selv om det ikke nødvendigvis var et stort behov for IA-avtalen i virksomheten, peker de på at det i et større samfunnsperspektiv var et viktig signal å gi. Flere av informantene påpeker at IA-avtalens intensjoner og mål samsvarer med deres ideelle verdier, og at det på mange måter er en videreføring av allerede god praksis. Dette bekreftes ved at flere av de samme informantene ikke ser noen store konsekvenser dersom IA-avtalen skulle opphøre, da de uansett ville følt seg forpliktet til å fortsette dette arbeidet. Det er vanskelig å kunne si om dette er et resultat av å være ideell, eller om det er andre faktorer som fører til slike opplevelser.

4.4.1 To dimensjoner i IA-avtalen?

Det ser ut til at virksomhetene møter på mange av de samme utfordringene som vi også ser i andre undersøkelser og evalueringer. For eksempel ser vi klart at de virksomhetene som har utfordringer med sin kontaktperson hos arbeidslivssenteret, også opplever IA-avtalen noe mer negativt enn de som har en god kontakt og erfaring med kontaktpersonen. Dette er en faktor som neppe kan påvirkes av virksomhetenes ideelle grunnlag.

En kunne tro at ideelle virksomheter opplever større engasjement og høyere arbeidsmoral blant de ansatte, sammenlignet med kommersielle og offentlige virksomheter. Denne undersøkelsen viser imidlertid at det finnes eksempler på begge deler, både de som opplever at de ansatte har et stort ønske om å jobbe, og de som opplever å ha utfordringer med det. Dette viser seg blant annet når det kommer til opplevelsen av egenmeldinger. De som ser egenmeldingsordningen som et gode ved IA-avtalen, opplever også at denne ikke misbrukes. Disse informantene gir slik uttrykk for å ha stor tillit til sine ansatte. De virksomhetene som ikke er fornøyd med egenmeldingsordningen, opplever at de ansatte muligens utnytter muligheten. Dette kan tolkes som et resultat av lav tillit til de ansatte.

For å nyansere bildet litt, kan det være mer fruktbart å tenke seg at avtalen fungerer på to nivåer. På et nivå handler det om virksomhetenes teoretiske og intensjonelle nivå, hvor blant annet motivasjonen, bakgrunnen og verdigrunnlaget til avtalen spiller inn. På det nivået ser det ut til at informantene i utvalget opplever en sammenheng mellom IA-avtalen og deres ideelle grunnlag. Det andre nivået blir den mer praktiske opplevelsen av IA-avtalen, altså hvilke opplevelser informantene har av IA-avtalen i det daglige. På dette nivået ser vi flere ulike opplevelser, og det blir vanskeligere å se om deres ideelle grunnlag spiller inn eller ikke.

5 Om IA-avtalen skulle opphøre

Slik det er beskrevet i analysen, har IA-avtalen bidratt til en formalisering av samarbeidet internt i virksomhetene. Denne formaliseringen har tilsynelatende stor betydning for virksomhetene og bidrar til en positiv opplevelse av IA-avtalen. Det er tydelig at IA-avtalen har en viss innvirkning på arbeidet i virksomheten. Derfor er det et paradoks at flere informanter stiller seg likegyldige til en eventuell opphørelse av den lokale IA-avtalen.

De som stiller seg likegyldige til dette, begrunner det med at de har gjort seg nyttige erfaringer. De ville ikke slutte å arbeide på denne måten, selv om partene skulle bestemme seg for ikke å forhandle frem en ny avtale.

"Blir den borte så blir den borte. [...] Med nåværende ordning vil ikke det ha noen spesiell virkning tenker jeg. Da vil vi jo kjøre det løpet vi kjører nå."

Dette tyder på at avtalen setter navn på noe som virksomhetene ville arbeidet med uansett. Det er imidlertid ikke slik at alle er likegyldige til en opphørelse av avtalen. Andre informanter forteller at det ville hatt negative konsekvenser for deres virksomhet.

"Målsettingen [i IA-avtalen] er med på å drive tanken mer framover mot hvordan vi jobber. Om avtalen forsvant er jeg redd for at mye ville legges på is. Jeg tror den er bra."

De frykter at en opphørelse av IA-avtalen ville ført til en holdningsendring på lang sikt. De tror heller ikke de ville strukket seg like langt for å tilrettelegge uten den lokale avtalen. Avtalen bidrar til en formalisering av arbeidet med tilrettelegging for, og oppfølging av, de ansatte i virksomheten. Virksomhetene trenger noe som setter navn på dette arbeidet. Det gir noen faste rammer og skaper en bevissthet. Den lokale IA-avtalen tjener denne funksjonen i dag. Slik kan vi argumentere for at en opphørelse av avtalen vil ha konsekvenser for virksomhetenes arbeid.

At *kun* den lokale IA-avtalen kan tjene denne funksjonen, er imidlertid ikke sikkert. Røvik (2010) skriver at ulike organisasjonsoppskrifter er trender som avløser hverandre. Forstår man IA-avtalen som en slik oppskrift, kan man argumentere for at avtalen, på sikt, vil erstattes av noe nytt som overtar den funksjonen avtalen har i dag. Hva dette er, vil følge

trender og variere over tid. Behovet for et rammeverk er der, men om dette rammeverket nødvendigvis må være den lokale IA-avtalen, eller om det kunne tatt en annen form er uvisst.

“Jeg kjenner på at det hadde vært litt kjipt nå, for nå har vi liksom begynt å få dette her i system da [...], da måtte vi på en måte ha løfta det under et anna flagg [...] heller som personalpolitikk, ikke som IA-plan.”

Litteraturliste

Arbeidsmiljøloven-aml. LOV-2005-06-17-62. § 4-6. (2012). Hentet fra <http://www.lovdato.no>

Arbeidsmiljøloven-aml. LOV-2005-06-17-62. § 2-3. (2012). Hentet fra <http://www.lovdato.no>

Bergsgard N. A., Fjær S., Nødland S. I., Ravnberg B. og Thygesen J. (2009). *Kartlegging av mottakerne av den statlige tilskuddsordningen til frivillige rustiltak – Delrapport* (Rapport IRIS – 2009/132).

Folketrygdloven – ftrl.LOV-1997-02-28-19. § 25. (2013). Hentet fra <http://www.lovdato.no>

Forskrift om forsøk med tilretteleggingstilskudd for rekruttering av arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne. FOR-2011-12-12-1362. §2 (2012). Hentet fra <http://www.lovdato.no>

Hellevik, O. (1997). *Sosiologisk metode, 2.utg.* Oslo: Universitetsforlaget.

Helse- og omsorgsdepartementet (2013). *Morgendagens omsorg*. (St.meld. nr. 29 2012-2013). Hentet fra <http://www.rendalen.kommune.no/file=13381>

Hilsen A. I. & Steinum T. (2002). *Konturene av nye samarbeidsrelasjoner. Erfaringer fra et prosjekt om inkluderende arbeidsliv* (Notat 3/02). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

IA-protokollen (2010). *Protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen*.

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (2010).
1. mars 2010 -31. desember 2013 (IA-avtalen). Oslo

www.inkluderende.no

A: *Fordeler med IA*. Hentet fra <http://www.inkluderende.no/ominkluderende-arbeidsliv/fordeler-med-ia>

B: *Forebyggende bruk av egenmelding*. Hentet fra <http://www.inkluderende.no/forebygging/forbyggende-bruk-av-egenmelding>

Kvale, S. (2010). *Doing interviews*. Flick. U. (red.) 3.utg. London: Sage publications Ltd.

Lien, L. (2013). *Saman om sykefravær – en kunnskapsstatus*. Fafo-notat 2013:02

Olsen T. S. & Jentoft, N. (2012). *Tillitsprosjektet: Innovasjon ved bruk av 365 egenmeldingsdager. Evaluering av Tillitsprosjektet i Mandal kommune* (FoU-rapport 2/2012). Kristiansand: Universitetet i Agder, Agderforskning.

Osborg Ose, S., Bjerkan, A. M., Pettersen, I., Hem, K.-G., Johnsen, A., Lippestad, J., Paulsen, B., Mo, T. O., Saksvik, P. Ø. (2009). *Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)* (Rapport nr. A11947). Trondheim. SINTEF

Osborg Ose, S., Kaspersen, S. L., Reve, S. H., Mandal, R., Jensberg, H., Lippestad, J. (2012). *Sykefravær – gradering og tilrettelegging* (Rapport nr. A22397). Trondheim. SINTEF

Røvik, K. A. (2010). Managementtrender. *Praktisk Økonomi & Finans* 26(3), 61-72

Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (2010). Mellom den enkelte IA-virksomheten og NAV arbeidslivssenter.

Samarbeidsavtale om leveranser av helse- og sosialtjenester (2012). Mellom Regjeringen, Hovedorganisasjonen Virke, Frivillighet Norge, Ideelt Nettverk og KS Bedrift.

Sivesind, K. H. (2008). *Halveis til Soria Moria. Ikke-kommersielle velferdstjenester, politikkenes blinde flekk?* (Rapport 2008:3). Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Terjesen, H. C. A., Lau B. & Salomon R. (2012). *Er du her, så regner jeg med deg* (AFI-rapport 19/2012). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Vedlegg 1: Revidert mandat



Revidert Prosjektmandat

Prosjektperiode: 17.01.2013 til 24.05.2013

Bakgrunn for prosjektet (fra Virke):

Hovedorganisasjonen Virke organiserer nærmere 16 200 virksomheter innenfor bredden av norsk næringsliv. Virke organiserer et bredt spekter av virksomheter innen handel og tjenesteytende næringer. Helse- og omsorgsvirksomheter innen privat og ideell sektor er en viktig medlemsgruppe for Virke.

Hovedorganisasjonen Virke har vært part i Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) siden avtalens start i 2001. IA-avtalen har som mål å redusere sykefraværet og inkludere flere personer i arbeidslivet, samt øke yrkesdeltakelsen for eldre. Avtalen er et trepartssamarbeid mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene og myndighetene. Avtalen går ut 2013 og det er derfor viktig for Virke å innhente kunnskap om hvordan avtalen fungerer i praksis for medlemsvirksomhetene.

Det pågår nå flere evalueringer av IA-avtalen. Foruten en større nasjonal evaluering av avtalen som gjøres av Sintef vil Virke også gjøre en egen evaluering i samarbeid med Proba Samfunnsanalyse. I de nevnte evalueringene mangler det en tilstrekkelig fordypning i hvordan IA-avtalen virker for private og ideelle helse- og omsorgsvirksomheter. Dette er virksomheter som skiller seg fra resten av bransjen spesielt ved eierform og størrelse. Tidligere studier har vist at begge disse faktorene spiller inn på virksomhetens oppslutning om IA-avtalen og erfaringer med den. Det er derfor interessant å studere denne gruppens erfaringer med IA-avtalen nærmere. Prosjektforums evaluering vil inngå i Virkes samlede kunnskapsgrunnlag for forhandling av IA-avtalen mot slutten av 2013.

Prosjektbeskrivelse

Prosjektforum skal gjennomføre en kvalitativ casestudie av helse- og omsorgsvirksomheter i privat og ideell sektor, for å gi et innblikk i deres opplevelse av IA-avtalen.

Hovedproblemstilling

Hvordan opplever arbeidsgivere i helse- og omsorgsvirksomheter i privat og ideell sektor Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv?

Avgrensning & delproblemstillinger

Utgangspunkt for studien vil være arbeidsgivers erfaringer med IA-avtalen. Fokus vil primært være på den lokale IA-avtalen, og dens betydning i arbeidet mot de tre fastsatte delmålene (sykefravær, inkludering og seniorpolitikk). Videre vil følgende delproblemstillinger benyttes for å belyse hovedproblemstillingen:

- Opplever den lokale IA-avtalen som et nyttig verktøy i arbeidet med delmålene? Ville de aktuelle virksomhetene arbeidet mot disse delmålene uavhengig av en lokal IA-avtale? Eller opplever IA-avtalen som relevant og viktig?

- Hvordan er oppslutningen om IA-avtalen hos ideelle helse- og omsorgsvirksomheter? Spiller deres verdiforankring inn på denne oppslutningen?
- Hvordan jobbes det med de tre delmålene i IA-avtalen? (Ville virksomhetene arbeidet mot disse delmålene uavhengig av en IA-avtale?)
- Jobber virksomhetene annerledes med delmålene når de har tegnet IA-avtale, enn de ville gjort dersom de ikke hadde tegnet IA-avtale?
- Er arbeidet med sykefraværet i virksomhetene knyttet til at virksomhetene har tegnet IA-avtale? (Eller ville dette arbeidet pågått uansett?)
- Er virksomhetenes arbeid med å få flere eldre til å stå lenger i jobb knyttet til at de har tegnet IA-avtale? (Eller er det knyttet til deres verdiforankring?)
- Oppleves virkemidlene i IA-avtalen som nyttige? (Eller er de overflødige?)
- Er virksomhetenes samarbeid med NAV og andre for å få flere som står utenfor inn i arbeidslivet knyttet til at virksomheten har tegnet IA-avtale?

Metode

Prosjektet vil bruke en kvalitativ tilnærming til problemstillingen, da målet er å hente ut informasjon om virksomheter som ikke kommer tydelig frem i større, kvantitative undersøkelser. Kvalitative dybdeintervjuer med 16-20 informanter, fra de aktuelle virksomhetene, vil danne grunnlaget for datainnsamlingen.

Utvalg

Prosjektet vil basere seg på undersøkelser av ca. 8-10 helse og omsorgsvirksomheter i privat og ideell sektor som har lokal IA-avtale.

Virksomheter vil velges strategisk, slik at prosjektet dekker både store og små virksomheter. Ved å også velge ut virksomheter med en viss geografisk spredning, vil man kunne oppnå noe bedre representativitet i utvalget.

Innad i hver virksomhet, vil det bli gjennomført dybdeintervjuer av 1-2 informanter, avhengig av virksomhetens størrelse. Relevante informanter vil være virksomhetens IA-ansvarlig og/eller ledere.

Effektmål & resultatmål

Prosjektets effektmål er at Virke, skal få:

- Innblikk i hvordan IA-avtalen oppleves av lederne(arbeidsgivere) innen helse- og omsorgsvirksomheter i ideell sektor
- Et viktig bidrag i sitt samlede kunnskapsgrunnlag for reforhandlingen av IA-avtalen.

Resultatmålet er at prosjektet skal levere en vel gjennomført rapport innen den tidsrammen som er gitt.

Vedlegg 2: Samtykkeskjema

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med prosjektforum 2013.

Vi er en gruppe på fem studenter som holder på med et prosjekt om private og ideelle organisasjoner sitt forhold til IA- avtalen. Vi kommer alle fra masterstudiet Organisasjon, ledelse og arbeid, ved Universitetet i Oslo.

Prosjektforum er et prosjekt der vi jobber basert på inngåtte avtaler med eksterne oppdragsgivere. Vår oppdragsgiver i prosjektet er Hovedorganisasjonen Virke, og vår kontaktperson der er Helga Bull-Rostrup. Rapporten vil inngå som en del av evalueringen av IA- avtalen, da denne skal re-forhandles høsten 2013.

Undersøkelsen vil dreie seg om hvordan ideelle virksomheter i helse og omsorgssektoren opplever IA- avtalen, og hvilken betydning denne avtalen har for denne sektoren. Vi ønsker å avdekke hvordan ledere, av virksomheter i den aktuelle sektoren, opplever at IA – avtalen fungerer. Prosjektet vil bruke en kvalitativ tilnærming til problemstillingen. Semistrukturerte dybdeintervjuer med 16-20 informanter, vil danne grunnlaget for datainnsamlingen.

Det vil være frivillig å være med og som informant vil man ha muligheten til å trekke seg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom informanten trekker seg vil alle innsamlede data, gitt av informanten, bli slettet. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når rapporten er ferdig, innen 06.06.13.

Ønsker du å delta er det fint om du skriver under den vedlagte samtykkeerklæringen å sender den tilbake til oss. Er det noe du lurer på kan du kontakte oss på 91 16 82 52, eller ved å sende en e-post til prosjektforum2013@gmail.com. Studien er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste (NSD).

Med vennlig hilsen:

Anne-Mari Samskott

Silja Katrina Krøvel

Robert Lorang Hansen

Kristin Austrheim

Fredrikke Falkbu

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon om studien om private og ideelle virksomheter i helse og omsorgssektoren sitt forhold til IA- avtalen. Ut i fra informasjonen som er gitt er jeg villig til å delta i studien. Jeg godtar at informasjonen kan bli brukt i prosjektrapporten.

Signatur..... Dato.....

Telefonnummer.....

Vedlegg 3: Intervjuguide

Intervjuguide

Hovedproblemstilling:

Hvordan opplever private og ideelle virksomheter i helse- og omsorgssektoren Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv?

Delproblemstillinger:

Hvordan er oppslutningen om IA-avtalen hos private og ideelle virksomheter?

Har IA-avtalen endret virksomhetenes måte å jobbe på?

Oppleves virkemidlene i IA-avtalen som nyttige?

Hvordan jobber virksomhetene med de tre delmålene?

Bakgrunnsinformasjon:

- Hvor mange ansatte har virksomheten?
- Når tegnet dere IA-avtalen?
- Hva var motivasjonen for at dere bestemte dere for å bli en IA-virksomhet?
 - Hvem tok initiativ? Noen i virksomheten/Virke?
 - Har ett av de tre delmålene hatt betydning for at dere valgte å få IA-avtalen?

IA-avtalens betydning:

- Har IA-avtalen hatt innvirkning på deres måte å jobbe på i virksomheten?
 - Hvordan?
- Ville dere jobbet på samme vis uten en IA-avtale?
- Hva tenker du om en eventuell opphørrelse av den lokale IA-avtalen? Hva ville dette medføre for din virksomhet?
- Har IA-avtalen hatt betydning for trepartssamarbeidet (arbeidsgiver, arbeidstakere og stat) i virksomheten? Eventuelt hvordan?

Delmålene:

- Opplever du IA-avtalen som nyttig i arbeidet med de tre delmålene? Hvordan?

Sykefravær:

- Hvordan jobber dere med delmålet sykefravær?
- Er dette relatert til at dere har tegnet IA-avtale?
- Hvordan arbeidet dere med dette før IA-avtalen?

Inkludering:

- Hvordan jobber dere med delmålet inkludering?

- Er dette relatert til at dere har tegnet IA-avtale?
- Hvordan arbeidet dere med dette før IA-avtalen?

Seniorpolitikk:

- Hvordan jobber dere med delmålet seniorpolitikk?
- Er dette relatert til at dere har tegnet IA-avtale?
- Hvordan arbeidet dere med dette før IA-avtalen?

(- Vektlegges enkelte delmål fremfor andre?)

Opplevelse av virkemidlene:

- Hvordan opplever du samarbeidet med NAV arbeidslivssenter/IA-kontakt?
- Hvilke virkemidler kjenner dere til, og bruker i IA-arbeidet?
- Bruker dere virkemidlene aktivt?
- Opplever du virkemidlene i IA-avtalen som nyttige
 - i arbeidet med sykefravær?
 - i arbeidet med inkludering?
 - i arbeidet med seniorpolitikk?
- Opplever du virkemidlene som tilgjengelige?

Konkrete case:

- Kan du fortelle om en gang dere benyttet dere av IA-avtalen/virkemidlene?
 - Hvordan ble situasjonen løst?
- Ville du/dere gjort det på en annen måte om det ikke var for IA-avtalen?
 - Hvordan har dere pleid å gjøre det før dere tegnet IA-avtale?

Dersom virksomheten har en ideell profil:

- Kan du fortelle litt om den ideelle profilen som ligger til grunn for din virksomhet?
 - Hvordan kommer dette til syne på arbeidsplassen/i deres daglige arbeid?
- Er deres ideelle grunnlag knyttet til at dere har tegnet IA-avtale? Påvirker virksomhetens ideelle grunnlag måten dere jobber med IA-avtalen/de tre delmålene på?

Avslutning/oppsummering:

- IA-avtalen skal reforhandles mot slutten av året. Hvis du hadde mulighet til å uttale deg overfor de tre partene, hva ville du sagt?
- Spiller Virke en rolle for dere i IA-avtalen? Kunne de spilt en annen rolle i arbeidet med å styrke IA-avtalen?