

Mary Visher

BEDRIFTSINTERN ATTFØRING

**En undersøkelse av
attføringsaktivitet i bedrifter**

FAFO-notat

Mary Visher

**BEDRIFTSINTERN
ATTFØRING**
En undersøkelse av
attføringsaktivitet i bedrifter

FAFO-notat

© Fagbevegelsens senter for forskning,
utredning og dokumentasjon 1993

ISSN 0801-6135

Innhold

Forord.....	5
1 Introduksjon	6
1.1 Bakgrunn	6
1.2 Hva menes med bedriftsintern attføring?.....	8
1.3 Data og metode.....	8
2 Resultater	10
2.1 Hyppigheten av bedriftsintern attføring	10
2.2 Hva bestemmer om en bedrift driver attføringsarbeid?	12
2.3 Hvem deltar i attføringssaker i bedriften?.....	16
2.4 Bedriftenes erfaringer med offentlige ordningene	17
2.5 Vurderinger av samarbeidet mellom bedriften og etatene.....	19
2.6 Bruk av egne midler i intern attføring	21
2.7 Vurdering av hvor godt behovet for intern attføring er dekket og hva bedriftene trenger for å dekke det bedre	22
2.8 Ser ledelsen og de ansatte likt på saken?.....	24
3 Oppsummering og konklusjoner	27
Vedlegg 1*	29
Vedlegg 2 Datainnsamlingen og svarprosent.....	31
Vedlegg 3 Spørreskjemaene	32
Vedlegg 4 Tabeller	41
Litteratur	44

Forord

De senere års vekst i uførepensjonering og andre former for uttreden fra arbeidsmarkedet for de eldre, samt en pågående aldring av befolkningen, har ført til økt interesse for de eldres situasjon i arbeidsmarkedet. Både for å redusere presset på trygdesystemet og de offentlige finansene, og for å gi arbeidstakere med svekket arbeidsevne en fortsatt mulighet til å ha meningsfulle aktiviteter i arbeidsmarkedet, er det ønskelig at bedriftene trekkes med i et aktivt attføringsarbeid.

Det finnes en lang rekke offentlige ordninger og tilbud som skal stimulere og støtte bedrifter i deres attføringsarbeid. Likevel har det vært en mistanke om at kunnskapen om ordningene er dårlig ute i bedriftene, og at et mer effektivt attføringsarbeid fordrer økt kjennskap til de ulike ordningene.

Dette er bakgrunnen for at Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon sommeren 1992 tok initiativet til en kartlegging av bedriftenes kunnskaper om, og bruk av attføringsordningene. I tillegg har Arbeids- og administrasjonsdepartementet (tidligere Kommunal- og arbeidsdepartementet) og Sosialdepartementet bidratt til finansieringen av prosjektet. Prosjektet har hatt en referansegruppe bestående av Sigrid Ellefsen fra NHO og Dagfinn Lund fra LO. De skal begge ha takk for nyttige kommentarer og innspill underveis i prosjektet.

Jeg vil også takke Virginia Hoel (Arbeids- og Administrasjons-departementet), Åge Sund (Sosialdepartementet) og deres kollegaer for kommentarer til utkast til spørreskjemaene. Markeds- og Mediainstituttet gjennomførte intervjuene. Kåre Hagen kom, som vanlig, med vesentlige bidrag gjennom hele prosjektet.

Sist, men ikke minst, vil jeg takke min kollega Espen Dahl. Uten hans kunnskap, råd og støtte ville dette prosjektet vanskelig ha latt seg gjennomføre.

FAFO, januar 1993

Mary Visher

1 Introduksjon

1.1 Bakgrunn

I motsetning til i andre land, ligger hovedansvaret for attføring av ansatte i Norge hos arbeidsgiveren. Ifølge Arbeidsmiljølovens (1977) paragraf 13, nr. 2 står det:

"Hvis en arbeidstaker er blitt hemmet i sitt yrke som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l. skal arbeidsgiveren, så langt det er mulig, iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid. Arbeidstakeren skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet, endringer i tekniske innretninger, gjennomgått attføring e.l."

Bedriftsintern attføring betraktes av myndighetene som et vesentlig virkemiddel for å hindre frafall fra arbeidslivet og redusere antallet og varigheten av sykemeldinger, uføretrygding og arbeidsledighet. I Stortingsmeldingen nr. 39 (Attføringsmeldingen) heter det:

"En styrking av det forebyggende og attførende arbeidet i virksomhetene, dvs. før personen er glidd ut av arbeidsforholdet, anses som avgjørende for å kunne stabilisere antall personer på langvarige kontantytelser." (1.2.4, s.9).

Siden Arbeidsmiljøloven trådte i kraft, har det vokst fram en mistanke om at svært få arbeidsgivere kjenner til og langt mindre gjennomfører sine plikter på dette området. En undersøkelse av omfanget av bedriftsinternt attføringsarbeid i de bedriftene som har en "mønsteravtale" med Arbeidsmarkedetaten, viste at attføringsaktiviteter, selv i de bedriftene som har størst tilgang til offentlig ressurser, er meget begrenset og usystematisk (Arbeidsdirektoratet 1990). En annen undersøkelse av bruken av den såkalte 1/100 G-ordningen fant at arbeidsgivere sjelden bruker denne. I Oslo var 1/100 G-ordningen brukt bare tre ganger og i Bergen overhodet ikke (Heen og Alstad 1991).

Det har lenge vært kjent at en håndfull store bedrifter og offentlige arbeidsgivere, som for eksempel Norsk Hydro og Telemark fylke, har drevet et aktivt attføringsarbeid (Spjelkavik 1991). Men kunnskap om hvorvidt resten av arbeidsgiverne forsøker å legge forholdene til rette for å beholde arbeidstakerne, har hittil vært meget liten.

I dette notatet legger vi fram resultatene fra en undersøkelse av attføringsaktiviteter i 512 bedrifter. Vi starter med en kort beskrivelse av hva som er ment med bedriftsintern attføring og de offentlige ordningene, fulgt av en forklaring av fremgangsmåten for datainnsamlingen og analysen. Så går vi over til å rapportere resultatene fra analysen, i del 2. I det første avsnittet i del 2 tar vi opp spørsmålet om hyppigheten av intern attføring. Hvor mange bedrifter driver med intern attføring? Hvor mange arbeidstakere er dekket av attføringstiltak? Er store bedrifter mer aktive i attføringsarbeid enn små bedrifter?

Deretter (i del 2.2) ser vi nærmere på bedrifter som ikke driver med attføring. Vi tester tre hypoteser som muligens kan forklare hvorfor noen bedrifter er mindre aktive enn andre på dette området:

- oBedrifter driver ikke med intern attføring fordi det er intet eller lite behov for det (behovsforklaringen).

oBedrifter driver ikke med intern attføring fordi de mangler et attføringsapparat eller har andre institusjonelle trekk som skiller dem fra bedrifter som forhindrer attføringsarbeid (ressursforklaringen).

oBedrifter driver ikke med intern attføring fordi ledelsen mangler informasjon, motivasjon eller incentiver (motivasjonsforklaringen).

I del 2.3 til 2.7 ser vi nærmere på de bedriftene som har drevet med attføring, altså den fjerdeparten av utvalget som vi kaller BIA-bedriftene. Gitt at bedriftsledelsen har svart ja på spørsmålet om at de noen gang hadde forsøkt å attføre en eller flere ansatte, hvem pleier å delta i attføringssakene? Hva er bedriftens erfaringer med de offentlige ordningene? Hvordan var samarbeidet med de offentlige etatene? Med bedriftslegen? For de bedriftene som har drevet med attføring uten å bruke offentlige midler, hvilke tiltak har de satt i verk?

I del 2.4 fokuserer vi på bedriftenes syn på sin egen innsats i internt attføringsarbeid. Hvor godt synes de behovet er dekket, og hva trenger de for bedre å dekke behovet? Til slutt presenteres noen resultater som gir en indikasjon på hvor enige ledelsen og de ansatte i bedriften er angående omfanget av attføringsaktiviteten. Vi avslutter notatet med en oppsummering og noen tanker om hvordan disse funnene kan anvendes i debatten om bedriftenes rolle i yrkesattføring.

1.2 Hva menes med bedriftsintern attføring?

Det er viktig å skille mellom generell attføring og bedriftsintern attføring. Med bedriftsintern attføring mener vi tiltak en arbeidsgiver iverksetter for å bistå ansatte som på grunn av alder, sykdom, skade eller sosiale forhold har eller vil få problemer med å fungere i sin ordinære jobb. Tiltakene kan være støttet enten av offentlige ordninger eller av bedriftens egne midler. For å kunne regnes som bedriftsintern attføring, bør det være systematiske forsøk på å legge forholdene til rette slik at en eller flere ansatte kan beholde jobben sin i samme bedrift (eller en annen bedrift som samarbeider i attføringsprosessen).

De offentlige ordningene som finnes for å støtte bedrifters arbeid med intern attføring, er administrert dels av arbeidsmarkedsetaten og dels av trygdekontorene. En mer detaljert beskrivelse av ordningene er gitt i vedlegg 1.

Ordninger administrert av Arbeidsmarkedetaten	Ordninger administrert av Trygdekontorene
Mønsteravtale	Attføringspenger
Lønnstilskudd	Fritakelse fra arbeidsgiverens plikt i sykeperioden
Driftstilskudd	Økonomisk bistand
Generell informasjon om yrkesattføring	1/100 G
Veiledning i enkelte saker	Støttekontaktordningen
Hjelp til å knytte kontakt med andre instanser	

1.3 Data og metode

Undersøkelsen er basert på telefonintervjuer med informanter i et utvalg på 512 norske bedrifter. Bedriftene ble trukket tilfeldig blant NHOs medlemmer og kan således betraktes som representative for virksomheter i privat sektor. Siden vi erfaringsmessig vet at attføringsarbeid forekommer sjeldnere i små bedrifter, og at hovedtyngden av norske bedrifter er svært små, ble bedrifter med mer enn 200 ansatte bevisst overrepresentert i utvalget vårt. Dette for å sikre oss at vi ville få et tilstrekkelig antall bedrifter som faktisk hadde erfaringer med attføringsarbeid. Som en følge av overrepresentasjon av store bedrifter

måtte, vi bruke statistiske vekter i analysen for å få korrekte prosenttall. I vedlegg 2 er detaljer om svarprosenten og vektingsprosedyrene.

I hver bedrift ble det intervjuet to personer: En representant for ledelsen (over halvparten var personalsjefer) og en for de ansatte (de fleste var tillitsvalgte). I vedlegg 3 er spørreskjemaene (ett for ledelsen og ett for de ansatte) gjengitt.

2 Resultater

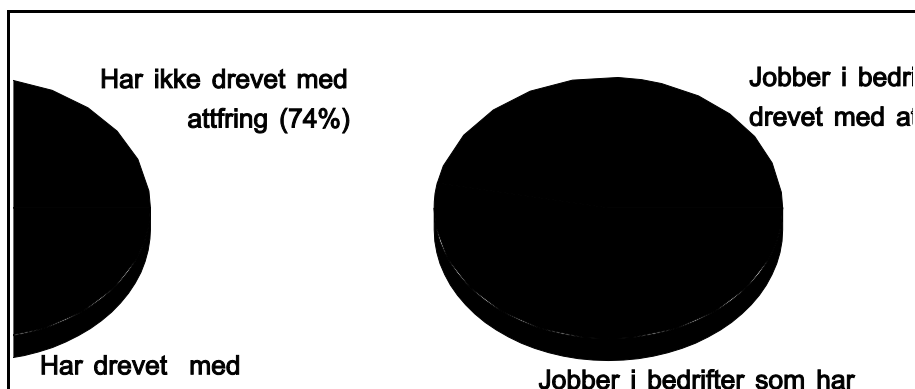
2.1 Hyppigheten av bedriftsintern attføring

Det viktigste spørsmålet for denne undersøkelsen er også det enkleste: Hvor mange bedrifter har et aktivt attføringsarbeid? Siden noen bedrifter kanskje har drevet med attføringsarbeid uten å definere det som attføring, unngikk vi selve ordet attføring. Vi brukte altså en nokså vid definisjon av attføring i spørsmålet:

"Bedrifter kan gjennomføre endel tiltak for å gjøre det lettere for ansatte å beholde sin jobb etter at han eller hun får problemer med å klare jobben på grunn av sykdom, slitasje eller skader. Har din bedrift - enten ved hjelp av offentlige midler eller med egne midler - gjennomført noen slike tiltak?"

Prosenten av norske bedrifter som svarer ja på dette spørsmålet, er viktig å dokumentere. Men like viktig er det å anslå prosenten av arbeidstakere i de bedriftene som har bedriftsinterne attføringstiltak.

Figur 1 Hvor mye forekommer bedriftsintern attføring?



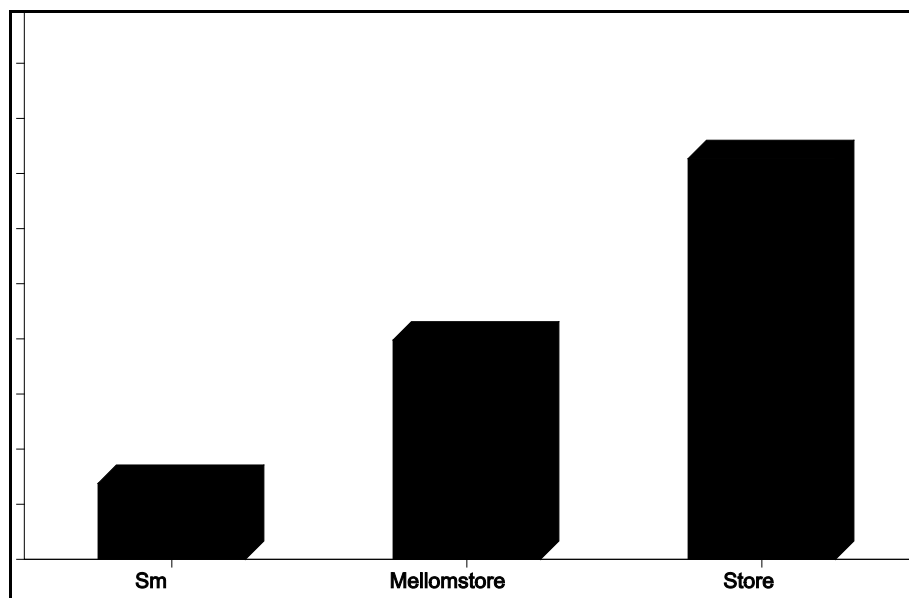
Figur 1 viser at bare en av fire (26 prosent) norske bedrifter har drevet med noe form for attføringsarbeid.¹ Men hvis vi ser på den andre delen av figuren, finner vi at over halvparten av arbeidstakerne jobber i de bedriftene som har drevet med attføringsarbeid. Dette er et viktig funn, fordi det tyder på at de fleste arbeidstakere i privat sektor har tilgang til attføringstilbud, i den forstand at bedriften de jobber i har erfaringer på området.

Grunnen til at prosenten av arbeidstakere som har tilgang til attføringstiltak er nesten dobbelt så store som prosenten av bedrifter som

¹ Hvis ikke ellers notert, gjelder resultatene svarene fra bedriftsledelsen. Som del 2.7 vil vise, er ledelsens og de ansattes svar på de fleste spørsmålene temmelig like.

tilbyr attføringstiltak, er ikke komplisert: Mens flertallet av de største bedriftene har drevet med attføringsarbeid, har flertallet av de små bedriftene aldri gjort det.

Figur 2 Andel bedrifter som har drevet attføringsarbeid, og størrelse på bedriften (n=512).



Figur 2 viser hvor viktig størrelsen på bedriften, det vil si antall ansatte, er for å ha drevet attføring eller ikke: jo flere ansatte i bedriften, jo mer sannsynlig er det at bedriften har drevet med attføring. Dette er kanskje ikke helt overraskende. De største bedriftene har både den organisatoriske kapasitet og de ressursene som trengs for å opprettholde et attføringsapparat. De har nok stillinger til å tilby ansatte andre jobber hvis det trengs. De har gjerne et etablert forhold til de offentlige etatene og egen helsetjeneste.²

² Problemene små og mellomstore bedrifter har med å drive attføring, har lenge vært anerkjent (Tilseth 1982). Østfold-modellen som pågår, er et innovativt forsøk på å aktivisere små bedrifter innenfor området, hvor det legges vekt på å etablere nettverk mellom bedrifter som er knyttet til en felles bedriftshelsetjeneste og integrere arbeidslivstjeneste i nettverket.

2.2 Hva bestemmer om en bedrift driver attføringsarbeid?

I det foregående avsnittet lokaliserte vi attføringsarbeidet til de store bedriftene, til halvparten av de mellomstore og til bare en håndfull av de minste bedriftene. Hva kan grunnen være til at så få små bedrifter og flertallet av de største driver med attføring? Hvorfor driver halvparten av de mellomstore bedriftene med attføring og ikke den andre halvparten?

Grovt sett kan vi tenke oss tre forskjellige forklaringer på hvorfor noen bedrifter driver med attføring og ikke andre.

1. *Behovsforklaringen.* Bedrifter driver ikke med intern attføring fordi det er intet eller lite behov for det. I små bedrifter vil det oftere være slik at bedriften ikke har hatt eller har ansatte som trenger attføring. Det er ikke urimelig å tenke seg at en bedrift må være av en viss størrelse før den vil ha et betydelig antall ansatte med behov for attføring.

2. *Ressursforklaringen.* Bedrifter driver ikke med intern attføring, fordi de mangler et attføringsapparat eller har andre institusjonelle trekk som forhindrer attføringsarbeid. Små bedrifter har for eksempel ofte ikke ressurser til å sette i gang attføringstiltak. De har som regel ikke egen helsetjeneste eller attføringsutvalg. Det kan tenkes at disse bedriftene tvinges til å reagere på sviktende helse hos sine medarbeidere med å lose folk over i førtidspensjonering, heller enn å sette i gang attføring. Kanskje er det også slik at markedskonkurransen er sterkere for noen bedrifter og at de har mer enn nok med å overleve og å sikre arbeid til de "friske" ansatte.

3. *Motivasjonsforklaringen.* Bedrifter driver ikke med intern attføring, fordi ledelsen mangler informasjon, motivasjon eller incentiver til det. Denne forklaringen innebærer at kjennskapen til de offentlige støtteordningene er dårlig, at ledelsen synes det er for mye bry å skaffe midler, eller at de av andre grunner er umotiverte til å tilby attføring. Det kan også være slik at førtidspensjonering er såpass gunstig for den enkelte, at interessen for attføring svekkes både hos arbeidstakeren og hos bedriften, og/eller at det er billigere for bedriften å betale ulike typer av sluttvederlag framfor å benytte penger på attføringstiltak.

2.2.1 Behovsforklaringen

Vi begynner med ledelsens forklaringer i de bedriftene som ikke driver med attføringsarbeid. Tabell 1 viser at åtte av ti bedriftsledere oppgir manglende behov som grunnen til at de ikke driver attføring.

Tabell 1 Hovedårsaker til at bedrifter ikke driver med BIA. Ledelsens meninger. Prosent

Ingen behov	82,1
Kjenner ikke til ordningene	0,4
For mye bry	1,2
Ingen ansatte ønsker det	0,0

Ikke bedriftens ansvar	1,0
Har ikke råd	5,4
Har ikke apparat	1,7
Ledelsen ikke motivert	0,5
Annet	7,0
Uvektet n	264
Total	100%

Vi målte behovet for intern attføring også ved bruk av objektive indikatorer.³ Som et direkte mål på hvor mange ansatte som kunne ha hatt behov for attføring, fikk ledelsen spørsmål om hvor mange ansatte som helt eller delvis ble uføretrygdet samme år. Ved å dividere antallet som ble uføretrygdet med antall ansatte i bedriften, får vi en grov indikasjon på hvor sannsynlig det er at en arbeidstaker skal bli uføretrygdet i små, mellomstore, og store bedrifter. Tabell 2 viser at sannsynligheten er svært liten i alle bedriftene, men størst i de mellomstore bedriftene.

3 Analysen er begrenset til strukturelle faktorer som ligger til grunn for hvorvidt bedriften driver med attføring. Det ligger utenfor rammen av denne studien å undersøke kulturelle, politiske, psykologiske eller andre typer årsaker som sikkert er like viktig. Det finnes en rekke studier som kaster lys på disse aspektene av bedriftsintern attføring. Se for eksempel Tilseth et al. (1982), Spjelkavik (1991), Heen og Alstad (1991), Olsen og Tveiten (1981), Aas (1989), Bjørneby (1989) og Fylkestrygdekontoret og fylkesarbeidskontoret i Rogaland, 1991).

Tabell 2 Hvor stort er behovet for intern attføring? Sannsynlighet for å bli uføretrygdet i små, mellomstore og store bedrifter.

	Antall ansatte i 1991	Antall uføretrygdete i 1991	Prosent uføretrygdete i 1991
Små bedrifter	3 098	26	0,8%
Mellomstore bedrifter	17 298	184	1,1%
Store bedrifter	133 017	1 005	0,7%

Det er nesten rart at noen bedrifter i det hele tatt driver med attføring når sannsynligheten for at en ansatt blir uføretrygdet er så liten. (For lignende analyser av andre variabler som måler potensielle behov for attføring, se vedlegg 5). Likevel, for noen store bedrifter er det et betydelig antall ansatte som kan ha behov for attføring: i én bedrift ble 77 arbeidstakere uføretrygdet i løpet av bare ett år. Disse resultatene støtter opp om bedriftsledelsens påstand om at de ikke driver intern attføring, fordi det ikke har vært behov for det.

2.2.2 Ressursforklaringen

Blant bedriftene som ikke driver attføring, nevner bare sju prosent av ledelsens informanter som hovedgrunn: "har ikke råd" eller "har ikke apparatet". Med andre ord spiller ressurser etter ledelsens vurdering liten rolle i attføringsarbeidet. Men hvis vi sammenligner de faktiske forholdene i de bedriftene som er aktive og de som er inaktive, så får ressursforklaringen likevel litt støtte.

Vi analyserte fire ressurs- eller institusjonelle trekk ved bedriftene som kunne tenkes å ha relevans for deres mulighet til å drive attføring.

Disse er (1) graden bedriften er utsatt for konkurranse (etter ledelsens vurdering), (2) bransjen bedriften hører til, (3) type helsetjenesteprioritet bedriften har og (4) om bedriften har et attføringsutvalg. I denne analysen sammenlignes bedriftene som har vært aktiv i attføringsarbeid med bedriftene som ikke har vært aktiv, kontrollert for størrelse av bedriften. Vi holder størrelsen konstant for å kunne si noe om hvilke faktorer som er viktige for hvilken gruppe. De faktorene som har fått en eller flere stjerner (*) er "statistisk signifikant", det vil si forholdet mellom faktoren og om bedriften har drevet med attføring er ikke uavhengig.

Tabell 3 Ressurser og prosent som har BIA. Forskjeller mellom små, mellomstore og store bedrifter. (Vektete data)

	Små bedrifter (n=109)	Mellomstore bedrifter (n=161)	Store bedrifter (n=223)
Utsatt for konkurranse χ^2 (kji-kvadrat ¹)	.0797*	.4684	.2673
Svært stor	6,3%	37,2%	72,8%
Ganske stor	25,0%	48,3%	70,0%
Ganske liten	9,1%	33,3%	61,1%
Svært liten	-	40,0%	88,2%
Bransje χ^2		.0478*	.0352*
Oljevirkosomhet ²	³	25,0%	72,2%
Industri	³	47,8%	76,5%
Bygg og anlegg	³	16,7%	36,4%
Landtransport	³	23,5%	64,0%
Funksjonærbedrifter	³	25,0%	33,3%
Annen virksomhet	³	25,0%	66,7%
Helsetjenesteordning χ^2	.4565	.0928*	.0000***
Egen	18,2%	55,3%	82,9%
Kjøper inn	15,7%	35,7%	54,2%
Har ikke	6,9%	33,3%	-
Attføringsutvalg χ^2	.1530	.0001***	.0000***
Har	50,0%	70,6%	85,7%
Har ikke	13,6%	32,8%	67,2%

¹ Pearsons kji-kvadrat test for uavhengighet.

*** Signifikant på .001 nivå

** Signifikant på .01 nivå

* Signifikant på .10 nivå

² Inkluderer bergverk og sandverk.

³ Utilstrekkelig antall observasjoner.

Tabell 3 viser at for de største bedriftene er det viktig hvilken bransje de hører til. Bedriftene i bygg og anlegg og funksjonærbedriftene er spesielt passive når det gjelder å tilby attføring til de ansatte. Intern attføring er langt vanligere innenfor oljevirkksomhet og industribransjene. Det er viktig hvorvidt bedriften har egen helsetjeneste: de som ikke har helsetjeneste, har også en tendens til ikke å drive attføring. Det samme kan sies om effekten av å ha et attføringsutvalg. Med andre ord, blant de største bedriftene er et attføringsapparat en viktig forutsetning for å drive med intern attføring.

Historien er omtrent den samme for de små og mellomstore bedriftene. Samme tendens er til stede når det gjelder bransje: bedriftene i bygg og anlegg driver sjelden med attføring, mens det er mer vanlig blant industribedriftene. Mellomstore bedrifter er lik de store i den forstand at egen helsetjeneste og attføringsutvalg betyr noe for hvorvidt bedriften driver med attføring eller ei.

2.2.3 Motivasjonsforklaringen

Svært få av informantene fra ledelsen nevnte "ikke motivert" som hovedårsak til at de ikke hadde attført noen ansatte, og bare sju prosent av de ansatte nevner dette som hovedårsak. Som vi skal diskutere senere i dette notatet, er bedriftene rimelig godt kjent med de offentlige støtteordningene, selv om få bruker dem (se tabell 4 og 5). Men for å avdekke mer nøyaktig hvor viktig denne forklaringen er, trengs det informasjon om forhold i bedriften og ledelsen som ligger utenfor rammen av dette prosjektet. En må anvende helt andre forskningsmetoder, for eksempel case studier, som kan føre til innsikt i ledelsens tankemåter og holdninger.

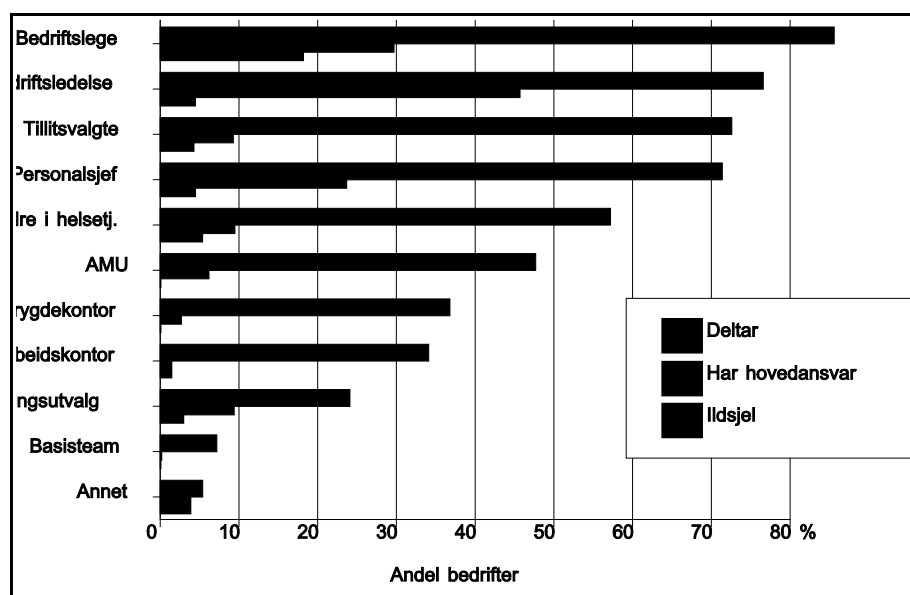
I den gjenstående delen av notatet skal vi bare se på bedrifter som faktisk har drevet med attføring.

2.3 Hvem deltar i attføringssaker i bedriften?

Hittil har det vært ukjent hvem som pleier å delta i attføringssaker på bedriftsnivå. Hvor stor rolle spiller bedriftslegen? I hvilken grad er de ansatte representert? Hvem er det som pleier å sette ting i gang? Er det ofte en ildsjel i det bedriftsinterne attføringsarbeidet? Hvor stor rolle spiller arbeidskontoret og trygdekontoret.

Vi stilte informantene i bedriftene tre spørsmål for å kartlegge de sentrale deltagerne i attføringssaker. Hvem deltar? Hvem pleier å ta hovedansvar? Og hvis det finnes en ildsjel, hvem er det? Resultatene er framstilt i figur 3.

Figur 3 Hvem som deltar, tar hovedansvar for og er ildsjeler i attføringssaker i bedriftene.



De mest vanlige deltagerne i attføringssaker er bedriftslegen, bedriftsledelsen (sannsynligvis personalsjefen) og en tillitsvalgt. Figuren viser tydelig at mens bedriftsledelse pleier å ta hovedansvar (som ikke burde være overraskende), er det bedriftslegen som er oftest ildsjelen.

Det er viktig å merke hvor passive de offentlige etatene er i attføringssaker etter bedriftsledelsens mening. De deltar i attføringssaker i omtrent halvparten av bedriftene, men tar sjelden hovedansvar eller initiativ. Basisteam er nesten fraværende i bedriftsintern attføring.

2.4 Bedriftenes erfaringer med offentlige ordningene

Som tidligere nevnt, finnes det en rekke offentlige ordninger som skal støtte bedriftenes arbeid med intern attføring (se vedlegg 1 for en beskrivelse av hver ordning.) Et sentralt spørsmål for denne undersøkelsen var hvor godt norske bedrifter kjenner til disse ordningene, og hvor ofte de bruker dem. På forhånd var forholdsvis lite kjent om bruken av ordningene. Tabell 4 og 5 presenterer informasjon om hvor godt hver av ordningene er kjent, og hvor mye de er brukt.

Tabell 4 Bedrifters kjennskap til og erfaringer med offentlige ordninger administrert av arbeidsmarkedsetaten. Prosent.

	Har hørt om ¹	Har brukt (av alle)	Har brukt (av BIA-bedr.)
Mønsteravtale	32,4	2,8	12,1
Lønnstilskudd	82,1	9,8	39,4

Driftstilskudd	55,4	2,0	8,0
Generell informasjon	66,2	4,5	19,3
Veiledning i enkelte saker	49,5	4,3	18,5
Hjelp til å knytte kontakter med andre instanser	44,3	3,9	16,6
Uvektet n	248	512	248

¹ Bare BIA-bedriftene ble spurt om de hadde hørt om ordningene.

Tabell 5 Bedrifiers kjennskap til og erfaringer med offentlige ordninger administrert av trygdekontoret. Prosent.

	Har hørt om ¹	Har brukt (av alle)	Har brukt (av BIA-bedr.)
Attføringspenger	92,2	7,6	32,0
Fritak for arbeidsgiverens plikt i sykeperioden	78,9	10,5	43,9
Økonomisk bistand	51,1	1,8	7,8
"1/100 G"	31,1	1,2	5,2
Støttekontaktordningen	22,7	0,8	3,4
Uvektet n	248	512	248

¹ Bare BIA-bedriftene ble stilt dette spørsmålet.

Tabellene forteller tydelig at de fleste ordningene er rimelig godt kjent i bedriftene, men at det bare er en håndfull som har brukt dem. Det finnes nokså stor variasjon mellom ordningene når det gjelder disse to spørsmålene.

De ordningene som er best kjent, er lønnstilskudd (82%), attføringspenger (92%) og fritakelse fra arbeidsgiverplikt i sykeperioden (79%). De ordningene som er minst kjent er 1/100 G-ordningen (31%) og støttekontaktordningen (23%).

Når det gjelder bruk av ordningene, er det fritakelse fra arbeidsgiverens plikt i sykeperioden og lønnstilskudd som er mest brukt. Nesten halvparten av de bedriftene som har brukt ordningene, har brukt disse to. Men likevel er disse tatt i bruk av knapt ti prosent av alle bedriftene.

De ordningene som er minst brukt er 1/100 G- og støttekontaktordningen blant trygdekontorets ordninger⁴, og driftstilskudd og mønsteravtalen blant arbeidsmarkedetatens.⁵

Det er en positiv sammenheng mellom kjennskap til og bruk av ordningene. Det vil si at de støtteordningene som er minst kjent, også er minst brukt. Et interessant unntak er attføringspenger. Nesten alle bedrifter (92%) har hørt om attføringspenger, men bare åtte prosent har brukt denne ordningen. Flere bedrifter har brukt en annen ordning, fritakelse fra arbeidsgiverens plikt i sykeperioden, som er dårligere kjent.

2.5 Vurderinger av samarbeidet mellom bedriften og etatene

Hvordan opplever bedriftene forholdet til de to etatene som har oppgaven med å støtte bedriftene i deres attføring av ansatte? Bedrifter kan ha mange forskjellige typer kontakter med disse etatene. Representanter fra etatene sitter for eksempel ofte i attføringsutvalg, trygdeetaten beslutter om en attføringsklient kan motta sykepenger og lønnstilskudd samtidig, og arbeidskontoret behandler bedriftens søknader om å få tilskudd og lån til investeringer og drift av treningsavdelinger. Det finnes også stor variasjon i graden av kontakt mellom bedriftene og etatene. Bedriftene som har en mønsteravtale, har sannsynligvis hyppig kontakt med arbeidskontoret, mens andre bedrifter har sporadisk forbindelse med etatene. Vi stilte spørsmål om hvordan samarbeidet har vært med arbeidskontoret og trygdekontoret. Resultatene fremstilles i tabell 6.

Tabell 6 Meninger om samarbeid mellom bedriften og arbeidsmarkedsetaten, trygdekontoret og bedriftslegen. Prosent.

	A-etaten ¹	Trygdekontoret ¹	Bedriftslegen
Svært godt	40,8	17,4	38,0
Ganske godt	51,7	62,9	43,8
Ganske dårlig	2,8	16,8	3,5

⁴ Dette funnet støtter tidligere forskning om bruk av 1/100 G-ordningen, som viser et begrenset bruk av den. Det ble for eksempel registrert 698 tilfeller hvor denne ordningen ble brukt i 1990 (Heen og Alstad (1991)).

⁵ Det er viktig å huske når det gjelder ordningene administrert av arbeidskontoret, at for i det hele tatt å få tilgang til disse ressursene, må bedriften ha undertegnet en "mønsteravtale" med arbeidskontoret. I 1990 var det omtrent 500 arbeidsgivere (inkludert offentlig sektors arbeidsgivere) som hadde en slik avtale (Vestby 1990). I samme år var det pålagt en "frys" på mønsteravtalene, slik at i prinsippet ville bruk av lønnstilskudd og driftstilskudd være begrenset til disse bedriftene.

Svært dårlig	2,2	0,2	0,8
Vet ikke	2,4	2,7	9,7
Ikke aktuelt	-	-	4,3
Total	100,0	100,0	100,0
Uvektet n	171	178	

¹ Spørsmålet ble stilt bare hvis bedriften hadde hatt erfaringer med etaten.

Nesten alle bedriftene som har hatt kontakt med arbeidskontoret i forbindelse med intern attføring, er fornøyd med samarbeidet (92%), mens samarbeidet med trygdekontoret er vurdert som betydelig dårligere. For eksempel så mange som sytten prosent syntes at samarbeidet med trygdekontoret var "ganske dårlig", i motsetning til tre prosent som mente at samarbeidet med arbeidskontoret var dårlig.

Denne tendensen kan vi også se i svarfordelingen på spørsmålet om hva bedriften synes de trenger for bedre å kunne gjennomføre attføringsarbeid. Så mange som 42 prosent av bedriftene nevner bedre samarbeid med trygdekontoret som en forutsetning for å drive god attføring, sammenlignet med 32 prosent som ønsker bedre samarbeid med arbeidskontoret. Uten mer informasjon kan vi likevel si lite om hvorfor disse bedriftene har dårlige erfaringer, og langt mindre om hva trygdekontorene burde gjøre for å støtte bedriftene bedre.

2.6 Bruk av egne midler i intern attføring

Nesten alle bedriftene som svarte ja på spørsmålet om de noen gang hadde attført en ansatt, hadde også forsøkt å legge forholdene til rette uten å bruke offentlige midler eller støtte. Vi kaller disse forsøkene uformelle tiltak. Bare ti prosent av alle bedriftene i utvalget hadde kun brukt egne midler, de fleste brukte en kombinasjon av offentlige og egne midler. Som tabell 7 viser, var det mest vanlige uformelle tiltaket å finne en annen jobb som passet bedre for den ansatte (22% av alle bedriftene).

Tabell 7 Bruk av uformelle tiltak i attføringsarbeid.¹ Prosent. (Vektete data)

	Blant alle bedrifter	Blant BIA-bedrifter
Omplassering til en jobb som den ansatte kunne klare bedre	22,2	80,8
Omforming av jobben	17,1	64,4
Kjøpt eller tatt i bruk teknisk utstyr for at den ansatte bedre kunne klare jobben	17,3	64,9
Omskolering av den ansatte	11,8	45,8
Jobbrotasjon	17,0	66,1
Total andel bedrifter som har brukt egne midler til attføringsarbeid	27,5	96,3
Uvektet n	512	245

¹ Uformelle tiltak er definert som forsøk bedriftene har tatt i bruk for å attføre en ansatt uten bruk av offentlige midler eller assistanse.

Ellers har bedriftene brukt en hel rekke metoder, som for eksempel omforming av jobben, bruk av teknisk utstyr og jobbrotasjon.

Det er viktig å merke seg i denne forbindelse at for i det hele tatt å tilby disse tiltakene, må en bedrift ha både rikelig med arbeidsplasser og stor nok fleksibilitet til å kunne flytte ansatte fra den ene jobben til den andre. For å rotere en arbeidstaker, må man ha et visst antall stillinger med forskjellig karakter og der noen er ledige. For de minste bedriftene er det derfor vanskelig å bruke et tiltak som jobbrotasjon.

2.7 Vurdering av hvor godt behovet for intern attføring er dekket og hva bedriftene trenger for å dekke det bedre

For å få et generelt bilde av bedriftenes syn på sitt eget arbeid innenfor dette området, stilte vi et nokså direkte spørsmål: "Alt i alt hvor godt vil du si at bedriften dekker de ansattes behov for bedriftsintern attføring?" Bare de bedriftene som hadde forsøkt med attføring ble stilt spørsmålet, og vi fikk svar fra representanter fra både ledelsen og de ansatte.⁶ Tabell 8 gir resultatene.

Tabell 8 *Hvor godt er behovet for intern attføring dekket: Ledelsens mening.¹ Prosent. (Vektete data)*

Svært godt	12,4
Ganske godt	55,4
Ganske dårlig	23,9
Svært dårlig	0,6
Vet ikke	7,6
Total	100,0
Uvektet n	245

¹ Spørsmålet er stilt bare til BIA-bedriftene.

I tabell 8 ser vi at bedriftene ikke er helt fornøyd med sine egne prestasjoner i attføringsarbeidet. Så mange som en fjerdedel gir seg selv dårlig karakter ved å svare at behovet er "dårlig dekket". Svært få bedrifter mener at behovet er "godt dekket" (12%). Halvparten svarer "ganske godt".

Når det gjelder hva slags støtte bedriftene trenger for bedre å dekke de ansattes behov for intern attføring, tyder dataene på at de kunne trenge hjelp på en god del områder.

⁶ 80% av bedriftene som ikke hadde drevet attføring svarte at det var ingen behov på bedriften.

Tabell 9 Meninger om hva som trengs for bedre å dekke behovet for intern attføring¹. Prosent.

	Ansatte	Ledelsen
Bedre informasjon om ordningene	58,9	61,4
Veiledning i enkelte saker	59,2	47,0
Generell veiledning i intern attføring	73,2	48,8
Bedre samarbeid med sykemeldende legen	48,0	42,4
Bedre samarbeid med trygdekontoret	45,9	40,7
Bedre tilgang til driftstilskudd	43,0	40,9
Bedre tilgang til lønnstilskudd	40,0	37,4
Bedre samarbeid med arbeidsmarkedsetaten	35,8	26,6
Bedre samarbeid med bedriftslegen	45,8	24,5
Bedre samarbeid med basisteam	19,6	11,9
Annet	1,4	3,8
Uvektet n	231	223

¹ Dette spørsmålet var bare stilt til BIA-bedriftene.

Den støtten bedriftene mener de trenger mest, er bedre informasjon og veiledning i enkelte attførings saker.⁷

Men nesten like mange bedrifter nevner også behovet for bedre samarbeid med trygdekontoret og sykemeldende lege som en nødvendig forutsetning for å drive bedre attføring. Mange bedrifter ønsker også bedre tilgang til økonomisk støtte som driftstilskudd og lønnstilskudd. Med andre ord, forholdsvis mange bedrifter trenger forholdsvis mye for bedre å dekke de ansattes behov.⁸

⁷ Ønsket om bedre informasjon og veiledning er interessant sett i forhold til linjen som er valgt i Attføringsmeldinga, som går på at etatene bør satse mer på å støtte bedriftene med informasjon og veiledning, og mindre med økonomisk bistand.

⁸ Unntaket her er at forholdsvis få bedrifter ønsker mer samarbeid med basisteam eller med bedriftslegen. Grunnen til at bare en tredjedel av bedriftene nevner bedre samarbeid med bedriftslegen, har nok med det å gjøre at samarbeidet med legen allerede betegnes som ganske godt i de fleste bedriftene - 82% svarer at samarbeidet er ganske eller svært godt.

2.8 Ser ledelsen og de ansatte likt på saken?

Vi skal til slutt se på spørsmålet om ledelsen på en bedrift er enig med de ansatte når det gjelder bedriftens aktivitet innenfor attføring. Dette er viktig av to grunner. For det første gir denne analysen en mulighet til å måle gyldigheten av dataene som har vært hovedgrunlaget for denne undersøkelsen: ledelsens svar på spørsmålene. Hvis de ansatte og ledelsen er enige om faktiske forhold, for eksempel hvorvidt bedriften noen gang har drevet med attføring, så gjør dette ledelsens svar mer valid. For det andre er vi interessert i graden og typen av eventuelle uoverensstemmelser mellom ledelsen og de ansatte på dette området. Er det slik at ledelsen ofte er likegyldig overfor de ansatte og ignorerer sin forpliktelse til å forsøke å beholde de som er syke, gamle eller uføre? Hvis dette var tilfelle, ville vi forvente en stor grad av uenighet mellom de to partene når det gjelder spørsmål om behov for attføring, hyppigheten av attføringsaktiviteter og erfaringer med offentlige ordninger.

Analysen viser, kort sagt, at det er forbausende stor enighet mellom ledelsen og de ansatte på bedriftene både når det gjelder de faktiske forhold og vurderinger av forholdene. For eksempel svarer 26 prosent av ledelsen og 27 prosent av de ansatte ja på spørsmålet om bedriften noen gang har drevet med intern attføring.

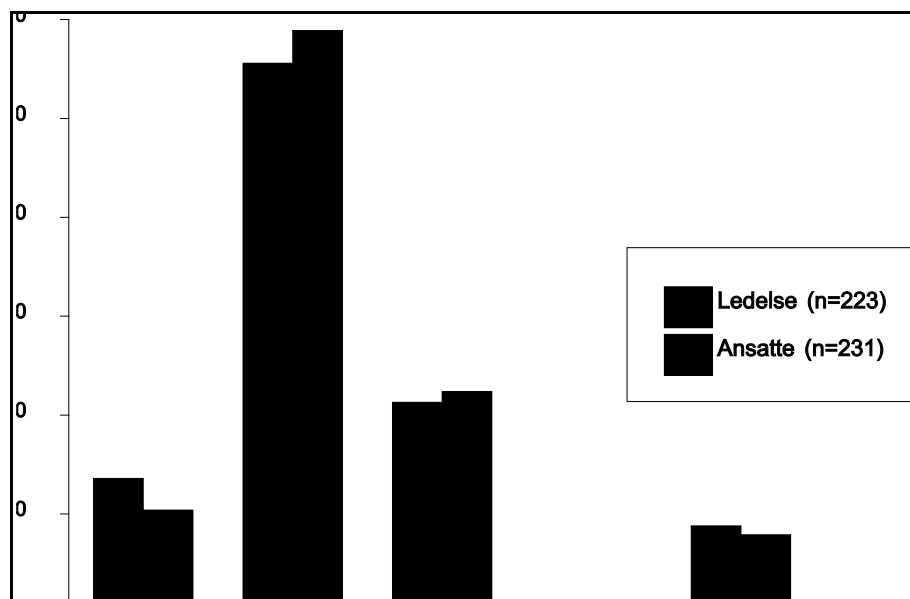
Figur 4 viser graden av enighet mellom ledelsen og de ansatte når det gjelder hvor godt behovet for intern attføring er dekket.

Representantene for ledelsen og de ansatte svarer nesten fullstendig likt på spørsmålet. For eksempel synes en like stor andel av de ansatte og ledelsen at behovet er svært eller ganske godt dekket (69%).

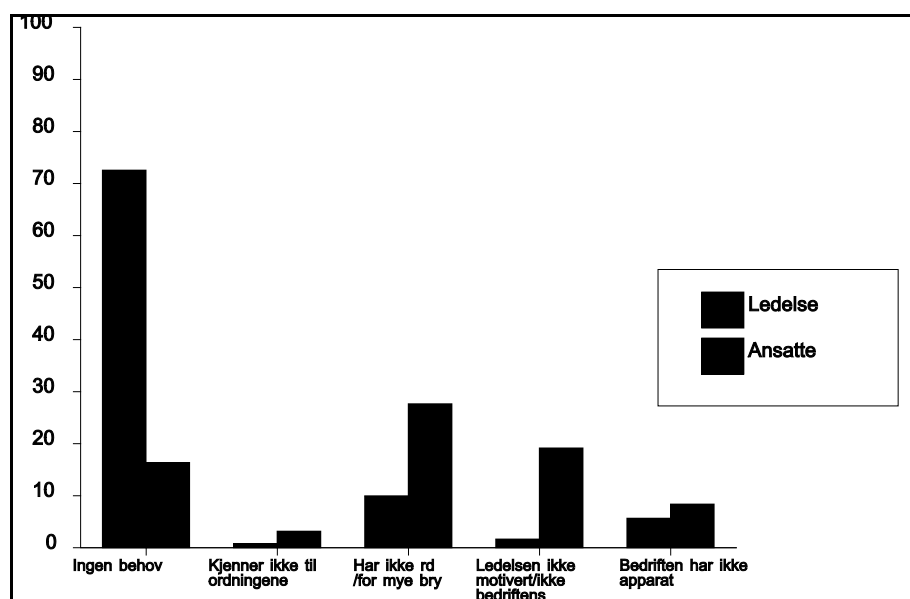
I noen bedrifter var ledelsen og de ansatte likevel ikke enige om hvorvidt attføring hadde funnet sted (10% av alle bedriftene). For disse bedriftene sammenlignet vi ledelsens og de ansattes svar på spørsmålet om hvorfor bedriften ikke hadde drevet attføring.

Figur 5 viser at årsakene som er gitt, er ganske forskjellige. Hovedgrunnen, etter ledelsens mening, er oftest "ingen behov" (73%). Bare seksten prosent av de ansatte oppgir dette som grunn. Etter de ansattes mening er hovedgrunnen oftest at bedriften ikke har råd til det eller at det er for mye bry (28%). Bare ti prosent av bedriftsledelsens representanter oppgir dette som hovedgrunn. Såpass mange som en av fem av de ansattes representanter mener at grunnen til at bedriften ikke har tilbud om attføring, er at ledelsen ikke er motivert, mens bare to prosent av bedriftsledelsen oppgir dette som grunn.

Figur 4 Hvor godt er behovet for intern attføring dekket: Ser ledelsen og de ansatte likt på saken?



Figur 5 Hovedårsak til at bedriften ikke har drevet med intern attføring: Ledelses og ansattes syn i bedrifter hvor partene var uenige om hvorvidt bedriften har drevet med attføring. (n=75)



Tabell 9 viser stor grad av enighet blant de ansatte og bedriftsledelsen angående hva slags støtte bedriften trenger for å drive mer og bedre intern attføring. Gruppene er enige om at det er mest behov for informasjon og veiledning, både generelt om yrkesatfføring, om de offentlige ordningene og veiledning i enkelte saker. Det er også interessant at mange flere ansatte enn i ledelsen mener at det er behov for bedre samarbeid med bedriftslegen. Dette tyder på at de ansatte betrakter bedriftslegen primært som en som ivaretar ledelsens

interesser. Begge parter er enige om at man trenger bedre samarbeid med trygdekontoret, og i mindre grad med arbeidskontoret.

3 Oppsummering og konklusjoner

I januar 1993 sto følgende overskrift i avisene: ANTALL UFØRETRYGDETE GÅTT NED. For første gang i Norges historie har antallet personer som lever helt eller delvis på uføretrygd gått ned, med ca 2.000 personer, eller en prosent, i 1992. Denne utviklingen ses på som svært positiv, selv om årsaken til den heller ligger i demografiske forhold (andel personer som er over 50 år begynner å synke i forhold til andre grupper) enn i forhold som vi kan påvirke. Likevel står attføring fortsatt på den politiske dagsordenen.

Denne undersøkelsen bidrar til debatten om yrkesattføring ved å beskrive hva som skjer eller ikke skjer i norske bedrifter. Dataene viser at selv om bare en fjerdedel norske bedrifter har drevet med attføring, er over halvparten av arbeiderne i privat sektor dekket, i den forstand at de jobber i bedrifter som faktisk har erfaringer med attføringsarbeid.

Resultatene viser at intern attføring først og fremst forekommer i de største bedriftene og sjelden i små bedrifter. Dette har flere forklaringer. Den viktigste er at behovet for intern attføring i liten grad oppstår, i den forstand at få arbeidstakere - vanligvis ingen i de minste bedriftene - blir uføretrygdet per år. "Ingen behov" er årsaken de fleste bedriftsledelsene gir som hovedgrunn til at de ikke driver med attføring. Det er kanskje ikke rasjonelt for bedrifter med mindre enn 50 ansatte å bygge opp et attføringsapparat. Det som er viktig for dem, er tilgang til ekstern hjelp og støtte når det trengs.

Undersøkelsen avdekker at de fleste bedriftene kjenner til de offentlige ordningene (med visse unntak), men bruker dem sjelden. En håndfull store, aktive og sterkt engasjerte bedrifter er flinke til å utnytte de offentlige midlene, mens langt flere bedrifter gjør det de kan med sine egne midler og ressurser hvis behovet oppstår.

Flertallet av norske bedrifter er likevel misfornøyd med sin egen innsats på dette området. De ønsker å gjøre mer, og de peker på en rekke tiltak som trengs for at de kan gjennomføre sine plikter i henhold til loven.⁹ Det de først og fremst trenger, er bedre informasjon og veiledning og bedre samarbeid med trygdekontorene og arbeidsformidlingen.

En hovedkonklusjon fra denne undersøkelsen er at norske bedrifter gjør en bedre jobb med å tilfredsstille sine medarbeideres behov for attføring enn de fleste kanskje trodde. Og i den grad bedrifter ikke

⁹ Selv om vi her bare har analysert bedriftsintern attføring, burde ikke dette området behandles uten å plassere intern attføring i forhold til yrkesattføring generelt. De fleste som blir attført, deltar tross alt i kurs og andre opplegg som er uavhengig av bedriften. Mange ansatte som først kanskje kan identifiseres som aktuelle for attføring på jobben, blir henvist til eksterne attføringstilbud. Vi kan ikke vente at bedriftene tilbyr bedre attføringstilbud enn det som drives ellers i landet.

driver med atfføring, skyldes dette oftere manglende behov enn manglende motivasjon og/eller ressurser.

Vedlegg 1*

Det finnes en rekke offentlige ordninger som støtter bedriftenes arbeid med intern attføring. Noen er administrert av arbeidsformidlingen, noen er administrert av trygdekontorene og noen er administrert av begge etatene. I det følgende finnes en kort beskrivelse av ordningene.

Mønsteravtale

En kontrakt mellom arbeidsformidlingen og bedriften, som innebærer at bedriften kan få faglig og nøytral konsulentbistand og økonomiske tilskudd til bedriftens interne attføringsarbeid. En viktig forutsetning for den økonomiske støtten er at det bedriftsinterne attføringsarbeidet drives etter arbeidsmarkedsetatens retningslinjer. I Norge i dag har cirka 500 bedrifter mønsteravtale, og det er en "frys" på ordningen, slik at ingen flere bedrifter kan få den. Bedrifter kan formelt ikke få tilgang til arbeidsmarkedetatens økonomiske midler uten en mønsteravtale.

Lønnstilskudd

Kompensasjon til bedriften for arbeidstakerens reduserte arbeidsevne. Tilskuddet utgjør 75% av utgiftene til lønn, feriepenger og arbeids-giveravgift i inntil 6 måneder. Om ytterligere trening er nødvendig, ytes 40% tilskudd i ytterligere 6 måneder. I ekstraordinære tilfelle kan det ytes 40% tilskudd i enda 24 måneder.

Driftstilskudd

Som tilskudd og lån til investeringer og drift av treningsplasser og arbeidstreningsavdelinger ytes rente og avdragsfritt lån på inntil 50% av utgiftene til utstyr, unntaksvis også til nybygg. Til drift ytes inntil 50% i refusjon av lønn og sosiale utgifter til arbeidsleder/formann.

Attføringspenger

Attføringspenger dekker utgifter til livsopphold for personer som på grunn av sykdom midlertidig er ute av stand til å utføre arbeid eller skaffe seg arbeidsinntekt. Er man minst 50% arbeidsufør når utbetalingen av sykepenger opphører, fyller man kravene til attføringspenger. Denne stønaden utbetales så lenge en er under medisinsk behandling med utsikt til bedring av arbeidsevnen.

* Disse beskrivelsene er i stor grad tatt direkte fra *Håndbok i bedriftsintern attføring*, Telemark fylke 1992.

Fritakelse fra arbeidsgiveransvar ved sykdom

Trygdekontoret kan vedta at enkelte arbeidstakere skal være unntatt fra bestemmelsene om at sykepenger i arbeidsgiverperioden skal dekkes av arbeidsgiveren. Dette gjelder arbeidstakere som lider av langvarige eller kroniske sykdommer som medfører risiko for stort samlet sykefravær. Det samme gjelder for arbeidstakere som har en sykdom som medfører risiko for gjentatte sykefravær i en begrenset periode.

Økonomisk bistand (Trygdekontoret)

Arbeidsgiveren skal dekke tekniske hjelpemidler innenfor en ramme av halve grunnbeløpet i folketrygden. Folketrygden dekker det overskytende, hvis hjelpemidlet er nødvendig og hensiktsmessig.

1/100 G ordningen

Bruk av 1/100 G ordningen (stønaden utgjør 1/100 av grunnbeløpet i folketrygden per dag) er knyttet til opptrening på arbeidstreningsplasser eller i arbeidstreningsverksted. Den kan utbetales maksimalt i 3 måneder til arbeidstakere som har vært sykemeldt sammenhengende de siste 8 ukene eller har hatt hyppige kortvarige sykefravær i den senere tid eller har vært uten fast ansettelsesforhold.

Støttekontaktordningen

Støttekontakten er en person som kommer innenfra eller utenfra bedriften, som lønnes for å veilede, hjelpe eller ha sosialt ansvar for en person som gjennomfører et godkjent attføringsopplegg i en bedrift. Støttekontakten blir vanligvis lønnet fra arbeidsgiver mot seinere refusjon av alle utgifter fra trygdekontoret. Trygdekontoret kan også lønne personen direkte.

Vedlegg 2 Datainnsamlingen og svarprosent

Undersøkelsen er basert på et representativt, stratifisert utvalg av bedrifter som var medlemmer av NHO per oktober 1992. Bedrifter i den offentlige sektoren er utelatt fra utvalget.

For å sikre oss et tilstrekkelig antall bedrifter som hadde erfaringer med intern attføring, valgte vi å inkludere mange store bedrifter. Dette betyr at vi måtte vekte data etterpå for å få riktige prosentandeler. Vi kalkulerte vektene som følgende:

	Antall bedrifter i NHOs medlems-r eg.	Prosent av alle i medlems-r eg.	Bedrifter i netto-utvalget	Prosent av alle i netto-utvalget	Vekt-faktor
Små	3 273	69,7%	115	22,5%	3,1
Mellom-store	1 123	23,9%	167	32,6%	0,7
Store	302	6,4%	230	44,9%	0,1

For 446 bedrifter fikk vi svar fra både ledelsesrepresentant og de ansattes representant. De fleste analysene var gjort med et utvalg av 512 bedrifter, hvor vi hadde svar fra begge representantene eller bare ledelsen. Det var 656 bedrifter i bruttoutvalget. Svarprosenten er da cirka 78%. (Enten ledelses eller de ansattes representant eller begge to nektet å svare i 51 bedrifter, og kontakt var ikke oppnådd med den ene eller den andre representanten i 73 bedrifter.)

Vedlegg 3 Spørreskjemaene

Vedlegg 4 Tabeller

Tabell V4a Bedrifteres kjennskap til NHO/LOs sykefraværprosjekt.
Prosent

	Ledelsen	Ansatte
Har hørt om sykefraværprosjekt	86,1	72,3
Hørt om sykefraværprosjektet gjennom:		
Tilsendt materiell	88,7	39,2
Massemedia	24,4	32,4
Rundskriv	13,0	13,1
Kollega	3,3	7,9
Annet/husker ikke	4,0	7,8

Tabell V4b Antall arbeidstakere i bedrifter som har drevet med intern attføring og størrelsen på bedriften.

	Jobber i bedrifter som ikke har drevet med intern attføring	Jobber i bedrifter som har drevet med intern attføring	Totalt antall arbeidstakere
Små bedrifter	8 051	1 398	9 449
Mellomstore bedrifter	7 296	5 214	12 510
Store bedrifter	3 712	14 721	18 433
Totalt antall arbeidstakere	19 059 (47,1%)	21 333 (52,8%)	40 392 (100,0%)
Antall bedrifter (uvektet)	264	244	508

Tabell V4c Behov for attføring og prosent som har BIA. Forskjeller mellom små, mellomstore og store bedrifter.

	Små bedrifter (n=109)	Mellomstore bedrifter (n=161)	Store bedrifter (n=223)
Andel ansatte kvinner χ^2	.1516	.0143**	.4932
Over 50%	-	43,5%	68,6%
Mellom 11 og 50%	18,2%	50,0%	75,7%
Under 10%	15,8%	25,8%	68,2%
Andel ansatte over 50 år χ^2	.3947	.0340*	.6924
Over 30%	20,0%	48,1%	65,7%
Mellom 11 og 30%	17,2%	46,1%	72,7%
Under 10%	9,4%	25,5%	73,1%
Ansatte som gikk av på pensjon χ^2	.8385	.6006	.8316
Ingen	13,4%	37,3%	68,4%
En eller flere	14,3%	42,1%	72,4%
Ansatte som gikk av på trygd χ^2	.0925*	.7406	.0315**
Ingen	11,8%	34,6%	56,4%
Mellom 1 og 5	28,6%	47,1%	71,3%
Flere enn 5	-	66,7%	89,2%
Ansatte utsatt for be- lastning χ^2	.0045**	.0068**	.9095
Alle/nesten alle	41,2%	12,5%	68,8%
Flere enn halvparten	7,1%	27,3%	75,7%
Omtrent halvparten	-	57,9%	75,9%
Færre enn halvparten	18,2%	51,7%	70,0%
Ingen/nesten ingen	7,0%	30,2%	68,1%
Andel arbeidsdager som var sykedager, 1991 χ^2	.1338	.7406	.0315*
Over 10%	-	50,0%	50,0%

	Små bedrifter (n=109)	Mellomstore bedrifter (n=161)	Store bedrifter (n=223)
Mellom 6 og 10%	24,1%	41,4%	79,5%
Mellom 0 og 5%	10,4%	37,5%	64,9%

Litteratur

Aas, L. 1989

”Bedriftsintern attføring ved Sarpsborg Papp AS.” *Norsk Bedriftshelsetjeneste* nr. 10.

Arbeidervern 1991 nr. 1.

Arbeidsdirektoratet 1990

Bedriftsintern attføring.

Bjørneby, S. 1989

”Bedriftsintern attføring ved Saugbruksforeningen i Halden.” *Norsk bedriftshelsetjeneste* nr. 10, s 95-99.

Kjærnes, Ø. 1992

Bedriftsintern attføring for små og mellomstore bedrifter etter Østfoldmodellen.

Heen, H. og A. Alstad 1991

Bruk av 1/100 G - et tilskott for å ha attføringsklienter i arbeidstrening. Arbeidsforskningsinstituttet.

Olsen, K. og A. Tveiten 1981

”Økt samarbeid gir bedre resultater i attføringsarbeidet i Bamble.” *Sosial Trygd.*

Hernes, T. 1992

”En stortingsmelding til besvær?” *Sosial Trygd* nr. 11.

Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v. (Arbeidsmiljøloven).

Spjelkavik, Ø. og L. Eldring 1991

Ulike tilnæringsmåter til bedriftsintern attføring. Arbeidsforskningsinstituttet.

Rogalands trygdeetats fylkeskontor og Fylkesarbeidskontoret 1991

Bedriftsintern attføring - et samarbeidsprosjekt mellom trygdeetaten og arbeidsmarkedsetaten.

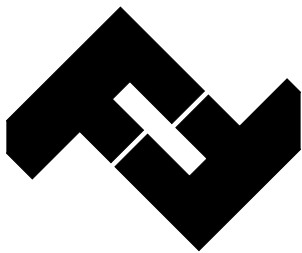
Stortingsmelding nr. 39 1991-1992. *Attføring og arbeid for yrkeshemmede. Sykepenger og uførepensjon.* (Attføringsmeldingen)

Telemark fylkeskommune 1992

Håndbok i bedriftsintern attføring.

Tilseth, E. et.al. 1982

Attføringsamarbeid mellom mindre bedrifter - beskrivelse av et forsøk. Norsk voksenpedagogisk institutt.



FAFO-notat 1993
ISSN 0801-6135
Fagbevegelsens senter for forskning,
utredning og dokumentasjon
Fossveien 19, 0551 Oslo
Tlf. 22 71 60 00

Bestillingsnr. 820