

SINTEF A11960

RAPPORT

Delrapport Evaluering av IA-avtalen. Litteratur og tidligere forskning

Jan- W. Lippestad

SINTEF Helsetjenesteforskning
August 2009

www.sintef.no



SINTEF RAPPORT

SINTEF Teknologi og samfunn
Helsestjenesteforskning

Postadresse: 7465 Trondheim
Besøksadresse:
Teknobyen innovasjonssenter
Abels gt 5
7030 Trondheim

Telefon: 73 59 03 00
Telefaks: 932 70 800

Foretaksregisteret: NO 948 007 029 MVA

TITTEL

Delrapport

Evaluering av IA-avtalen. Litteratur og tidligere forskning

FORFATTER(E)

Jan- W. Lippestad

OPPDRAGSGIVER(E)

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

RAPPORTNR. SINTEF A11960	GRADERING Åpen	OPPDRAGSGIVERS REF. Jon Anders Døpping	
GRADER. DENNE SIDE Åpen	ISBN 978-82-14-04795-0	PROSJEKTNR. 78i117	ANTALL SIDER OG BILAG 55
ELEKTRONISK ARKIVKODE U:\prosjekt\6035-Helsestjenesteforskning\78i11730 Evaluering av IA-avtalen\Rapport\Delrapport A11960 Litteratur og tidligere forskning.doc		PROSJEKTLEDER (NAVN, SIGN.) Solveig Osborg Ose	VERIFISERT AV (NAVN, SIGN.)
ARKIVKODE E	DATO 2009-08-17	GODKJENT AV (NAVN, STILLING, SIGN.) Britt Venner, forskningssjef	<i>Britt Venner</i>

SAMMENDRAG

Denne delrapporten er første fase i prosjektet "Evaluering av IA-avtalen og nye regler for å redusere sykefraværet (2001-2009)" og utgjør en gjennomgang og samling av relevante dokumenter og publisert litteratur. Alle søkene ble gjennomført våren 2008. Dokumentene som inngår i delrapporten har vært viktig som informasjonsgrunnlag i evalueringsarbeidet.

Datakildene har vært offentlige dokumenter, tidligere evalueringer og publiserte artikler og rapporter. Under punktet om *offentlige dokumenter* har vi konsentrert oss om mål, intensjoner og virkemiddelbruk i tilknytning til intensjonsavtalen og IA-avtalen med utspring i departementer og direktorater. Disse målene, intensjonene og virkemidlene fremkommer i hovedsak gjennom stortingsmeldinger, proposisjoner og rundskriv. Når det gjelder øvrige datakilder (*tidligere evalueringer, publiserte artikler og rapporter*), har vi i utgangspunktet ikke stilt spesielle krav til arbeidernes vitenskapelighet gjennom for eksempel å kreve at de skal være gjennomført ved en forskningsinstitusjon eller universitet. Artiklene og rapportene som refereres skal imidlertid vise til og være basert på erfaringsbasert og oppsummert kunnskap med relevans for et eller flere av de operative målene i intensjonsavtalen.

STIKKORD	NORSK	ENGELSK
GRUPPE 1	Inkluderende arbeidsliv	The Inclusive Workplace Agreement
GRUPPE 2		
EGENVALGTE		

Forord

Denne delrapporten er første fase i prosjektet "Evaluering av IA-avtalen og nye regler for å redusere sykefraværet (2001-2009)" og utgjør en gjennomgang og samling av relevante dokumenter og publisert litteratur. Alle søkene ble gjennomført våren 2008. Vi har benyttet følgende tre hovedkilder for datainnhenting:

- *Offentlige dokumenter*
- *Tidligere evalueringer – publiserte artikler og rapporter*
- *Andre datakilder*

Når det gjelder offentlige dokumenter har våre datakilder i hovedsak vært: www.regjeringen.no, www.lovdatabasen.no og www.nav.no. Når det gjelder erfaringsoppsummering for perioden fram til 2005, baserer vi oss i hovedsak på resultatene i studiene til Drøpping, J.A. og T. Midtsundstad (2003) og Børing, P. (2005). I tillegg har vi gjort systematiske søk i utvalgte databaser (Felleskataloger og samkataloger), samt internettsidene til utvalgte forskningsinstitutter.

Av andre datakilder har vi benyttet internettsidene til parter i arbeidslivet som har inngått Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, samt andre offentlige aktører som bl.a. Direktoratet for arbeidstilsynet og Statistisk sentralbyrå. Et av de operative nasjonale målene i intensjonsavtalen er å *inkludere flere med redusert arbeidsevne*. I gjennomgangen av dokumenter og litteratur, har vi derfor funnet det relevant å foreta søk på internettsidene til et utvalg av de mest sentrale interesseorganisasjonene for ulike grupper av funksjonshemmede, samt Statens råd for funksjonshemmede.

Innholdsfortegnelse

Forord	3
Innholdsfortegnelse	5
Sammendrag	7
1 Innledning	9
2 Rapportens oppbygging	11
3 Datakilder	13
3.1 Offentlige dokumenter.....	13
3.2 Tidligere evalueringer – publiserte artikler og rapporter.....	14
3.3 Andre datakilder.....	16
4 Gjeldende politikk – utviklingstrekk 2002 – 2007	17
5 Delmål 1: Redusert sykefravær	27
5.1 Offentlige dokumenter.....	27
5.2 Tidligere evalueringer – publiserte artikler og rapporter.....	28
6 Delmål 2: Tilsette flere med redusert funksjonsevne	29
6.1 Offentlige dokumenter.....	29
6.2 Tidligere evalueringer – publiserte artikler og rapporter.....	30
7 Delmål 3: Øke den reelle pensjoneringsalder	31
7.1 Offentlige dokumenter.....	31
7.2 Tidligere evalueringer – publiserte artikler og rapporter.....	31
8 Virkemiddelbruk	33
8.1 Virkemidler for å beholde personer i arbeid	33
8.2 Virkemidler for å gi innpass i arbeidslivet.....	35
8.3 Kartlegging av virkemiddelbruken under IA-avtalen	37
8.4 Om Arbeidslivssentrene	38
9 Referanser	41
9.1 Oversikt over forskning i tilknytning til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv fram til 2005	41
9.2 Offentlige dokumenter. Ordnet kronologisk.....	44
10 Vedlegg 1. Prosjekt og forsøksvirksomhet	45
10.1 Innledning.....	45
10.2 Delmål 1. Redusere sykefravær	45
10.3 Delmål 2. Inkludere flere med redusert funksjonsevne.....	52
10.4 Delmål 3. Øke den reelle pensjoneringsalder	54

Sammendrag

Delmål 1: Redusert sykefravær

Tall fra en interdepartemental arbeidsgruppe fra 2005 viste at det ikke var noen tydelig forskjell mellom IA- og ikke-IA-bedrifter når det gjaldt sykefraværet fra 2. kvartal 2003 til 2. kvartal 2005. Tidligere samvariasjon mellom utviklingen på arbeidsmarkedet og sykefravær (nedgang i sykefravær ved økt arbeidsledighet/nedgang i sysselsetting) syntes ikke lenger virksom

I studier ble det pekt på at IA-avtalen ikke hadde ført til noen overbevisende effekt på sykefraværet på nasjonalt nivå (Lie et al. 2004). Det ble imidlertid viset til at IA-avtalen kunne ha betydning på virksomhetsnivå bl.a. når det gjaldt utstøting av virksomhetens egne ansatte (Econ 2003 b) og bedring av arbeidsmiljøet (Drøpping og Midtsundstad 2003 a). Solund et al (2004) pekte på at myndiggjøring av ansatte ville bidra i positiv retning når det gjaldt sykefravær.

Delmål 2: Tilsette flere med redusert funksjonsevne

Tall fra en interdepartemental arbeidsgruppe fra 2005 viste at det ikke hadde vært noen økning i andelen funksjonshemmede i arbeid. Det hadde skjedd en forskyvning av stønadsmottakere fra trygdeetaten til Aetat som følge av innføring av tidsbegrensning i rehabiliteringsordningen og overføring av vedtaksmyndighet for de medisinske inngangsvilkårene fra trygdeetat til Aetat. Det kunne heller ikke påvises om statlige virksomheter i større grad hadde rekruttert personer med redusert funksjonsevne som en følge av Regjeringens handlingsplan på området.

Studier i tilknytning til delmål 2 var i varierende grad konkluderende med hensyn til IA-avtalens betydning. Econ (2005b) mente IA-avtalen var et lite egnet virkemiddel for målgruppen. Dale-Olsen et al (2005) mente å se fremgang i IA-arbeidet når det gjaldt delmål 2, men at det ikke var mulig å se effekter på nasjonalt nivå. De fleste studiene pekte også på at virksomhetene hadde prioritert sykefraværsarbeidet og i mindre grad satt seg mål for rekruttering av personer med redusert funksjonsevne.

Delmål 3: Øke den reelle pensjoneringsalder

Tall fra den interdepartementale arbeidsgruppen i 2005 viste at beregninger av forventet pensjoneringsalder kunne tyde på at IA-avtalen ikke hadde ført til høyere reell pensjoneringsalder. En undersøkelse utført av RTV tydet imidlertid på at IA-virksomheter hadde enn større bevissthet omkring seniorpolitikk enn andre virksomheter.

I studiene til Econ (2003b og 2005b) ble det konkludert med at IA-avtalen hadde hatt liten effekt på pensjoneringsalderen noe som bl.a. skyldtes at virksomhetene i liten grad hadde viet seniorpolitikken oppmerksomhet. Lie et al (2004) mente å kunne se visse resultater på virksomhetsnivå, men sluttet seg til Econs konklusjoner når det gjaldt effekt på nasjonalt nivå. Midtsundstad (2005a) viste at seniortiltak kunne ha en viss effekt på AFP-avgangen: Ansatte i virksomheter med mange tilretteleggingstiltak hadde lavere sannsynlighet for tidligpensjonering enn ansatte i virksomheter med færre eller ingen tiltak.

Virkemiddelbruk under IA-avtalen

Studien til Drøpping (2004) konkluderte med at virksomhetene langt på vei var villige til å påta seg et utvidet sosialt ansvar for sine ansatte, men at dette var betinget av at virksomhetene fikk en form for kompensasjon (økonomiske virkemidler) for dette ansvaret. I Lie et al (2004) pekte på at et inkluderende arbeidsliv var blitt en viktig del av bedriftshelsetjenestens virksomhet som en

støttefunksjon til aksen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Kvåle og Olsen (2004) konkluderte med at tilretteleggingstilskuddet var mer en støtte for tilrettelegging enn en direkte årsak til inkludering i arbeidslivet og forhindring av utstøting.

Arbeidslivssentrene

Som en del av ordningen med IA-virksomheter får hver virksomhet en egen fast kontaktperson ved Arbeidslivssenteret. Undersøkelser (bl.a. Econ 2005a og Olsen og vangstad 2004) viste at IA-virksomhetene ga gjennomgående svært positive tilbakemeldinger om denne ordningen. Bogen og Moland (2003) mente arbeidslivssentrene var kjennetegnet at variert og høy kompetanse som var relevant i forhold til de oppgavene sentrene var satt til å utføre.

1 Innledning

Det har vært gjennomført en god del forskning og utredning som er funnet å være relevant for IA-avtalen (Drøpping og Midtsundstad, 2003 og Børring 2005) og en del er gjort etter disse gjennomgangene. Vi vil derfor starte evalueringsarbeidet med en gjennomgang og samling av relevante dokumenter og publisert litteratur. Det finnes mange henvisninger til IA-avtalen i offentlige dokument. En sammenstilling av denne informasjonen vil derfor være første del av evalueringen. De evalueringene som er gjennomført tidligere vil være viktig som informasjonsgrunnlag i det videre evalueringsarbeidet. For eksempel vil det arbeidet NAV nylig har ferdigstilt om legers sykmeldingspraksis bli sentral i delprosjekt 4, mens det som er gjort når det gjelder bruk av tiltaksevaluering er viktig i delprosjekt 1. Henvisninger til IA-arbeidet i offentlige dokument vil bli vurdert i evalueringen. I henhold til prosjektbeskrivelsen skal datakildene i dokumentgjennomgangen være:

- *Offentlige dokument*
- *Tidligere evalueringer*
- *Publiserte artikler og rapporter*
- *Innspill fra referansegruppen*

Tilfanget av dokumenter som på en eller annen måte omhandler *IA-avtalen* og/eller *Inkluderende arbeidsliv* er meget stort. Det har derfor vært nødvendig å gjøre visse avgrensninger med hensyn til hva vi har tatt med i denne presentasjonen. Resultatene av søkene på utvalgte internettsider vil bl.a. omfatte uttalelser, meningsytringer (skriftlig og muntlig) i diverse medier. Dette kan være ytringer fra privatpersoner eller ytringer på veggen av en organisasjon, en faggruppe og lignende. Dette er ikke tatt med i presentasjonen.

Som vi kommer nærmere tilbake til under punkt 3 nedenfor, har vi under punktet om *offentlige dokumenter* konsentrert oss om mål, intensjoner og virkemiddelbruk i tilknytning til intensjonsavtalen og IA-avtalen med utspring i departementer og direktorater. Disse målene, intensjonene og virkemidlene fremkommer i hovedsak gjennom stortingsmeldinger, proposisjoner og rundskriv. Når det gjelder øvrige datakilder (*tidligere evalueringer, publiserte artikler og rapporter*), har vi som pekt på under punkt 3.2 nedenfor i utgangspunktet ikke stilt spesielle krav til arbeidenes vitenskapelighet gjennom for eksempel å kreve at de skal være gjennomført ved en forskningsinstitusjon eller universitet. Artiklene og rapportene som refereres skal imidlertid vise til og være basert på erfaringsbasert og oppsummert kunnskap med relevans for et eller flere av de operative målene i intensjonsavtalen. Som søkebegrep har vi benyttet:

- *IA-avtalen*
- *IA-avtalen – evaluering*
- *IA-avtalen – sykefravær*
- *IA-avtalen – redusert arbeidsevne*
- *IA-avtalen – pensjonsalder*

Med dette har vi benyttet sentrale begreper i de tre operative nasjonale målene skissert i intensjonsavtalen.

2 Rapportens oppbygging

I *kapittel 3* i rapporten gis en oversikt over hvilke datakilder som er benyttet i litteratur- og dokumentgjennomgangen. I den videre oppbygging av rapporten har vi i utgangspunktet drøftet ulike tilnæringsmåter: Å la strukturen enten ta utgangspunkt i datakilde, i skillet mellom mål/intensjon og resultat, eller at strukturen utgjøres av de tre operative målene i intensjonsavtalen. Vi har valgt den siste tilnærmingen, og følger med dette det samme opplegget for presentasjonen som i studien til Drøpping og Midtsundstad (2003) og Børing (2005). Vår presentasjon skiller seg imidlertid fra de to nevnte studiene ved at vi i tillegg til publiserte artikler og rapporter, også har tatt med offentlige dokumenter.

Når det gjelder offentlige dokumenter, så vil noen av disse kunne relateres direkte til et av delmålene (for eksempel informasjon og tilbud fra NAV), mens andre vil være av mer generell karakter ved at de er rettet mot IA-avtalen som sådan (for eksempel noen av de mest sentrale stortingsmeldingene). Vi har derfor - i *kapittel 4* - presentert hovedtrekkene i hva vi har kalt *Gjeldende politikk – utviklingstrekk 2002 – 2007*.

I *kapittel 5* presenteres data knyttet delmålet om redusert sykefravær, *kapittel 6* er viet målet om tilsetning av flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne og *kapittel 7* tar for seg målet om økning av den reelle pensjoneringsalderen. Under hvert av kapitlene presenteres resultatene fra søk i følgende tre hovedkilder for datainnhenting:

- *Offentlige dokumenter*
- *Tidligere evalueringer – publiserte artikler og rapporter*
- *Andre datakilder*

Se for øvrig nærmere presentasjon under kapittel 3 nedenfor.

I *vedlegg 1* har vi gitt en kortfattet presentasjon av hovedinnholdet i forsøk og prosjekter gjennomført i perioden 2002 - 2007 i regi av RTV/ NAV og Aetat/ Arbeidsdirektoratet. Forsøkene og prosjektene er sortert under hvert av de tre operative delmålene i IA-avtalen. Kilder for presentasjonen har vært følgende dokumenter:

- *Notat 2006 fra RTV og Aetat Arbeidsdirektoratet om prosjekter i regi av etatene*
- *Prosjektoversikt. FARVE – Forsøksmidler arbeid og velferd 2005-2007. NAV drift og utvikling.*

3 Datakilder

3.1 Offentlige dokumenter

Med offentlige dokumenter menes i denne sammenheng dokumenter utarbeidet av eller for departement og/eller direktorat som beskriver politiske mål og føringer med relevans til IA-avtalen, gjeldende lovverk, samt gir en beskrivelse av virkemiddelbruk. I gjennomgangen inngår bl.a. følgende dokumenter:

- *Proposisjoner og meldinger* (dokumenter som blir lagt frem for Stortinget)
- *Lover og regler* (inkl. forskrifter, retningslinjer m.v.)
- *Rundskriv* (departementenes orientering om tolkning av lover/ forskrifter)
- *Høringer* (forslag fra departementene som er sendt til berørte parter: Offentlige og private institusjoner, organisasjoner, andre departementer)
- <http://www.regjeringen.no/templates/KonfigurertSok.aspx?id=1767&epslanguage=NONOU-er> (produsert av utvalg/arbeidsgrupper nedsatt av departementene)
- *Rapporter og planer* (produsert av eksterne forskere eller utvalg, og omfatter rapporter, analyser og kartlegginger levert til departementene)
- *Veiledninger/brosjyrer* (orientering om departementenes politikk/praksis)

Den gjeldende intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv er inngått for perioden 2006-2009. Avtalen har erstattet Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv fra 3. oktober 2001 og partenes erklæring fra 3. desember 2003 om videreføring av denne. Det er hittil laget fire tillegg til IA-avtalen:

- *Tillegg av 15. mai 2007 til tilleggsavtale 6. juni 2007. Måleindikatorer og måltall.*
- *Tilleggsavtale av 6. november 2006 til Intensjonsavtale av 14. desember 2005 om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009. Fordeling av midler til tiltak, jf. Sykefraværsutvalgets rapport av 6. november 2006*
- *Tillegg av 6. november 2006 til tilleggsavtale 6. juni 2006. Intensjonsavtale av 14. desember 2005 om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009. Fordeling av frigjort beløp – reduksjon av arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 62 år fra 1. januar 2007.*
- *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009. Tillegg av 6. juni 2006. Rapport fra arbeidsgruppe.*

Våre datakilder har her vært:

- www.regjeringen.no
- www.lovdatabasen.no
- www.nav.no

Under hver av disse nettsidene har vi fulgt opp eventuelle henvisninger i *nyttige/relevante linker* i den grad disse ikke er fanget opp annet sted i dette delprosjektet.

Presentasjonen i denne delen av studien er i hovedsak beskrivende og i mindre grad resultat eller erfaringsbasert. Hensikten er å gi et bilde av gjeldende politikk på området Inkluderende arbeidsliv, samt gi en beskrivelse av gjeldende lovverk som regulerer ulike ordninger og tiltak på dette området. Når det gjelder

erfaringsbasert kunnskap, så kommer vi tilbake til dette nedenfor (*Tidligere evalueringer – publiserte artikler og rapporter*).

Søket ga 158 treff på www.regjeringen.no (av disse var 63 treff knyttet til Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 29 til Fornyings- og administrasjonsdepartementet, og 41 til Finansdepartementet). Dokumentene spenner over perioden 13. september 2002 – 6. februar 2008. Søket ga også 50 treff i det som omtales som *Dokumentarkivet* som inneholder pressemeldinger, nyheter, taler og artikler fra tidligere regjeringer. Dokumentarkivet inneholder også dokumenter hvor innholdet ikke lenger er gyldig, for eksempel utgåtte rundskriv.

Søket på nettsiden www.lovdatab.no, ga følgende resultat:

- o *Forskrift om forsøksvirksomhet ved oppfølging av sykmeldte (FOR-2003-02-03-115)*
- o *Forskrift om tilretteleggingstilskudd (FOR 2003-12-19 nr 1671)*
- o *Lov 2004-12-10 nr 76: Lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)*
- o *Lov 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).*
- o *Lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*
- o *Forskrift om forsøk med statlig finansiering av utdanningspermisjoner/-vikariater (FOR 2007-08-21 nr 997)*

Søket på www.nav.no ga følgende resultat:

Relaterte sider	Aktuelle tema
Om IA-avtalen	Tilretteleggingsgaranti
Arbeidstakere i IA-virksomheter	Tettere oppfølging av sykmeldte
Arbeidsgivere i IA-virksomheter	Tjenester til IA-virksomheter
Virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv	Arbeid og psykisk helse
Sykefraværsoppfølging – virkemidler og tiltak	Utdanningspermisjon
Statistikk IA-virksomheter	IA-plasser – noe for deg?
	Publikasjoner/artikler

Under hvert av punktene eller områdene i tabellen er det lagt ut til dels betydelige mengder informasjon – alt fra mer generelle beskrivelser av intensjonsavtalen, til beskrivelse av konkrete tilbud/ virkemidler som kan tas i bruk i enkeltbedrifter og overfor den enkelte arbeidstaker.

3.2 Tidligere evalueringer – publiserte artikler og rapporter

Evalueringer av offentlige tiltak kan som oftest plasseres i en av to hovedkategorier: Prosessevaluering og effektevaluering. Mens prosessevaluering i hovedsak benytter kvalitative metoder for å avdekke og analysere prosesser knyttet til for eksempel iverksetting av en politikk, et tiltak eller en plan, kjennetegnes effektevalueringer som oftest av det benyttes statistiske analyser av kvantitative registerdata eller større, representative intervjuundersøkelser (Drøpping og Midtsundstad 2003). Prosjekter og evalueringsstudier det rapporteres fra nedenfor lar seg ikke uten videre plassere i en av disse to kategoriene. Det er her snarere snakk om en tredje form for evaluering, nemlig en oppsummering og vurdering av resultater fra forsknings- og utredningsprosjekter med relevans for IA-avtalen. Et begrep som benyttes for denne typen studier, er definert som *“en oppsummering av forskningen på et*

område, spesielt hvilke funn denne forskningen har kommet fram til, men også en vurdering av grunnlaget for disse funnene" (Olsen og Mastekaasa 1997).

De kriteriene vi har lagt til grunn ved utvelgelsen kan oppsummeres i følgende punkter:

- *Prosjektene skal være gjennomført i perioden 2001 – 2008*
- *Problemstillingene skal være knyttet til en eller flere av de tre operative målene i IA-avtalen: Sykefravær - Arbeidstakere med redusert arbeidsevne - Eldre arbeidstakere*
- *Rapportering fra prosjektene skal være allment tilgjengelige*

I utgangspunktet har vi ikke stilt krav til arbeidenes vitenskapelighet gjennom for eksempel å kreve at de skal være gjennomført ved en forskningsinstitusjon eller universitet. På denne måten har vi hatt muligheten til å inkludere tilfanget av prosjekter som enkeltvirksomheter og arbeidslivets parter selv har initiert.

Når det gjelder erfaringsoppsummering for perioden fram til 2005, baserer vi oss i hovedsak på resultatene i følgende to studier:

- *Drøpping, J.A. og T. Midtsundstad (2003) Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Fafo Rapport 417/2003, Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.*
- *Børing, P. (2005) Oversikt over forskning i tilknytning til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Arbeidsnotat 20/2005. NIFU STEP Studier for innovasjon, forskning og utdanning. Oslo.*

Det er foretatt en systematisk gjennomgang i følgende databaser:

- BIBSYS *Felleskatalog for norske fag og forskningsbibliotek*
- SAMBOK *Norsk samkatalog over bøker i ca. 350 bibliotek*
- SAMPER *Norsk samkatalog over periodika i ca. 400 bibliotek*
- BORA *Universitetet i Bergens institusjonelle arkiv*
- DUO *Digitale utgivelser ved Universitetet i Oslo*
- MUNIN *Digitale utgivelser ved Universitetet i Tromsø*
- NORA *Nasjonal søketjeneste for vitenskapelig informasjon i institusjonelle arkiv*

Videre er det gjort systematiske søk på internettsidene til følgende forskningsinstitutter:

- *AFI*
- *NOVA*
- *Fafo*
- *SINTEF*
- *Stami*
- *ECON-analyse*
- *ISF*

Under hvert forskningsinstitutt har vi fulgt opp eventuelle henvisninger i *nyttige/relevante linker* i den grad disse ikke er fanget opp annet sted i dette delprosjektet.

3.3 Andre datakilder

På nav's internettsider er det under *Nyttige lenker* gitt en oversikt over nettsteder "som enten har egne sider om inkluderende arbeidsliv eller som på annen måte inneholder relevant IA-stoff". Det pekes imidlertid på at en har begrenset lenkene til å peke til parter i arbeidslivet som har inngått Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, samt andre offentlige aktører:

- LO
- YS
- UHO (Utdanningsgruppenes hovedorganisasjon)
- Akademikerne
- NHO
- NAVO
- HSH (Handels- og servicenæringenes Hovedorganisasjon)

Videre er det gjort søk på nettsidene til *Direktoratet for arbeidstilsynet* og *Statistisk sentralbyrå*.

Under hver av aktørene har vi fulgt opp eventuelle henvisninger i *nyttige/relevante linker* i den grad disse ikke er fanget opp annet sted i dette delprosjektet.

Et av de operative nasjonale målene i intensjonsavtalen er å *inkludere flere med redusert arbeidsevne*. I gjennomgangen av dokumenter og litteratur, har vi derfor funnet det relevant å foreta søk på internettsidene til et utvalg av de mest sentrale interesseorganisasjonene for ulike grupper av funksjonshemmede:

- Landsforeningen for hjerte og lungesyke
- Norges Astma og Allergiforbund
- Nasjonalforeningen for folkehelsen
- Norges Handikapforbund
- Norges Blindeforbund
- Norsk Epilepsiforbund
- Mental Helse
- Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon
- Norges Revmatikerforbund
- Hørselshemmedes Landsforbund
- Kreftforeningen
- Norges diabetesforbund

I tillegg er det foretatt søk på nettsidene til *Statens råd for funksjonshemmede*.

Under hver av organisasjonene har vi fulgt opp eventuelle henvisninger i *nyttige/relevante linker* i den grad disse ikke er fanget opp annet sted i dette delprosjektet.

Vi finner her grunn til å gjenta det vi skrev innledningsvis vedrørende avgrensningene av hva vi har tatt med i rapporten: Artikler og rapporter som refereres skal vise til og være basert på erfaringsbasert og oppsummert kunnskap med relevans for et eller flere av de operative målene i intensjonsavtalen. Under punktet om *Andre datakilder* har vi med andre ord ikke tatt med hva for eksempel partene i arbeidslivet eller de funksjonshemmedes organisasjoner mener om mål, intensjoner, virkemiddelbruk eller andre sider ved intensjonsavtalen. Henvisninger til dokumentert, erfaringsbasert kunnskap som ikke er nevnt andre steder i denne delrapporten, er imidlertid tatt med.

4 Gjeldende politikk – utviklingstrekk 2002 – 2007

I dette kapittelet har vi foretatt en gjennomgang av alle sentrale dokumenter fra departement og regjering i perioden. Kilde har vært www.regjeringen.no. Vi har konsentrert oppmerksomheten om meldinger og proposisjoner, og utelatt bl.a. taler som statsrådene har holdt i ulike sammenhenger om IA-arbeidet. Meldingene skisserer departementenes og regjeringens planer for virksomheten på området, mens Odelstingsproposisjonene beskriver de lovmessige grepene som en mener bør tas for å nå de mål og intensjoner som er skissert i meldingene.

I *St.prp nr 1 (2002-2003)* het det at fra 21. januar 2002 hadde landets virksomheter anledning til å inngå egen samarbeidsavtale med trygdeetaten. Virksomhetene fikk særskilt støtte og særskilte virkemidler for å nå målene om et inkluderende arbeidsliv. Pr. 5. september hadde 935 virksomheter inngått avtale med trygdeetaten. Virksomhetene omfattet knapt 277 000 arbeidstakere. Dette utgjorde 14,5 % av alle landets arbeidstakere. Regjeringen var opptatt av at langt flere virksomheter skulle inngå slike avtaler og ville følge opp samarbeidet med partene i arbeidslivet for å nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv med plass til alle som kunne og ville arbeide. Trygdeetaten hadde etablert et *arbeidslivssenter* i alle landets fylker som skulle bistå virksomhetene i arbeidet. Det ble vist til at Intensjonsavtalen var inngått for en prøveperiode på vel fire år (til 31. desember 2005). Partene i avtalen skulle møtes hvert halvår for å drøfte erfaringer med bakgrunn i resultatoppnåelse. Avtalen skulle evalueres etter 2. kvartal 2003 i tillegg til sluttevaluering etter avtalens utløp.

13. desember 2002 la Regjeringen fram *St.mld. 14 (2002-2003) Samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten*. For å få bedre brukerretting og flere i arbeid, så Regjeringen behov for en ny organisering av de statlige etatene. Det var avgjørende at de nye etatene fikk klare og entydige mål. En ny organisering måtte sette innsatsen for at flest mulig kunne delta i arbeidslivet klart i fokus. Derfor måtte oppgavene i organisasjonen ikke bli for komplekse med innebygde målkonflikter. Trygdeetaten og Aetat ble foreslått omorganisert slik at vi fikk én ny etat for arbeid og relaterte ytelser og én ny etat for pensjoner, familieytelser og refusjon for helsetjenester. Prinsippene for oppgavefordelingen mellom stat og kommune skulle ikke endres. Det innebar at kommunenes ansvar i hovedsak ville bli som før.

13. juni 2003 la Regjeringen fram *St.mld. nr 40 (2002-2003) Nedbygging av funksjonshemmende barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikk for personer med nedsatt funksjonsevne*. I meldingen ble det pekt på at utdanning og arbeid, tilgjengelighet og tjenester var regjeringens satsingsområder. Regjeringen varslet et sett av virkemidler som måtte tas i bruk for å nå målene i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne. Forslag om en lov mot diskriminering skulle utredes. Forskning og dokumentasjon sto sentralt. Et nytt dokumentasjonssenter skulle følge situasjonen for personer med nedsatt funksjonsevne i det norske samfunn. Regjeringen ville lovfeste brukerrepresentasjon på kommunalt nivå og foreta endringer i dagens tilskuddsordning til funksjonshemmedes organisasjoner. Arbeid ble ansett som den viktigste faktor for gode levekår. Høyere utdanning økte vesentlig mulighetene for at personer med nedsatt funksjonsevne skulle få jobb sammenlignet med den øvrige befolkningen. I meldingen ble det vist til hvordan regjeringen ville styrke og samordne innsatsen for at flere personer med nedsatt funksjonsevne kunne komme i jobb

I *St.prp nr 1 (2002-2003)* het det at Regjeringen la stor vekt på å virkeliggjøre målsetningen om et inkluderende arbeidsliv - et arbeidsliv med plass til alle. Norge hadde i 2002 om lag 750 000 mennesker i yrkesaktiv alder som helt eller

delvis var utenfor arbeidslivet og som levde av ulike former for offentlige overføringer. Regjeringen så det som en viktig utfordring å få flest mulig av disse over i inntektsgivende arbeid. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble trukket fram som et av flere virkemidler for å skape et arbeidsliv med plass til alle. Dersom evalueringen av IA-avtalen viste at det ikke var mulig å nå de operative mål for avtaleperioden med de avtalte virkemidler, ville avtalen opphøre, med mindre partene ble enige om noe annet. Foreløpige data over sykefravær og sysselsettingsnivå hos funksjonshemmede indikerte at partene var langt fra å nå målene i avtalen. Regjeringen ønsket å videreføre arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv. En partssammensatt gruppe skulle legge fram en samlet evalueringsrapport. På bakgrunn av denne ville Regjeringen i samarbeid med partene i arbeidslivet drøfte det videre arbeidet for et inkluderende arbeidsliv. Parallelt med evalueringen som skulle skje høsten 2003, hadde Regjeringen og avtalens øvrige parter tatt initiativ til en gjennomgang av virkemidlene i avtalen. Dette arbeidet skulle påvirke i hvilken form IA-avtalen eventuelt ble videreført og om det ble behov for å komme tilbake til Stortinget i forbindelse med RNB 2004. Ved utgangen av 2002 arbeidet nær 30 % av arbeidstakerne i virksomheter som hadde inngått IA-avtale. Pr. 5. september 2003 arbeidet 44,7 % av alle arbeidstakere i IA-virksomheter. Resultatene i ECON-rapport (2003-047) «Inkluderende arbeidslivsvirksomheter - plass til alle» tydet på at virksomhetene mente at det å være IA-virksomhet hadde gitt dem et verktøy for å jobbe med sykefraværet som ga gode forutsetninger for å lykkes. ECON-rapporten tydet videre på at virksomhetene i liten grad hadde fokus på de to andre viktige målene i avtalen.

I forbindelse med evalueringen av Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ville Regjeringen ta stilling til om målsettingen om å få tilsatt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne ble nådd. Aetat skulle særlig bidra til å nå målet i IA-avtalen om å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Basert på forsøk som var igangsatt, ville Regjeringen innføre differensiert driftsstøtte til tiltaksarrangører av *Varig tilrettelagt arbeid*. Forsøket hadde som mål å etablere fleksible statlige støtteordninger som ga tiltaksarrangørene bedre muligheter til å ansette personer med ulikt og lavt funksjonsnivå. I tråd med Stortingets forutsetninger ville Arbeids- og administrasjonsdepartementet i 2002 legge frem en tiltaksplan for å rekruttere og beholde flere personer med funksjonshemninger i offentlig sektor.

Regjeringen ønsket å motvirke synkende avgangsalder fra arbeidslivet. Senter for seniorplanlegging hadde i samarbeid med partene i arbeidslivet utarbeidet en plan over tiltak som kunne styrke dette arbeidet. Prosjektet «Tiltak for å styrke eldres muligheter i arbeidslivet» gikk over en periode på fem år (fra 2001 til 2005). Midler satt av til prosjektet var blitt brukt til mobilisering av arbeidslivsorganisasjonene, informasjon og kunnskapsspredning, herunder 12 regionale konferanser, forsøks- og utviklingsprosjekter, etablering av konsulentnettverk, forskningskonferanse og veiledningsmaterieil.

19. desember 2003 la Regjeringen fram *St.meld.nr 19 (2003-2004) "Et velfungerende arbeidsmarked"*. Det ble her pekt på at det samlede evalueringsmaterialet fra arbeidet med IA-avtalen høsten 2003 viste at det ikke var realistisk å nå målet om en reduksjon i sykefraværet på 20 % innenfor avtaleperioden på 4 år. Evalueringsmaterialet viste at IA-avtalen og «IA-begrepet» hadde fått et betydelig omfang i norsk arbeidsliv. IA-bedriftene hadde til nå hatt lite fokus på ansettelse av personer med redusert funksjonsevne som sto utenfor arbeidslivet.

Regjeringen og organisasjonene i arbeidslivet var blitt enige om å forlenge IA-avtalen ut den avtalte prøveperioden, frem til utgangen av 2005. Partene hadde i

den forbindelse utformet en felles erklæring som sammen med gjeldende avtaletekst, ville danne grunnlag for det videre arbeidet. I erklæringen ble det spesielt lagt vekt på å forsterke oppmerksomheten på arbeidsplassen som kjernepunktet i IA-avtalen. Både arbeidsgiver og arbeidstaker måtte ta et større, og mer forpliktende ansvar for å forebygge sykefravær, og for å legge forholdene til rette for raskere tilbakevending til arbeid for sykemeldte. I erklæringen ble det videre presisert at alle delmål i IA-avtalen var likeverdige. Dette innebar at IA-virksomheter ville ha et spesielt ansvar for å tilby tiltaksplasser og jobb for yrkeshemmede, og være naturlige samarbeidspartnere for bl.a. Aetat i arbeidet med å få flere yrkeshemmede inn i arbeidslivet. Partene var enige om at IA-virksomheter i tiden framover også burde sette seg konkrete mål for delmål to og tre. Kommunalkomiteen hadde spesielt bedt regjeringen se nærmere på muligheten for å fremme *funksjonshemmedes deltakelse* i arbeidslivet og om at det ble laget en handlingsplan for rekruttering av flere fysisk funksjonshemmede til stillinger i det offentlige. Gjennom Aetat og de virkemidlene etaten rådde over, var det en rekke ulike støtteordninger for å hjelpe yrkeshemmede inn i jobb. Innsatsen skulle styrkes ytterligere i 2004. Det ble vist til nærmere omtale i St. prp. nr.1 (2003-2004) fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Regjeringen så på en egen handlingsplan som ytterligere et virkemiddel som kunne bidra positivt til mulighetene for arbeid for yrkeshemmede. Departementet arbeidet med en plan for rekruttering av flere yrkeshemmede til staten.

3. desember 2003 sendte Sosialdepartementet ut et høringsnotat om forslag til endringer i folketrygdlovens regler om sykmelding – oppfølging av IA-erklæringen. I høringsbrevet het det at på bakgrunn av evalueringen og den sterke veksten i antall IA-virksomheter i 2003, mente partene i arbeidslivet og regjeringen at konseptet med IA-virksomheter inneholdt en rekke positive elementer som over tid burde kunne føre til bedre måloppnåelse. Det var derfor enighet om å forlenge IA-avtalen ut den avtalte prøveperiode frem til utgangen av 2005. Partene og arbeids- og administrasjonsministeren og sosialministeren hadde i den forbindelse 3.12.2003 undertegnet en erklæring som beskrev forutsetningen for det videre arbeidet.

Sosialdepartementet oppsummerte resultatene av høringen i et *notat i mars 2004*. Høringsinstansene støttet i store trekk forslagene om å innføre et aktivitetskrav i sykelønnsordningen og en større målretting av ordningen med aktiv sykmelding. Næringslivets Hovedorganisasjon og Rikstrygdeverket anførte at aktiv sykmelding også burde kunne brukes hos annen arbeidsgiver. Videre fikk forslagene om krav til dokumentasjon ved sykmelding utover 8 uker og endringene i reglene for 12 ukers vedtak med større forankring på arbeidsplassen tilslutning. Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) gikk i mot forslaget om at arbeidstakere som hadde rett til å bruke egenmelding ikke lenger skulle kunne bruke sykmelding for de første tre sykedager. Likeledes ville disse organisasjonene ikke slutte seg til forslaget om å presisere arbeidstakers plikt til å medvirke til at funksjonsevnen blir avklart så tidlig som mulig. Når det gjaldt forslaget om å skjerpe sanksjonene overfor leger som ikke fulgte de nye sykmeldingsreglene forutsatte Den norske lægeföreningen at det ble etablert varslings- og undersøkelsesplikt før RTV iverksatte sanksjonene.

26. mars 2004 la Regjeringen fram *Ot. Prp. Nr 48 (2003-2004) Om lov om endringer i folketrygdloven (nye regler om sykmelding mv)*. Endringsforslaget innholdet følgende hovedpunkter:

- o Innføring av et aktivitetskrav for å få rett til sykepenger
- o Målretting av ordningen med aktiv sykmelding

- Funksjonsvurdering og dokumentasjon ved lege senest etter 8 uker. Større forankring på arbeidsplassen
- Medlemmets medvirkning
- Skjerpede sanksjoner overfor leger som ikke følger de nye sykmeldingsreglene

Stortinget behandlet *St.meld. nr. 14 (2002-2003) Samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten* 13. mai 2003. Stortinget vedtok å sende stortingsmeldingen tilbake til Regjeringen og ba samtidig Regjeringen utrede ulike modeller for én velferdsetat, bestående av dagens Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten. Som et ledd i oppfølgingen av Stortingets vedtak, oppnevnte Regjeringen 15. august 2003 et utredningsutvalg. Utvalget fikk i mandat å utrede ulike organisasjonsløsninger som kunne fremme de oppsatte mål for en samordnet arbeids- og velferdsforvaltning. Utvalget skulle både utrede og vurdere løsninger med en felles etat for sosialtjenesten, arbeidsmarkeds- og trygdeetaten i kommunal og statlig regi og modeller som var beskrevet nærmere i *St.meld. nr. 14 (2002-2003)*. Utvalget la fram sin utredning 29. juni 2004: *En ny arbeids- og velferdsforvaltning. Om samordning av Aetats, trygdeetatens og sosialtjenestens oppgaver (NOU 2004:13)*. Hovedpunktene i utvalgets anbefalinger var som følger:

- Utvalget foreslo at hovedansvaret for arbeidsrettede oppgaver ble samlet i én statlig etat. Med arbeidsrettede oppgaver mente en bl.a. arbeidsformidling, kvalifisering, attføring, reaktivisering av uføretrygdede, oppfølging av sykemeldte, innsats overfor enslige forsørgere og intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv. I tillegg inngikk en rekke ytelser til livsopphold som dagpenger ved arbeidsledighet, sykepenger, midlertidig uførestønad, uførepensjon, attføringspenger, rehabiliteringspenger og overgangsstønad. Utvalget foreslo at det ble organisert en ny forvaltningsenhet, en etat for arbeid og inntekt, som hadde ansvaret for alle disse arbeidsrettede oppgavene. Med etablering av en etat for arbeid og inntekt, ville en få samlet tiltak og ytelser som fremmet arbeidslinja.
- Utvalget foreslo at kommunene beholdt ansvaret for den økonomiske sosialhjelpen og sosialkontorene etter sosialtjenesteloven og foreslo samtidig innføring av en ny statlig arbeidssøkerstønad. Kommunene ville dermed fortsatt ha ansvaret for det sosiale sikkerhetsnettet for dem som falt utenfor de regelstyrte og rettighetsbaserte inntektssikringsordningene. Utvalget la avgjørende vekt på at den økonomiske sosialhjelpen var skjønnsbasert og nært knyttet til kommunenes øvrige sosiale tjenester og at en statlig overtagelse av sosialhjelpen ville skape nye samarbeidsutfordringer mellom stat og kommuner. Det ble også lagt vekt på at en full overføring av sosialhjelpen til en etat for arbeid og inntekt ville innebære en forskyvning av oppgavene for etaten i retning av å håndtere sosiale problemer. Dette ville kunne vri kompetansebehovet og fokus bort fra arbeidsretting.

Utvalget mente at forslaget ville gi en samling av de viktigste tiltak og ytelser knyttet til arbeid og redusert arbeidsevne i én etat for arbeid og inntekt. Det la grunnlag for å etablere en førstelinjetjeneste der brukerne kunne forholde seg til ett lokalt kontaktpunkt som sikret at de fikk en helhetlig avklaring og et samordnet arbeidsrettet tjenestetilbud. Etaten for arbeid og inntekt måtte ha ansvaret for sin egen førstelinjetjeneste hvor det ville inngå et meget bredt sett av virkemidler og målgrupper. Dette sikret en kompetent førstelinje fokusert mot å avklare arbeidsevne, slik at brukere fikk den raskeste og beste introduksjonen til arbeidsmarkedet eller andre aktiviteter, og en rask avklaring av hva som var den mest riktige økonomiske ytelse. Viktigste målgrupper for denne førstelinjen

mente utvalget ville være arbeidsledige, yrkeshemmede, sykemeldte, uføre, enslige forsørgere, ungdom som faller ut av skolen og hadde problemer med å etablere seg i arbeidsmarkedet, personer som sto i fare for å bli utstøtt av arbeidslivet, eldre arbeidstakere som ønsket å trappe ned sin arbeidsinnsats og sosialhjelpsmottakere som kunne bli aktuelle for arbeid.

29. oktober 2004 la Regjeringen fram *Ot.prp.nr. 9 (2004-2005) Om lov om endringer i folketrygdloven og i enkelte andre lover (samleproposisjon)*. I proposisjonen foreslo en bl.a. innføring av et delansvar for arbeidsgiver i trygdeperioden, redusert arbeidsgiverperiode, samt innskjerping av kravet om dokumentasjon av funksjonsevne i uføresaker.

I en uttalelse fra møtet i *Kontaktutvalget den 22. januar 2003* mellom regjeringen og organisasjonene i arbeidslivet het det bl.a.:

- Det er viktig at problemet med ufrivillig deltid analyseres nærmere med sikte på å komme fram til modeller som kan øke arbeidsstyrken og gjøre at de som ønsker det får økt sin arbeidstid.
- Regjeringen vil be Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene kartlegge hvordan deltid brukes i arbeidslivet, samt sette ned et utvalg som skal se nærmere på mulige virkemidler for å redusere uønsket deltid slik at tilgangen på arbeidskraft kan øke.

På denne bakgrunn vedtok Regjeringen at spørsmålet om deltid i arbeidslivet skulle utredes i et eget utvalg. Utvalget som tok navnet *Deltidsutvalget*, ble oppnevnt av Arbeids- og administrasjonsdepartementet 17. november 2003. Utvalget avla sin utredning 6. desember 2004 *Kan flere jobbe mer? – deltid og undersyssetting i norsk arbeidsliv (NOU 2004:29)*. Utvalget anbefalte bl.a. forsøk som satte fokus på alternative former for arbeidstidsplanlegging, bemanning og kompetansesammensetning som kunne bidra til å redusere ufrivillig deltid, og hvilken betydning dette hadde for arbeidsmiljøet, tjenestekvalitet og effektiv jobbutføring.

25. februar 2005 la Regjeringen fram *Ot.prp.nr 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. Regjeringen fremmet i denne proposisjonen forslag til ny arbeidsmiljølov. Regjeringen ønsket et arbeidsliv som ga den enkelte mulighet til å utnytte sin arbeidsevne til beste for seg selv og samfunnet. Det overordnede målet var et arbeidsliv med plass for alle. Et godt arbeidsmiljø var en forutsetning for at arbeidstakerne skulle kunne utnytte sine evner og kunnskaper til å skape gode resultater, uten at det svekket arbeidsevnen og arbeidsgleden på lengre sikt. Med de demografiske utfordringer samfunnet sto overfor, mente en det ble det enda viktigere enn tidligere å hindre utstøting fra arbeidslivet. Særlig måtte lovverket legge til rette for at seniorenene i arbeidslivet ble stående lengre i yrkesaktivitet. Det ble også viktigere at funksjonshemmede, innvandrere og andre grupper med tradisjonelt lavere arbeidsdeltakelse ble enda sterkere integrert i arbeidslivet. Det var derfor en naturlig forbindelse mellom Regjeringens arbeid for et inkluderende arbeidsliv og forslaget om en fremtidsrettet arbeidsmiljølov. I proposisjonen foreslo en å føre videre gjeldende formålsbestemmelse i loven, men supplert med mål om at:

- arbeidsmiljøet skal være helsefremmende
- loven skal sikre likebehandling i arbeidslivet
- loven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv som ivaretar både arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov

Proposisjonen videreførte i stor grad gjeldende regler om helse, miljø og sikkerhet. Departementet foreslo en egen medvirkningsbestemmelse som hadde

særlig fokus på omstillingssituasjonen. Departementet foreslo også en egen bestemmelse om krav til det psykososiale arbeidsmiljø som, foruten å behandle kjente risikofaktorer som for eksempel trakassering, også fokuserte på forholdet til kunder og klienter mv. og problematikk rundt vold og trusler. Departementet foreslo at de generelle kravene til metode og systematisk HMS-arbeid burde presiseres i selve lovteksten og ikke bare i forskrift. Det ble fremmet forslag om at arbeidstakere som ble klar over at det foregikk trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen skulle ha plikt til å sørge for at arbeidsgiver eller verneombud ble underrettet om situasjonen. Videre inneholdt proposisjonen visse endringer når det gjaldt bedriftshelsetjenesten, verneombud og samarbeid om arbeidsmiljøspørsmål, informasjon og drøfting, vern mot gjengjeldelse ved varsling av kritikkverdige forhold, kontroll og overvåking i arbeidslivet, arbeidstid, rett til permisjon fra arbeidet, vern mot diskriminering i arbeidslivet, midlertidig ansettelse, samt regler om opphør av arbeidsforhold.

11. mars 2005 la Regjeringen fram *St.prp. nr. 46 (2004-2005) Nye arbeids- og velferdsforvaltning*. Regjeringen la gjennom denne stortingsproposisjonen fram forslag til en ny arbeids- og velferdsforvaltning og foreslo bevilgning av budsjettmidler i 2005 til å starte opp gjennomføringen av reformen. Regjeringen mente at en ny og samordnet arbeids- og velferdsforvaltning ville være et avgjørende bidrag for å:

- o få flere i arbeid og aktivitet, og færre på stønad
- o forenkle for brukerne og tilpasse til brukernes behov
- o få en helhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning

Regjeringen foreslo en gjennomgripende endring av arbeids- og velferdsforvaltningen. Det skulle etableres en førstelinjetjeneste med et arbeids- og velferdskontor i hver kommune som var brukernes kontaktsted for hele tjenestespekteret i eksisterende tredelte forvaltning. Førstelinjetjenesten skulle baseres på et forpliktende samarbeid mellom stat og kommune nedfelt i lokal samarbeidsavtaler. Samarbeidsavtaler og samløkalisering skulle ha en lovmessig forankring. Det statlige ansvaret, som var delt på to etater, skulle samles i én ny etat; Arbeids- og velferdsetaten. Kommunene skulle fortsatt være en viktig medspiller i arbeids- og velferdspolitikken og beholde sitt ansvar for oppgaver etter lov om sosiale tjenester. Forslaget om en ny arbeids- og velferdsforvaltning var et ledd i Regjeringens helhetlige strategi for et mer inkluderende samfunn og arbeidsliv. Arbeid ble vurdert som den viktigste strategien for velferd og mot fattigdom og sosial nød. Arbeids- og velferdspolitikken viktigste oppgaver var å legge til rette for deltakelse i arbeidslivet for alle som kunne, og å sikre økonomisk og sosial trygghet for alle. Andre viktige ledd i regjeringens strategi var:

- o samarbeidet med partene i arbeidslivet om et mer inkluderende arbeidsliv,
- o forslag til en ny arbeidsmiljølov
- o en ny arbeidsmarkedslov
- o introduksjonsordningen for innvandrere
- o Regjeringens tiltaksplan mot fattigdom
- o forslag om en pensjonsreform
- o videreutviklingen av stønader og tiltak som virkemidler i arbeids- og velferdspolitikken

Gjennomgang av måloppnåelsen og analyser av langsiktige samfunnsmessige utviklingstrekk, viste at det er et klart behov for en reform av arbeids- og velferdsforvaltningen.

Den 14. desember 2005 inngikk arbeids- og inkluderingsministeren, på vegne av regjeringen, en ny intensjonsavtale med partene i arbeidslivet om et mer inkluderende arbeidsliv. Den gjeldende intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble inngått for perioden 2006-2009. Avtalen hadde erstattet Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv fra 3. oktober 2001 og partenes erklæring fra 3. desember 2003 om videreføring av denne. Avtalen ble inngått mellom Regjeringen v/Arbeids- og inkluderingsministeren og arbeidsgiverorganisasjonene ved NHO, HSH, KS, NAVO og staten som arbeidsgiver v/fornyingsministeren, og arbeidstakerorganisasjonene ved LO, Unio, YS og Akademikerne.

7. april 2006 la Regjeringen fram *Ot.Prp.nr. 47 (2005-2006) Om lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven)*. I St.prp. nr. 46 (2004-2005) ble det lagt fram forslag til en ny arbeids- og velferdsforvaltning. Stortinget ga sin tilslutning til forslaget ved behandlingen 31. mai 2005. Arbeids- og inkluderingsdepartementet la med denne proposisjonen fram forslag til de lovendringene som var nødvendige for å gjennomføre organisasjonsendringene. Departementet mente det var mest hensiktsmessig å utforme bestemmelsene i en egen lov om arbeids- og velferdsforvaltningen. Loven inneholdt organisatoriske regler for den nye statlige etaten til erstatning for bestemmelsene om organisering i arbeidsmarkedsloven og folketrygdloven. I tillegg foreslo departementet at grunnlaget for utformingen av en felles førstelinjetjeneste i form av felles lokale kontorer i samarbeid mellom stat og kommune ble forankret i den nye loven, inklusive bestemmelser som sikret at personvern kunne ivaretas i et tett samarbeid mellom stat og kommune om og med felles brukere.

Den 6. juni 2006 ble det skrevet under et tillegg til IA-avtalen. I avtalen av 14. desember 2005 var myndighetene og partene i arbeidslivet enige om at man i løpet av første halvår 2006 skulle komme tilbake med en konkretisering av målformuleringer nasjonalt og på virksomhetsnivå. Videre skulle partene gjennomgå virkemidlene i IA-avtalen for å se på alternative og mer hensiktsmessige måter å bruke disse på. Dette arbeidet var nå slutført. Det var gjennom avtalen satt et betydelig fokus på aktiv seniorpolitikk. Virksomhetene skulle synliggjøre hvordan redusert arbeidsgiveravgift ble brukt overfor arbeidstakere eldre enn 62 år. Det var satt av 3 mill. kroner til en seniorsatsing for å synliggjøre seniorer som en ressurs i arbeidslivet. Virkemiddelbruken i IA-avtalen ble endret. Det var enighet om å satse på følgende områder:

- o Rammen for tilretteleggingstilskuddet skulle utvides
- o Kjøp av helsetjenester skulle gjeninnføres. Ordningen skulle rettes mot lettere psykiske- og sammensatte lidelser
- o Forsøk med tilretteleggingsgaranti skulle startes opp i fem fylker i 2007 med sikte på at ordningen ble gjort landsdekkende fra 1. januar 2008. Arbeidslivssentrene i NAV- etatene skulle styrkes.
- o Det skulle iverksettes forsøk med utdanningsvikariat/utdanningspermisjoner. Permisjonene skulle forbeholdes arbeidstakere som sto i fare for å falle ut av arbeidslivet, mens vikariatene skulle forbeholdes arbeidssøkere som hadde vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet. Ordningen ville bli nærmere konkretisert innen utgangen av 2006 i samarbeid med partene i arbeidslivet.
- o Det skulle settes i gang tiltak for å synliggjøre seniorer som ressurs i arbeidslivet.
- o Virksomhetene forpliktet seg til å stille IA-plasser til rådighet for personer som hadde behov for å videreutvikle sin funksjonsevne/arbeidsevne. En IA-plass var en utprøvningsplass som var et supplement til eksisterende ordninger med tiltaksplasser.

Satsingen skulle finansieres gjennom at arbeidsgiveravgiften fra personer over 62 år ble redusert med 3 %, mot 4 % i den opprinnelige IA-avtalen.

20. oktober 2006 la Regjeringen fram *St.meld.nr. 6 (2006-2007) Om seniorpolitikk*. Seniorene – en viktig ressurs i norsk arbeidsliv. Innholdet i meldingen kan oppsummeres i følgende punkter:

- Seniorene er en ressurs for virksomhetene og samfunnet
- Arbeid og aktivitet skulle være leietråden i seniorpolitikken. Det var viktig for samfunnsutviklingen at seniorene ble værende lenger i arbeidslivet.
- Et bærekraftig og godt pensjonssystem som stimulerer til arbeid og åpner for å kombinere arbeid og pensjon, var sentralt i seniorpolitikken.
- Like nødvendig var det å sikre et godt arbeidsmiljø, ikkediskriminering av seniorer, utjevning av helseforskjeller mellom grupper og løpende påfyll av kompetanse for den enkelte.
- Lederne måtte signalisere tydelig til den enkelte senioren at innsatsen ble verdsatt.
- All tidligavgangskultur på arbeidsplassene måtte motarbeides.
- Gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen burde i større grad bli mulig. Mange av fordelene med å være pensjonist kunne en oppnå gjennom redusert arbeidstid.
- Statlige og private arbeidsgivere måtte legge til rette for dem som ønsket nedtrapping eller mer fleksibel arbeidstid.
- Seniorene måtte også selv ta et ansvar for å tilpasse kompetanse og stilling til arbeidsevnen. Det burde bli vanligere for seniorer å bytte arbeidsoppgaver og jobb.
- Både myndighetene, arbeidsgiverne og arbeidstakerne måtte ta inn over seg at grunnlaget for yrkesdeltakelse i seniorperioden, i stor grad ble lagt i årene før en ble senior.

3. november 2006 la Regjeringen fra *St.meld.nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering*. Regjeringens hovedmål med meldingen var å legge fram forslag til strategier og tiltak for å styrke inkluderingen i arbeidslivet av personer i yrkesaktiv alder som hadde problemer med å få innpass i arbeidslivet eller var i ferd med å falle ut av det. Forslagene i meldingen utgjorde, sammen med endringen i organiseringen av arbeids- og velferdsforvaltningen en omfattende reform av politikken på arbeids- og velferdsområdet. Gjennom de endringer i enkelttiltak og enkeltordninger som ble foreslått, snudde en tilnærmingen til den enkelte bruker fra hans eller hennes begrensninger til muligheter. Hovedgrepene i meldingen var:

- Velferdskontrakter skulle brukes som gjennomgående og systematisk prinsipp for å konkretisere gjensidige forventninger, krav og forpliktelser mellom forvaltning og bruker.
- Mer arbeidsrettede tiltak og tjenester for å senke tersklene inn i arbeid og heve tersklene ut av arbeidslivet, herunder tilpassede tiltak for personer med nedsatt funksjonsevne og innvandrere.
- Mer fleksibel og bedre samordnet bruk av virkemidler, slik at virkemidlene skulle kunne benyttes ut fra den enkeltes behov for å komme i arbeid.
- En ny tidsbegrenset inntektssikring i folketrygden som erstattet rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad. Omleggingen skulle bidra til å vri ressursbruk fra stønadsforvaltning til aktive tiltak og oppfølging.
- Ett nytt kvalifiseringsprogram med tilhørende kvalifiseringsstønad for personer med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne og med ingen eller svært begrensede ytelser til livsopphold i folketrygden.

Sykefraværsutvalget la fram sin rapport 6. november 2006. Utvalget, som hadde vært ledet av statsminister Jens Stoltenberg, presenterte tiltak som samlet skulle sikre en betydelig nedgang i sykefraværet. I regjeringens opprinnelige forslag var målet å sørge for 1 % nedgang i sykefraværet. Sykefraværsutvalgets forslag ble antatt å gi samme effekt. Sammen med nye anslag ville forslagene fra sykefraværsutvalget samlet sett gi en nedgang på 2,5 %. Utvalget foreslo følgende:

- *Økt arbeidsgiveransvar og tettere oppfølging.* Arbeidsgiver fikk et forsterket ansvar for sammen med arbeidstakeren å utarbeide oppfølgingsplaner for den enkelte sykmeldte senest etter seks uker. Hovedregelen om aktivitetsplikt senest etter åtte uker ble opprettholdt. Det skulle også etableres en ny møtearena i form av obligatoriske dialogmøter mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten senest etter 12 ukers sykefravær, hvor oppfølgingsplanen ev skulle revideres. Arbeidsgiver skulle dokumentere hvilke tiltak som var iverksatt for tilrettelegging i virksomheten, bl.a. omplassering. Et nytt dialogmøte skulle avholdes etter seks måneder. Behov for annen bistand som yrkesrettet attføring og rehabilitering skulle vurderes på dette møtet.
- *Storsatsing på helsetiltak for å få sykmeldte tilbake på jobb.* Det ble innført en ordning for kjøp av helse- og rehabiliteringstjenester for å bringe personer som mottok sykepenger raskere tilbake til arbeidslivet. Det ville settes av over 631 millioner kroner til denne ordningen.
- *Økt tilretteleggingstilskudd.* Tilskuddet for praktisk tilrettelegging på arbeidsplassen skulle økes med 150 millioner kroner. Dette tilskuddet skulle forvaltes av Arbeids- og velferdsetaten og omfattet kun IA-bedrifter.
- *Sterkere kontroll- og sanksjonsmekanismer ved manglende oppfølging.* De eksisterende kontroll og sanksjonsmulighetene overfor arbeidstaker, arbeidsgiver og lege skulle følges opp bedre. Derfor ble Arbeidstilsynet og NAV styrket. I tillegg doblet man tvangsmulkten overfor arbeidsgiverne.

10. november 2006 la Regjeringen fram *Ot.prp.nr. 6 (2006-2007) Om lov om endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (tilrettelegging for oppfølging av sykmeldte mv).* Lovforslagene var en oppfølging av Sykefraværsutvalgets rapport, og besto av følgende hovedpunkter:

- oppfølgingsplan skulle være utarbeidet senest når arbeidstaker hadde vært helt eller delvis borte fra arbeidet i seks uker
- arbeidsgiver skulle innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplaner senest innen tolv uker etter at arbeidstaker hadde vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette var åpenbart unødvendig. I følge forslaget skulle bedriftshelsetjenesten være representert i møtet, dersom virksomheten hadde bedriftshelsetjeneste. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsket det, skulle legen eller annen sykmeldende behandler delta i møtet. Arbeidsgiver skulle gi skriftlig melding om dialogmøtet til Arbeids- og velferdsetaten
- arbeidstaker hadde plikt til å delta i ovennevnte dialogmøte
- det ble presisert i folketrygdloven at det skulle ytes graderte sykepenger også når den sykmeldte arbeidstakeren delvis kunne utføre nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak
- for å sikre at legen eller annen sykmeldende behandler deltok i dialogmøtet som arbeidsgiveren skulle ta initiativ til, foreslo en at plikten til å delta ble lovhjemlet i folketrygdloven, dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsket det

- for å styrke oppfølgingen av langtidssykmeldte og bidra til at disse raskere kom tilbake i arbeid og aktivitet, foreslo departementet at Arbeids- og velferdsetaten skulle avholde et dialogmøte med arbeidsgiver og arbeidstaker senest etter seks måneders sykmelding
- det ble foreslått at arbeidsgiverens plikter etter arbeidsmiljøloven også ble lovhjemlet i folketrygdloven, slik at Arbeids- og velferdsetaten kunne kreve at arbeidsgiver både utarbeidet og utleverte oppfølgingsplan, som eventuelt var revidert etter dialogmøte innen tolv uker
- arbeidsgiver som etter purring ikke utleverte oppfølgingsplanen, kunne ilegges en tvangsmulkt. Etter gjeldende regler var tvangsmulkten tre promille av folketrygdens grunnbeløp. For å legge større press på arbeidsgivere som ikke overholdt sine forpliktelser, foreslo departementet at tvangsmulkten ble økt

Departementet la vekt på at arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i Sykefraværsutvalget hadde støttet disse forslagene.

5 Delmål 1: Redusert sykefravær

5.1 Offentlige dokumenter

I 2003 la en interdepartemental arbeidsgruppe med medlemmer fra Sosialdepartementet, Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Finansdepartementet fram rapporten *Evaluering av IA-avtalen 2. kvartal 2003*. I rapporten ble det konkluderte med at sykefraværet hadde økt med 11,5 % fra 2. kvartal 2001 til 2. kvartal 2003. Justert for endringer i alder og kjønn i arbeidsstyrken og endringer i næringsstruktur kunne veksten anslås til 10 %. Sykefraværet måtte reduseres med vel 30 pst i løpet av de neste to årene for at målsettingen i IA-avtalen skulle oppfylles. Det hadde vært en økning i fraværet gjennom hele perioden. Det var det legemeldte og særlig fravær utover arbeidsgiverperioden som hadde økt. Til tross for at flere arbeidstakere hadde fått økt mulighet til egenmelding, var det ingen endring i det samlede egenmeldte fraværet i perioden. Dette indikerte at korttidsfraværet, justert for regelendringer, reelt sett hadde gått noe ned i perioden. Tidligere hadde man observert nedgang i sykefraværet ved økt arbeidsledighet og nedgang i sysselsetting. I denne perioden hadde man til nå ikke sett et slikt utslag på sykefraværet samlet, men fant en viss effekt på korttidsfraværet. Effekten på sykefraværet av tiltaket med IA-virksomheter var vanskelig å anslå presist fordi det var relativt få bedrifter som hadde vært IA-virksomheter over noe tid. Også IA-virksomheter hadde samlet hatt en vekst i sykefraværet. Dersom det egenmeldte fraværet i IA-virksomheter hadde økt mindre enn 30 % siden IA- avtalen ble inngått, hadde det vært en svakere vekst i det samlede sykefraværet i IA- virksomheter enn i andre virksomheter i perioden. Ettersom en manglet gode data for utviklingen i egenmeldt sykefravær for IA- virksomheter i 2001 og 2002, viste en imidlertid ikke om det samlede sykefraværet hadde vokst mer eller mindre i IA virksomheter enn i andre virksomheter.

I en rapport avgitt i 2005 fra en interdepartemental arbeidsgruppe presenterte en det kvantitative grunnlagsmateriale til partenes evaluering av Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ved utgangen av 2005. Evalueringen var i hovedsak basert på data pr. 2. kvartal 2005.

Etter at sykefraværet økte i første del av IA-perioden, var sykefraværet redusert med 10 % fra 2. kvartal 2001 til 2. kvartal 2005. Tok en hensyn til endringer i alders sammensetningen blant arbeidstakerne hadde det vært en nedgang i sykefraværet på 11,3 % siden IA-avtalen ble inngått. Det var det lange fraværet som har gått mest ned. Sykefraværet hadde falt mest blant de yngste og eldste aldersgruppene både for kvinner og menn. Fraværet hadde falt i alle næringer, og mest i industri- og bergverk hvor fraværet var redusert med 17,8 %. Bygge- og anleggsvirksomhet, helse- og sosiale tjenester og andre personlige og sosiale tjenester hadde også hatt sterk nedgang (på hhv 12,9, 10,4 og 11,4 %). Offentlig administrasjon og kraft og vannforsyning hadde hatt lavest nedgang, med en nedgang på hhv 5,0 og 6,1 % i IA-perioden.

Sykepengedager pr sysselsatt som folketrygden hadde betalt for økte først fra 12,9 i 2001 til 14,2 i 2003, og var redusert til anslått 10,9 i 2005. Antall personer som hadde brukt opp sykepengeretten hadde gått ned i IA-perioden.

Nedgangen i sykefraværet startet i 2. kvartal 2004. Nedgangen ble forsterket i 3. og 4. kvartal etter endringene i regelverket for sykmelding fra 1. juli 2004. Regelendringene var et resultat og oppfølging av partenes erklæring av 3. desember 2003 om videreføringen av IA-avtalen ut avtaleperioden. Det var ingen

tydelig forskjell mellom IA- og ikke-IA-virksomheter når det gjaldt nedgang i det totale sykefraværet fra 2. kvartal 2003 til 2. kvartal 2005. En hadde ikke tall for det totale fraværet for IA-virksomheter for hele perioden 2001-2005. Tidligere samvariasjon mellom utviklingen på arbeidsmarkedet og sykefravær syntes ikke lenger virksom.

5.2 Tidligere evalueringer – publiserte artikler og rapporter

Lie et al. (2004), som studerte i hvilken grad bedriftshelsetjenesten (BHT) bidrar til et inkluderende arbeidsliv i IA-virksomhetene, understreket at på tross av IA-arbeidet som gjøres i mange bedrifter, hadde IA-avtalen på nasjonalt nivå ikke ført til noen overbevisende effekt på sykefraværet.

To tidligere rapporter, Econ (2003b, 2005b), konkluderte imidlertid at på virksomhetsnivå kunne IA-avtalen ha betydning for arbeidet med å få redusert sykefraværet. Econ (2003b) konkluderte med at ordningen med at bedrifter inngikk avtale om å bli IA-virksomheter, kunne få ned sykefraværet i disse virksomhetene, og hindre utstøting av virksomhetenes egne ansatte. I Econ (2005b), hvor man hadde fulgt opp de samme IA-virksomhetene (som i Econ 2003b) to år senere for å belyse hvordan IA-arbeidet hadde utviklet seg over tid, ble det hevdet at en stor del av reduksjonen i sykefraværet i virksomhetene kom som et resultat av IA-arbeidet. Ifølge Econ (2003b) kunne også ordningen ha positive effekter på det generelle samarbeidsklimaet mellom ansatte og ledelse.

Drøpping og Midtsundstad (2003a) fremhevet at "dersom dette er en generell trend i IA-virksomhetene, er det utvilsomt dekning for å si at IA-avtalen - til tross for at den inneholder få eksplisitte referanser til denne delen av sykefraværsarbeidet - også kan forebygge sykefravær gjennom bedret arbeidsmiljø" (s. 38).

Rapporten til Sollund et al. (2004) inngikk i et prosjekt som fokuserte på betingelser for myndiggjøring av medarbeidere innenfor den kommunale pleie- og omsorgssektoren. Det ble understreket i rapporten at selv om norsk og internasjonal sykefraværsforskning viste at det var en sammenheng mellom arbeidsmiljø og fravær, var ikke denne koblingen sterk nok til å si at fravær kun skyldes dårlig arbeidsmiljø. Sollund et al. (2004) var likevel av den oppfatning at dette tydet på at myndiggjøring, som dreier seg om ansattes medvirkning i utformingen av arbeidshverdagen, ville bidra i positiv retning når det gjaldt sykefravær.

6 Delmål 2: Tilsette flere med redusert funksjonsevne

6.1 Offentlige dokumenter

29. oktober 2003 la en interdepartemental arbeidsgruppe med medlemmer fra Sosialdepartementet, Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Finansdepartementet fram rapporten *Evaluering av IA-avtalen 2. kvartal 2003*. I rapporten ble det konkluderte med at samlet sett indikerte datamaterialet en negativ utvikling i forhold til delmål 2. Ettersom IA-avtalen hadde virket i kort tid i forhold til de prosesser som var knyttet opp mot delmål 2, var det vanskelig å evaluere noen effekt av selve avtalen allerede høsten 2003. Tall for 2. kvartal 2003 viste en klar nedgang i andelen funksjonshemmede som var sysselsatt i forhold til både 2. kvartal 2002 og 4. kvartal 2000. Selv om det også hadde vært en nedgang i yrkesaktivitet i befolkningen generelt, var reduksjonen sterkere blant funksjonshemmede. Denne tendensen ble bekreftet av registerbasert statistikk fra RTV og Aetat som viste vekst i tallet på stønadsmottakere innenfor alle sykdomsrelaterte ytelser og tiltak, og nedgang i andel yrkeshemmede som hadde kommet i arbeid etter gjennomført attføring. Strømningstallene indikerte at en økende andel personer forble innenfor stønadsordningene samtidig som andelen som gikk fra stønad til jobb var redusert.

I en rapport avgitt i 2005 fra en interdepartemental arbeidsgruppe presenterte en det kvantitative grunnlagsmateriale til partenes evaluering av Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ved utgangen av 2005. Evalueringen var i hovedsak basert på data pr. 2. kvartal 2005.

Det hadde i IA- perioden ikke vært noen økning i andelen funksjonshemmede i arbeid. Sysselsettingsprosenten blant befolkningen som helhet hadde imidlertid gått noe ned i perioden 2. kvartal 2002 til 2. kvartal 2005. I perioden november 2000 til november 2004 hadde det blitt om lag 60 000 flere som mottok helserelaterte stønader eller som var registrert som yrkeshemmet i Aetat. Vel halvparten av denne økningen kunne relateres til endringer i aldersstrukturen i befolkningen. Andelen som gikk over fra stønad til arbeid var påvirket av konjunktorene i arbeidsmarkedet. For perioden 2001-2004 hadde det vært en liten nedgang i andelen som gikk over i arbeid, mens andelen som forble innenfor stønadsordningene hadde holdt seg stabil. Aetats meldekort antydte en mer positiv utvikling mht. overgang til jobb for yrkeshemmede i 2005.

Det hadde skjedd en forskyvning av stønadsmottakere fra trygdeetaten over til Aetat som følge av innføring av tidsbegrensning i rehabiliteringsordningen på to år fra 1. januar 2004, og overføring av vedtaksmyndighet for de medisinske inngangsvilkårene (folketrygdlovens § 11-5) fra trygdeetaten til Aetat fra 1. juli 2004. Andelen av yrkeshemmede på tiltak var gått noe ned i 2004 som følge av den økte tilstrømmingen og opphopping av personer i "kartleggings- og ventefase". En sammenligning av tall for desember 2000 og desember 2004 viste at andelen stønadsmottakere med graderte ytelser innen rehabiliterings- og uføreområdet hadde gått ned. Tallene fra 2005 viste imidlertid at andelen var stigende.

I forbindelse med Regjeringens handlingsplan for tilsetning av personer med nedsatt funksjonsevne i statlig sektor, hadde Moderniseringsdepartementet gjennomført en kartlegging av statlige ansettelser i perioden august 2004-august 2005. På måletidspunktet var det foretatt 208 ansettelser i statlig sektor av personer med nedsatt funksjonsevne. Det tilsvarte 2,4 % i planperiodens første år. Man viste imidlertid ikke om de statlige virksomheter, som en følge av

handlingsplanen, i større grad hadde rekruttert personer med redusert funksjonsevne enn tidligere.

6.2 Tidligere evalueringer – publiserte artikler og rapporter

Econ (2003b) påpekte at ordningen knyttet til IA-virksomheter neppe ville bedre situasjonen for personer med redusert funksjonsevne som sto utenfor arbeidslivet. I Econ (2005b) ble det hevdet at IA-avtalen i seg selv var et lite egnet virkemiddel for denne målgruppen, og dette var blitt enda tydeligere i 2005 enn i 2003.

Lie et al. (2004) var noe mindre konkluderende enn Econ (2005b); "avtalen i sin nåværende form, ser (heller) ikke ut til å være særlig egnet til å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne til arbeidslivet" (sammendrag). I en rapport fra Dale-Olsen et al. (2005), ble det konkludert med at det hadde vært fremgang i IA-arbeidet når det gjaldt delmål 2, men at det fremdeles ikke var mulig å se effekter på nasjonalt nivå når det gjaldt sysselsettingen blant personer med redusert funksjonsevne.

Resultatene i Econ (2003b) må imidlertid sees i sammenheng med at de aller fleste av IA-virksomhetene hadde som mål å redusere sykefraværet, men at det var færre virksomheter som hadde satt opp mål knyttet til å inkludere flere med redusert funksjonsevne, og å øke pensjoneringsalderen. I Econ (2005b) ble det understreket at IA-virksomhetene fremdeles var mest opptatt av sykefraværet, og lite opptatt av de to andre delmålene. Av Olsen og Vangstad (2004) fremgikk det også at delmål 2 ikke sto høyt på dagsorden i virksomhetene, og var overskygget av sykefraværproblematikken. Dette var i tråd med Lie et al. (2004) som hevdet at Delmål 2 ikke ble tillagt noen stor oppmerksomhet; det viktigste var å få gjort noe med sykefraværet, men delmål 3 ("seniorpolitikk") ble også vektlagt i noen grad.

Olsen og Vangstad (2004) fremhevet at man ikke var like avvisende til IA-avtalen som virkemiddel innenfor delmål 2, som det Econ (2003b) var, men understreket at det gjensto et godt stykke arbeid før man på nasjonalt hold kunne si seg tilfreds med virksomhetenes innsats i forhold til delmål 2.

I flere av de rapportene det blir referert til her (Blekesaune 2005, Olsen og Vangstad 2005, og Olsen, Kvåle og Jentoft 2005) hadde man fokusert på en bestemt gruppe av personer med redusert arbeidsevne: Uførepensjonister. Blekesaune (2005) undersøkte hva slags arbeidserfaringer unge uførepensjonister hadde hatt, og fant at mange hadde jobbet litt før de ble uføretrygdet, men få hadde jobbet mye. Det ble også i denne rapporten påpekt at mange unge uførepensjonister mottok ytelser for arbeidsuførhet fra folketrygden også i årene før de ble uførepensjonert. Analysene i Blekesaune (2005) ga imidlertid usikre indikasjoner på hvorfor flere unge personer ble uførepensjonert enn tidligere.

Både Olsen og Vangstad (2005), og Olsen, Kvåle og Jentoft (2005), tok utgangspunkt i uførepensjonister som ønsket å være inkludert i arbeidslivet. Begge rapportene fant at utvalgspersonene knyttet sterke sosiale og personlige verdier til det å delta i arbeidslivet, mens økonomiske fordeler ble vektlagt i liten grad. Ifølge Olsen, Kvåle og Jentoft (2005) ble det derimot knyttet personlig og økonomisk risiko til det å skulle gå over fra trygd til arbeidsinntekt. Blant annet anså man ordningen med at man mister retten til uførepensjon etter tre år i arbeid, som en begrensning på om man våget å satse på arbeid fremfor trygd som inntektskilde.

7 Delmål 3: Øke den reelle pensjoneringsalder

7.1 Offentlige dokumenter

I 2003 la en interdepartemental arbeidsgruppe med medlemmer fra Sosialdepartementet, Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Finansdepartementet fram rapporten *Evaluering av IA-avtalen 2. kvartal 2003*. I rapporten ble det konkluderte med at forventet pensjoneringsalder samlet sett hadde sunket det siste året. Forventet pensjoneringsalder hadde steget noe for kvinner over 60 år både i IA-virksomheter og andre virksomheter, mens den for øvrige grupper hadde gått ned. Det var ikke tydelige forskjeller mellom utviklingen i IA- virksomheter og andre virksomheter.

I en rapport avgitt i 2005 fra en interdepartemental arbeidsgruppe presenterte en det kvantitative grunnlagsmateriale til partenes evaluering av Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ved utgangen av 2005. Evalueringen var i hovedsak basert på data pr. 2. kvartal 2005.

Den forventede pensjoneringsalderen hadde falt med i overkant av ett år i løpet av avtaleperioden for personer i alle aldre (18 til 70 år) og hadde vært tilnærmet stabil for personer etter fylte 50 år. Utviklingen hadde vært lik for ansatte i virksomheter med og uten IA-avtale. Beregning av forventet pensjoneringsalder kunne tyde på at IA-avtalen ikke hadde ført til høyere reell pensjoneringsalder, slik det også ble konkludert i den foreløpige evalueringen i 2003. En spørreundersøkelse blant virksomheter med mer enn 50 ansatte, utført av RTV, tydet på at IA-virksomheter hadde en større bevissthet omkring seniorpolitikk enn andre virksomheter. Man viste imidlertid ikke om disse virksomhetene hadde høyere bevissthet omkring seniorpolitikk før IA-avtalen.

7.2 Tidligere evalueringer – publiserte artikler og rapporter

Econ (2003b) konkluderte med at selv om arbeidet overfor langtidssykemeldte kunne bidra til å forhindre overgang til uføretrygd blant egne ansatte i IA-virksomhetene, syntes ikke arbeidet overfor seniorer å være særlig effektivt så langt. I Econ (2005b) ble det fremhevet at det trolig ikke hadde skjedd store endringer i pensjoneringsalderen i IA-virksomhetene, og dette ble begrunnet med at virksomhetene i liten grad hadde iverksatt tiltak for å øke pensjoneringsalderen. Vi understreket imidlertid ovenfor at ifølge Econ (2003b, 2005b) fikk delmål 3 liten oppmerksomhet i IA-virksomhetene. I undersøkelsen av Lie et al. (2004) ble derimot dette delmålet tillagt noe vekt, men det ble likevel konkludert med at på nasjonalt nivå hadde heller ikke IA-avtalen ført til noen overbevisende effekt knyttet til utstøting fra arbeidslivet (hvilket også omfattet eldre arbeidstakere).

Midtsundstad (2005a) viste at seniortiltak kunne ha en viss effekt på AFP-avgangen: Ansatte i virksomheter og etater med mange tilretteleggingstiltak (som deltidsarbeid eller overgang til mindre belastende eller annen type arbeid) hadde lavere sannsynlighet for å tidligpensjonere seg enn ansatte i virksomheter med færre eller ingen slike tiltak.

I Midtsundstad (2005b) fremgikk det at bedrifter med sterke partsrelasjoner hadde oftere IA-avtale (dvs. at virksomhetene var blitt IA-virksomheter) og særskilte tiltak overfor medarbeidere med langvarig sykdom eller sviktende helse.

For særskilte tiltak med sikte på å beholde eldre arbeidstakere, var det imidlertid ingen slik sammenheng.

8 Virkemiddelbruk

På nettsidene til NAV gis det under "*Virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv*" en oversikt over virkemidler og tiltak for å beholde personer i arbeid eller for å gi innpass i arbeidslivet (Oversikten er sist oppdatert 30. januar 2008):

8.1 Virkemidler for å beholde personer i arbeid

Tilretteleggingstilskudd kan gis til arbeidsgiver som kompensasjon for merutgifter/merinnsats i forbindelse med nødvendig tilrettelegging, utprøving og opplæring i nye arbeidsoppgaver, eller praktisk hjelp som arbeidstakeren har behov for. (Forbeholdt IA-virksomheter).

Honorar til Bedriftshelsetjeneste. IA-virksomheter kan helt eller delvis få refundert utgiftene til bruk av bedriftshelsetjeneste (BHT) fra NAV. Det forutsetter at BHTs arbeid bidrar til at arbeidstakere kan unngå sykmelding eller hvis sykmeldte personer med redusert arbeidsevne tilbakeføres til arbeid eller at Bedriftshelsetjenesten deltar på dialogmøte. (Forbeholdt IA-virksomheter).

Funksjonsvurdering i attføringsbedrift. Attføringsbedriftene kan bistå arbeidsgiver/arbeidstaker for å finne ut hva som skal til for at en sykmeldt skal kunne fortsette i et arbeidsforhold.

Arbeidsplassvurdering. NAV kan tilby å dekke utgiftene til ekstern fysioterapeut/ergoterapeut som foretar arbeidsplassvurdering for sykmeldte arbeidstakere og arbeidstakere som står i fare for å bli sykemeldt

Tilretteleggingsgaranti er en ordning for å øke yrkesdeltakelsen for personer med redusert funksjonsevne. Ordningen er landsdekkende fra 2008.

IA-plass er en ordning som gjør det mulig å prøve seg i arbeid på et annet sted enn det man er vant til.

Raskere tilbake er tiltak for å hindre unødig langvarig sykefravær som bl.a. innebærer raskere tilbud om individuell oppfølging, avklaring og arbeidsrettet rehabilitering (via NAV).

Behandlingstilbud for sykmeldte med sammensatte og lettere psykiske lidelser. Sykmeldte med sammensatte og lettere psykiske lidelser kan få behandling hos psykolog eller psykiater i opptil 18 uker.

Gradert sykmelding. Hensikten med stønaden er å opprettholde kontakten med arbeidsplassen og dra nytte av restarbeidsevnen

Gjennom **aktiv sykmelding** kan den sykmeldte opprettholde kontakten med arbeidsplassen og utprøve/avklare egen arbeidsevne

Aktiv sykmelding med rehabiliteringspenger. Den sykmeldte beholder rehabiliteringspengene i forbindelse med aktivisering eller arbeidstrening på arbeidsplassen. Det er en forutsetning at tiltaket ikke vanskeliggjør eller forlenger den medisinske behandlingen eller rehabiliteringen.

Reisetilskudd som alternativ til sykepenger/ rehabiliteringspenger. Som et virkemiddel for å holde yrkesaktive personer helt eller delvis i arbeid, kan det i

stedet for sykepenger eller rehabiliteringspenger gis reisetilskudd til dekning av nødvendige ekstra transportutgifter til og fra arbeidsstedet.

Reisetilskudd i forbindelse med aktiv sykmelding med rehabiliteringspenger. Det gis tilskudd til dekning av daglige reiseutgifter i forbindelse med tidsbegrenset arbeidstrening hos egen eller annen arbeidsgiver. Tilskudd ytes på grunnlag av billigste reisemåte med rutegående transport. Det er ikke satt noen øvre grense for reisetilskudd, men utgiftene må stå i rimelig forhold til formålet med aktiviseringen/arbeidstreeningen.

Unntak fra arbeidsgiverperioden ved langvarig eller kronisk sykdom. En arbeidsgiver kan søke om unntak fra ansvaret for å utbetale sykepenger i arbeidsgiverperioden. Dette gjelder ved svangerskapsrelatert sykefravær eller langvarig/ kronisk sykdom hos arbeidstaker.

Unntak fra arbeidsgiverperioden ved svangerskapsrelatert sykdom. En arbeidsgiver kan søke om unntak fra ansvaret for å utbetale sykepenger i arbeidsgiverperioden. Dette gjelder ved svangerskapsrelatert sykefravær eller langvarig/ kronisk sykdom hos arbeidstaker.

Svangerskapspenger kan gis til friske gravide kvinner som ikke kan fortsette i arbeidet under svangerskapet fordi det kan medføre risiko for skade på fosteret

Omsorgspenger ved barns eller barnepassers sykdom. Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til omsorgspenger under fravær fra arbeidet når barnet er sykt. Det samme gjelder dersom arbeidstakeren må være borte fra arbeidet fordi den som har det daglige barnetilsynet er syk.

Pleiepenger kan gis når barn er innlagt i helseinstitusjon, når barn lider av alvorlig eller livstruende sykdom. Pleiepenger kan også gis til den som pleier en nær pårørende i hjemmet i livets slutfase.

Opplæringspenger kan gis til den eller de som har omsorgen for langvarig syke eller funksjonshemmede barn og som må delta på kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet.

Lønn og rehabiliteringspenger. Arbeidstakere som er delvis arbeidsuføre kan ha rett til reduserte rehabiliteringspenger. Rehabiliteringspenger kan graderes ned til 50 %. I en sluttperiode på seks måneder – og med mulighet til forlengelse i ytterligere seks måneder – kan rehabiliteringspengene graderes helt ned til 20 %. Arbeidsgiveren skal samarbeide med arbeidstakeren for å finne fram til en funksjonell og akseptabel arbeidsordning. Graderte rehabiliteringspenger kan også gis hvis vedkommende arbeider full dag i antall timer, men har redusert arbeidsevne.

Lønn og uføreytelse. Det er anledning til å kombinere lønn med ytelsene tidsbegrenset uførestønad og uførepensjon. Uføreytelsen kan graderes i forhold til tapt arbeids- og inntektsevne, for eksempel 60 % uføreytelse og 40 % inntekt. For å få uføreytelse må inntektsevnen (arbeidsevnen) i utgangspunktet være nedsatt med minst 50 %.

Friinntekt ved siden av uføreytelse. Ett år etter en uføreytelse er innvilget eller forhøyet, kan man ha en årlig arbeidsinntekt på opptil ett grunnbeløp i folketrygden (1G) i tillegg til full uføreytelse. Ved gradert uføreytelse kan man tjene opptil 1G i tillegg til forventet arbeidsinntekt.

Hvilende stønads-/pensjonsrett for uføre. Som uførepensjonist har du mulighet til å få tilbake uførepensjonen dersom du ikke lykkes med å komme tilbake til arbeid, det vil si at du har en såkalt hvilende pensjonsrett mens du prøver deg i jobb. "Frysordningen" ble fra 1. januar 2006 utvidet fra tre til fem år og for de over 60 år frem til 67 år. For de over 60 år varer frysordningen til de er alderspensjonister.

Kombinasjon av AFP og arbeid. AFP kan tas ut helt eller delvis fra søkeren fyller vilkårene. Pensjonen fastsettes i prosent i forhold til reduksjon i arbeidsinntekt. Dersom man for eksempel opprettholder 65 % av tidligere inntekt, vil pensjonen være 35 % av full AFP. Ved uttak av 100 % AFP kan man tjene inntil 15 000 kroner pr. kalenderår. Hvis inntekten overstiger 15 000 kroner i året, vil reduksjonen i pensjonen bli beregnet på grunnlag av hele inntekten.

Kombinasjon av alderspensjon og arbeid. Det er fullt mulig å fortsette i arbeid etter en er blitt alderspensjonist. For personer mellom 67 og 68 år, vil ikke alderspensjonen bli avkortet mot arbeidsinntekt. For pensjonister mellom 68 og 70 år vil arbeidsinntekt på mer enn 2 G føre til avkorting av pensjonen. Etter fylte 70 år er det ingen avkorting av alderspensjonen på grunn av inntekt.

8.2 Virkemidler for å gi innpass i arbeidslivet

Kvalifiseringsprogram og kvalifiseringsstønad. Kvalifiseringsprogram er ment for personer som vurderes å ha en mulighet for å komme i arbeid, forutsatt tett og forpliktende bistand og oppfølging fra det lokale NAV-kontoret. Programmet skal bestå av arbeidsrettede tiltak og kombineres kan kombineres med medisinsk behandling, opptrening og egenaktivitet som støtter opp mot personens overgang til arbeid. Deltakelse i kvalifiseringsprogrammet skal gi rett til kvalifiseringsstønad. Ordningen gjelder fra 1. januar 2008.

Beholde uføreytelsen under hospitering/arbeidsforsøk. Den som har en uføreytelse kan til enhver tid prøve seg i arbeid. Det er fullt mulig å være i ulønnet hospitering/arbeidsutprøving hos en arbeidsgiver og beholde uføreytelsen. Det må gis melding til NAV lokal i forkant. Den som har en uføreytelse kan også benytte mange av NAVs virkemidler for å gi innpass i arbeidslivet.

Hensikten med **yrkesrettet attføring** er at en skal skaffe seg arbeid, eller beholde sitt nåværende arbeid gjennom bistand fra NAV.

Attføringsstønad under gjennomføring av tiltak. Attføringsstønad skal dekke merutgifter som den enkelte deltaker har i tilknytning til gjennomføring av yrkesrettede attføringstiltak herunder merutgifter som personen har i forbindelse med utredning og tiltak (stønad til daglige reiser, barnetilsyn, skolepenger, bøker/undervisningsmateriell og boutgifter) eller i forbindelse med nytt arbeid etter avsluttet attføring (stønad til flytting).

Attføringsstønad under arbeidstrening. Dette innebærer at arbeidsgiveren kan få dekket utgifter i forbindelse med at personer gjennomgår attføring i form av arbeidstrening eller opplæring i en godkjent arbeidstreningssjans. Det forutsettes at arbeidsgiver faktisk har ekstrautgifter og at det foregår en reell arbeidstrening eller opplæring. Stønnen under arbeidstrening gis etter fast sats.

Fadder/praktisk hjelp. Attføringsstønnen kan også dekke utgifter til fadder eller praktisk hjelp i forbindelse med gjennomføring av yrkesrettet attførings-tiltak. Med fadder menes en person som skal veilede, hjelpe og ha sosialt ansvar

for attføringssøkeren med hensyn til den praktiske gjennomføringen av attføringstiltaket.

Arbeidssøkere med funksjonsnedsettelser kan få et **Garantibevis** fra NAV, som gir rett til tilrettelegging og tiltak på arbeidsplassen.

Hjelpemidler og ombygging av maskiner på arbeidsplass. Stønad til tiltak som er nødvendig og hensiktsmessig for at en arbeidssøker eller arbeidstaker skal kunne fortsette eller begynne i et arbeidsforhold. Stønaden kan gis for tilrettelegging av det fysiske miljøet på arbeidsplassen gjennom hjelpemidler og ombygging av maskiner.

Opplæring skal bidra til at arbeidssøkere kvalifiseres til ledige jobber og hindre utstøtning av arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Opplæring gis som arbeidsmarkedskurs organisert i samarbeid med NAV. Personer med nedsatt arbeidsevne kan i tillegg tilbys ordinær utdanning dersom NAV vurderer det som nødvendig og hensiktsmessig for at den enkelte skal bli i stand til å skaffe seg eller beholde arbeid.

Arbeid med bistand er et tiltak som skal hjelpe personer med nedsatt arbeidsevne til å få eller beholde arbeid. Tiltaket kan blant annet gis i form av kartlegging av kompetanse, bistand til å finne egnet arbeidsplass, tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen. Det kan også gis som opplæring i arbeidsrelaterte og sosiale ferdigheter samt råd og veiledning til arbeidsgiver.

Arbeidspraksis. Tiltaket skal gi tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging av den enkelte deltaker. Tiltaket skal bidra til å prøve ut den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet og bidra til å styrke deltakernes muligheter til å komme i arbeid eller utdanning. Arbeidspraksis kan foregå både i ordinær virksomhet eller i skjermet virksomhet.

Bedriftsintern opplæring. Målet med tiltaket er å bidra til å motvirke utstøting fra arbeidslivet ved større omstillinger, opprettholde og styrke kompetansen til ansatte i bedrifter som har omstillings- eller strukturproblemer som er særlig alvorlige for arbeidsmarkedet, eller rekruttere til ledige stillinger som det er vanskelig å besette.

Midlertidig sysselsettingstiltak skal gi arbeidserfaring til personer som står i fare for å bli varig utestengt fra arbeidslivet eller som har problemer med å etablere seg på arbeidsmarkedet.

Avklaringstiltaket skal gi veiledning, systematisk kartlegging og utprøving av den enkeltes arbeidsevne. Dette for å kartlegge eventuelle behov for kvalifisering eller andre tiltak som kan bidra til at vedkommende kan komme i arbeid.

Tiltak i arbeidsmarkedsbedrift gir tilbud om tilrettelagt opplæring og arbeidstrening, samt mulighet for varig tilrettelagt arbeid for deltakere som har liten mulighet for å få arbeid i det ordinære arbeidslivet. Tiltaket gjennomføres i reelle bedriftsmiljøer. Målet er formidling til ordinært arbeid eller egenfinansiert utdanning.

Lønnstilskudd skal bidra til at utsatte grupper arbeidssøkere ansettes på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Det gis et tidsbegrenset lønnstilskudd til arbeidsgivere som ansetter personer på ordinære lønns og arbeidsvilkår med sikte på et varig arbeidsforhold. Det finnes et kortvarig lønnstilskudd med en varighet på inntil 1 år, og et lønnstilskudd av lengre varighet, på inntil 3 år for personer med nedsatt arbeidsevne.

Tilskudd til teknisk tilrettelegging/anskaffelse av utstyr. Det kan gis tilskudd til dekning av utgifter til utstyr som er nødvendig for at en person skal kunne gjennomføre tiltaket, ut i fra sin funksjonsevne. Tilskuddet inkluderer nødvendig opplæring i bruk av utstyret. Tilskuddet gis etter regning opptil en maksimalsats som er fastsatt av departementet.

Tidsubestemt lønnstilskudd. Tiltaket har som formål å forebygge uførepensjonering og øke mulighetene for ordinært arbeid blant personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne. Deltaker skal ansettes på ordinære arbeids- og lønnsvilkår. Målgruppen er personer i og utenfor arbeidslivet som har varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne og hvor alternativet kan være overgang til uførepensjon. Målgruppen kan i tillegg omfatte personer som er innvilget gradert eller full uførepensjon. Tilskuddet til arbeidsgiver gis i en tidsubestemt periode.

Også ordningene **Tilretteleggingsgaranti og IA plass** kan være aktuelle for mennesker som ønsker innpass i arbeidslivet. Ordningen ble innført fra 1. januar 2008.

Transport til arbeid og utdanningsreiser. Det kan ytes støtte til personer som på grunn av langvarig funksjonshemming (minst ett år) ikke kan benytte offentlige kommunikasjonsmidler. Disse kan få dekket utgifter til transport til/fra arbeid/skole til samme pris som en bussbillett. Arbeids- og utdanningsreiser er en forsøksordning, og stønad gis for opptil ett år om gangen.

Funksjonsassistanse. Ordningen skal gjøre det lettere for personer med sterk fysisk funksjonsnedsettelse å kunne være i arbeid. Assistenten kan gjøre ulike praktiske oppgaver, for eksempel hjelpe med kopiering, av og på med ytterklær, ved toalettbesøk, i lunsjen, ved forretningsreise osv.

Blinde og svaksynte kan ha rett til **lese- og sekretærhjelp** hvis det bidrar til å kunne gjennomføre utdanning, opplæring eller arbeidstrening med sikte på å skaffe arbeid eller beholde arbeidet.

Tolk på arbeidsplass. Nødvendig tolkehjelp til hørselshemmede/døve og døvblinde gis dersom det medfører at vedkommende kan være i arbeid. Det gjelder ingen tidsbegrensning og utgiftene dekkes direkte til tolk etter regning dersom tolken ikke er ansatt i NAV. Tolk kan ansettes i bedriften.

8.3 Kartlegging av virkemiddelbruken under IA-avtalen

Drøpping (2004) undersøkte om arbeidsgiverne erkjente at de hadde et medansvar for å gjøre arbeidslivet så inkluderende som mulig. Hovedfunnet i rapporten var at virksomhetene langt på vei var villige til å påta seg et utvidet sosialt ansvar for sine ansatte, men denne viljen var betinget av at virksomhetene fikk en eller annen form for kompensasjon for dette ansvaret. For virksomhetene var "kompensasjon" i stor grad synonymt med økonomiske virkemidler, mens assistanse knyttet til veiledning og oppfølging så ut til å være relativt mindre etterspurt.

I Lie et al. (2004) ble det fremhevet at BHT hadde engasjert seg i IA-arbeidet, og de bidro med sin kompetanse. Ifølge rapporten så det ut til at inkluderende arbeidsliv blir et viktig område for BHT, og de hadde vært en aktiv pådriver for å få virksomhetene til å bli IA-bedrifter. BHT var i IA-arbeidet tildelt en viktig rolle som støttefunksjon til aksene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og

undersøkelsen av Gudding og Lie (2005) viste at bedriftsfysioterapeuter bidro aktivt til denne.

Lippestad et al. (2004) evaluerte lønnsomheten ved ordningen med kjøp av helsetjenester for enklere lidelser, som var et av flere tiltak i Trygdeetaten for å redusere sykefraværet. Ifølge Lippestad et al. (2004) ga resultatene fra analysene grunnlag for å mene at ordningen samlet sett reduserte Trygdeetatens utgifter til sykepenges. I tillegg kunne ordningen bidra til å hindre permanent utelukkelse fra arbeidslivet, noe som i seg selv kunne gi relativt store innsparinger.

I Kvåle og Olsen (2004) undersøkte man om tilretteleggingstilskuddet, som ble vedtatt som en følge av etableringen av IA-avtalen, hadde bidratt til et mer inkluderende arbeidsliv. Det ble konkludert med at tilskuddet var mer en støtte for tilretteleggingen enn en direkte årsak til inkludering i arbeidslivet og forhindring av utstøting. I enkelte tilfeller var tilskuddet en forutsetning for at tilrettelegging kunne gjennomføres, i noen tilfeller kunne deler av tilretteleggingen gjøres uten tilskudd, og i en del tilfeller ville tilretteleggingen blitt gjort selv uten tilskudd.

8.4 Om Arbeidslivssentrene

Rapportene til Falkum (2003c, 2004d, 2003a), Bogen og Moland (2003), og Bogen (2003), hadde til oppgave å være kritisk analyserende til det organiseringsarbeidet som ble utført i Trygdeetaten for å realisere et mer inkluderende arbeidsliv. Hovedfokus i rapportene var i hvilken grad det var oppnådd en felles forståelse av hva inkluderende arbeidsliv dreide seg om i det systemet som bygget opp for å iverksette IA-avtalen.

I Falkum (2003c, 2004d) ble det fremhevet at det var en høy grad av felles forståelse av hovedmål, virkemidler og organisering i IA-systemet i Trygdeetaten, og Falkum (2003c) mente at klarheten i systemet var en av årsakene til at iverksettelsen av IA-avtalen hadde vært så effektiv som den hadde. Falkum (2003a) konkluderte med at Trygdeetaten så ut til å mestre IA-oppgaven utmerket, og brukte erfaringene med IA-systemet til grunnleggende omstilling i hele etaten.

Bogen og Moland (2003) mente at Trygdeetatens arbeidslivssentre var kjennetegnet av å være organisasjoner med variert og høy kompetanse, og at kompetansen samlet sett ga inntrykk av at den var svært relevant i forhold til de oppgavene sentrene var satt til å utføre. Av Bogen (2003) fremgikk det at Trygdeetaten i løpet av kort tid hadde klart å bygge opp en organisasjon som ivaretok sitt IA-ansvar på en god måte, og som leverte tjenester som brukerne (IA-virksomhetene) var godt fornøyde med. Både Bogen og Moland (2003), og Bogen (2003), fremhevet at det var viktig å utvikle sterkere samarbeidsrelasjoner med enkelte andre organer som hadde en viktig rolle å spille i IA-sammenheng, slik at mange krefter trakk sammen i samme retning.

Som en del av ordningen med IA-virksomheter, får hver virksomhet en egen fast kontaktperson ved et arbeidslivssenter. Undersøkelsen i Econ (2005a) viste at IA-virksomhetene ga gjennomgående svært positive tilbakemeldinger om kontaktpersonene ved disse sentrene. Dette var i tråd med konklusjonene i Econ (2002, 2003a, 2003b, 2005b), og Olsen og Vangstad (2004).

Det ble i rapporten fra Lie et al. (2005), pekt på at kartlegging, systematikk, og bruk av samarbeidspartnere, var viktige faktorer for å lykkes i IA-arbeidet i den

enkelte IA-virksomhet. Ifølge rapporten så det også ut til at god økonomi og evne til omstilling var viktige faktorer for å lykkes i IA-arbeidet.

9 Referanser

9.1 Oversikt over forskning i tilknytning til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv fram til 2005

Becken, L.-E., og H. Berg (2003), "Inkluderende arbeidslivsvirksomheter - plass til alle?" *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 2, årgang 20, s. 237-244.

Blekesaune, M. (2005), *Unge uførepensjonister: Hvem er de, og hvor kommer de fra?*, NOVA Rapport 8/2005. Oslo.

Bogen, H. (2003), *Evaluering av Trygdeetatens rolle i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Erfaringer fra 2002 og utfordringer i 2003*, Fafo Notat 20/2003, Arbeidsnotat 3 i Følgeforskning Inkluderende arbeidsliv. Oslo.

Bogen, H., og L. E. Moland (2003), *Arbeidslivssentrene som kompetansevirksomheter i en sammensatt tjenestekjede. Evaluering av Trygdeetatens rolle i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Erfaringer fra og utfordringer i 2003*, Fafo Notat 27/2003, Arbeidsnotat 4 i Følgeforskning Inkluderende arbeidsliv. Oslo.

Dale-Olsen, H., I. Hardoy, A. Storvik og H. Torp (2005), *IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne*, Rapport 2005:9, Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Drøpping, J. A. (2003), "Et mer inkluderende arbeidsliv: Kontinuitet og nyorientering i arbeidslinja", *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 1, årgang 20, s. 119-124.

Drøpping, J. A. (2004), *Inkluderende arbeidsliv - inkluderende arbeidsgivere? Et utvalg arbeidsgiveres oppfatning av sitt "sosiale ansvar"*, Fafo Notat 26/2004, Arbeidsnotat nr. 3 fra Fafos forprosjekt "Inkluderende arbeidsliv - ny rolle for arbeidsgivere", Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.

Drøpping, J. A., og T. Midtsundstad (2003a), *Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*, Fafo Rapport 417/2003. Oslo.

Drøpping, J. A., og T. Midtsundstad (2003b), "Fafos rapport om IA-avtalen: Har inspirert til forebyggende arbeid", *Bris*, nr. 2, s. 24-27.

Drøpping, J. A., og T. Midtsundstad (2003c), "Fafos rapport om IA-avtalen: Utfordringer i det videre arbeidet", *Bris*, nr. 2, s. 28-29.

Drøpping, J. A., T. Midtsundstad og T. Østberg (2005), *Seminar om evaluering av Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv, 6. og 7. desember 2004, Soria Moria Hotell og Konferansesenter*, Fafo Notat 5/2005, Forskningsstiftelsen. Oslo.

Econ (2002), *Brukernes erfaringer med Trygdeetatens arbeidslivssentre*, Rapport 095/2002, Econ, Oslo.

Econ (2003a), *Brukernes erfaringer med Trygdeetatens arbeidslivssentre 2003*, Rapport 095/2003, Econ, Oslo.

Econ (2003b), *Inkluderende arbeidslivsvirksomheter - plass til alle?*, Rapport 047/2003, Econ, Oslo.

- Econ (2005a), *Brukernes erfaringer med Trygdeetatens arbeidslivssentre 2005*, Rapport 072/2005, Econ, Oslo.
- Econ (2005b), *16 IA-virksomheter to år etter*, Rapport 051/2005, Econ, Oslo.
- Falkum, E. (2003a), *Inkluderende organisasjonsformer. Noen refleksjoner om organisering av Inkluderende arbeidsliv*, Fafo Notat 18/2003, Arbeidsnotat 1 i Følgforskning Inkluderende arbeidsliv. Oslo.
- Falkum, E. (2003b), "På vei mot et nytt arbeidsliv?", *Bris*, nr. 1, s. 5-12.
- Falkum, E. (2003c), *Trygdeetatens oppfatninger om Inkluderende arbeidsliv. Premisser for iverksetting av intensjonsavtalen i 2003. En spørreundersøkelse i arbeidslivsentrene og trygdeetaten høsten 2002*, Fafo Notat 19/2003, Arbeidsnotat 2 i Følgforskning Inkluderende arbeidsliv. Oslo.
- Falkum, E. (2004a), "Det velferdsindustrielle kompleks", *Arbeid, velferd og samfunn*, Trygdeetaten, s. 12-27.
- Falkum, E. (2004b), "Har vi en politikk for arbeidslivet?", *Bris*, nr. 1, s. 61-67.
- Falkum, E. (2004c), "Inkluderende arbeidsliv - Trygdeetaten som endringsagent", *Trygd & Pensjon*, nr. 5.
- Falkum, E. (2004d), *På vei mot fellesskap? Endringer i oppfatninger om Inkluderende arbeidsliv i deler av Trygdeetaten fra 2002 til 2003*, Fafo Notat 35/2004, Arbeidsnotat 5 i Følgforskning Inkluderende arbeidsliv. Oslo.
- Fosen, J., og H. N. Næsheim (2005), *Comparing sickness absences between countries - an impossible mission?*, prosjektnotat, Statistisk sentralbyrå, Oslo.
- Gudding, I. H., og A. Lie (2005), *Bedriftsfysioterapeutens medvirkning til det inkluderende arbeidsliv*, STAMI Rapport 1/2005, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Oslo.
- Kvåle, G., og T. S. Olsen (2004), *Evaluering av tilretteleggingstilskuddet*, Prosjektrapport 8/2004, Agderforskning og Høgskolen i Agder, Kristiansand.
- Lie, A., I. H. Gudding, O. Bjørnstad og S. Aasnæss (2004), *Bedriftshelse-tjenestens rolle i det inkluderende arbeidsliv*, STAMI Rapport 2/2004, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Oslo.
- Lie, A., K. Jacobsen, S. Aasnæss, A. Ingebrigtsen og B. Bakken (2005), *Inkluderende arbeidsliv: Hva karakteriserer de gode virksomhetene?*, Foreløpig STAMI Rapport 2005, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Oslo.
- Lippestad, J.-W., Ø. Christensen og T. Harsvik (2004), *Evaluering av ordningen "Kjøp av helsetjenester - enklere lidelser"*, Rapport STF78 A044516, SINTEF HELSE, SINTEF.
- Midtsundstad, T. (2005a), *Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*, Fafo Rapport 482/2005, Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.
- Midtsundstad, T. (2005b), "Virksomhetenes sosiale ansvar", i H. Torp (red.) (2005), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, Gyldendal Norsk Forlag AS, s. 154-171.

Midtsundstad, T., A. B. Djuve og J. A. Drøpping (2003), *Inkluderende arbeidsliv på norsk. En beskrivelse av tiltak rettet mot eldre arbeidstakere og etniske minoriteter i Norge, med sideblikk til Danmark og Nederland*, Fafo Notat 13/2003, Arbeidsnotat nr. 1 fra Fafos forprosjekt "Inkluderende arbeidsliv - ny rolle for arbeidsgivere". Oslo.

Moland, L. E. (2005), *Med legene på laget. Et fagutviklingsprogram for å utvikle legenes rolle i et inkluderende arbeidsliv*, Fafo Notat 6/2005, Arbeidsnotat 6 i Følgeforskning Inkluderende arbeidsliv. Oslo.

NOU 2000: 27, *Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv*.

Olsen, T. (2004a), "Inkluderende arbeidsliv - for hvem?", *Bris*, nr. 2, s. 39-43.

Olsen, T. (2004b), "Inkluderende arbeidsliv - for hvem?", *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 1, årgang 21, s. 133-140.

Olsen, T. S., G. Kvåle og N. Jentoft (2005), *Mellom trygd og arbeid. Motivasjon og risiko i uføres betraktninger om å gå tilbake til arbeidslivet*, FoU Rapport 1/2005, Agderforskning, Kristiansand.

Olsen, T., og A. Vangstad (2004), *Inkluderende Arbeidsliv - for hvem? Del 1: Sysselsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne sett fra et utvalg av virksomheter*, Trygdeetatens Arbeidslivssenter i Vest-Agder, Kristiansand.

Olsen, T., og A. Vangstad (2005), *Fra trygd til arbeid. Uførepensjonisters erfaringer og behov. Del 2 i rapportserien om Inkluderende Arbeidsliv - for hvem?*, Trygdeetatens Arbeidslivssenter i Vest-Agder, Kristiansand.

Skilbrei, M.-L. (2005), *Unge uføres avgang fra arbeidslivet - en kunnskapsoversikt*, NOVA Skriftserie 5/2005. Oslo.

Skøien, R., og K.-G. Hem (2005), *Funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet - bruk av en tilretteleggingsgaranti*, Rapport STF78 A054511 - Åpen, Avdeling for levekår og tjenester, SINTEF.

Sollund, M. J., S. C. Trygstad og B. L. Johansen (2004), *Myndiggjorte medarbeidere i pleie og omsorg - hvorfor og hvordan? Rapportering fra et utviklings- og dokumentasjonsprosjekt*, NF-rapport 11/2004, Nordlandsforskning, Bodø.

Torp, H. (red.) (2005), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, Gyldendal Norsk Forlag AS.

Trygstad, S. C., og M. J. Sollund (2003), *Myndiggjøring - Et spørsmål om oppgavefordeling eller økt innflytelse?*, NF-arbeidsnotat 1005/2003, Nordlandsforskning, Bodø.

9.2 Offentlige dokumenter. Ordnet kronologisk

IA-avtalen er i større eller mindre grad omtalt i samtlige statsbudsjett (st.prp. nr 1) og nasjonalbudsjett (St.meld.nr 1) i perioden. Disse er ikke tatt med i opplistingen nedenfor.

St.meld. nr. 14 (2002-2003) Samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten

St.meld. nr. 40 (2002-2003) Nedbygging av funksjonshemmende barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne

St.meld. nr. 19 (2003-2004) Et velfungerende arbeidsmarked

NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget

Ot.prp. nr. 48 (2003-2004) Om endringer i folketrygdloven (nye regler om sykmelding mv.)

NOU 2004: 13 En ny arbeids- og velferdsforvaltning

Ot.prp. nr. 9 (2004-2005) Om endringer i folketrygdlova og i enkelte andre lover

St.meld. nr. 12 (2004-2005) Pensjonsreform – trygghet for pensjonene

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern

NOU 2004: 29 Kan flere jobbe mer?

St.prp. nr. 46 (2004-2005) Ny arbeids- og velferdsforvaltning

Ot.prp. nr. 67 (2004-2005) Om lov om statens embets- og tjenestemenn

Ot.prp. nr. 94 (2004-2005) Om lov om endringer i folketrygdlova og alkohollova

NOU 2005: 16 Etter inntektsoppgjørene 2005. Rapport nr. 2, 2005 fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

Ot.prp. nr. 47 (2005-2006) Om lov om arbeids- og velferdsforvaltningen

St.prp. nr. 61 (2005-2006) Om lokaldemokrati, velferd og økonomi i kommunesektoren 2007 (kommuneproposisjonen)

Ot.prp. nr. 2 (2006-2007) Om endringer i folketrygdloven og i enkelte andre lover

St.meld. nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering

St.meld. nr. 6 (2006-2007) Om seniorpolitikk

NOU 2006: 11 Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2006

Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) Om lov om endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.)

St.meld. nr. 17 (2006-2007) Eit informasjonssamfunn for alle
NOU 2007: 4 Ny uførestønad og ny alderspensjon til uføre

10 Vedlegg 1. Prosjekt og forsøksvirksomhet

10.1 Innledning

I dette vedlegget har vi kort gjort rede for forsøk og prosjekter gjennomført i perioden 2002- 2007 i regi av RTV/ NAV og Aetat/ Arbeidsdirektoratet. Forsøkene og prosjektene er sortert under hvert av de tre operative delmålene i IA-avtalen. Kilder for presentasjonen har vært følgende dokumenter:

- o *Notat 2006 fra RTV og Aetat Arbeidsdirektoratet om prosjekter i regi av etatene*
- o *Prosjektoversikt. FARVE – Forsøksmidler arbeid og velferd 2005-2007. NAV drift og utvikling.*

10.2 Delmål 1. Redusere sykefravær

Prosjekt	Prosjektansvarlig:	Prosjektperiode:
Egenmelding i Kristiansand - et kontrollert forsøk med utvidet rett til egenmelding og formalisert samhandling mellom arbeidstaker og arbeidsgiver	Kristiansand kommune NTNU, UiT og SINTEF	2002-2004
<p>Hensikten med prosjektet var å redusere sykefraværet. Ved hjelp av utvidet bruk av egenmelding ville en søke å bevisstgjøre og styrke det gjensidige ansvaret mellom arbeidstaker og arbeidsgiver for å bedre arbeidsmiljøet og redusere utfall fra arbeidslivet. Samtidig ønsket en å oppnå at arbeidstakere opplevde større mestring av arbeidets krav og at arbeidsgiver oppnådde større stabilitet i arbeidsstokken. Prosjektet omfattet ca 6000 personer. En utvidet rett til egenmeldt fravær ga i seg selv ingen garanti for redusert sykefravær. Analyser av fraværsutviklingen viste imidlertid at totalfraværet sank når det egenmeldte fraværet gikk opp. Totalfraværet i forsøkskommunen var stabilt i forsøksperioden, mens det økte i landet ellers. For kortvarige fravær viste forsøket at utvidelse av egenmeldingsordningene ville kunne forkorte disse, samtidig som det vil kunne frigjøre legeårsverk og redusere andre helseutgifter. Erfaringene talte for at det tok tid til modning og tilvenning før retten til egenmelding kunne benyttes ut over en uke. Forsøket styrket hypotesen om at dialog på arbeidsplassen hadde effekt på fravær. Fraværet gikk ned der det var vanlig å gjennomføre samtaler. Men uforutsigbarhet i gjennomføring av dialog syntes ikke å ha gunstig effekt på fravær. Innføring av oppfølgingsordninger med fraværssamtaler burde derfor knyttes til evne og vilje til forutsigbarhet til å gjennomføre samtalen. I løpet av forsøksperioden økte andelen som mente lederne gjorde en god jobb for å ivareta ansattes helse. Samtidig syntes færre det var vanskelig å ivareta egen helse i arbeidssituasjonen. Klart flere mente de fikk god oppfølging i forsøkskommunen, enn i kontrollkommunen. Forsøket viste at implementering av ny og tettere oppfølging av sykmeldte på arbeidsplassen var krevende. Forsøket viste også at to års tett oppfølging ikke var tilstrekkelig til at nye mønstre hadde satt seg. Fraværsutvikling hos de yngste burde følges med spesiell interesse.</p>		

Prosjekt	Prosjektansvarlig:	Prosjektperiode:
FriskBuss – arbeidsmiljø i bussbransjen	Transportbedriftenes landsforening Transportøkonomisk institutt	2002-2006
<p>Hovedhypotesen i prosjektet var at tiltak som forbedrer arbeidsmiljøet i kollektivtransporten ville føre til mindre sykefravær, lavere antall uføretrygdde og mindre utstøting fra sjåføryrket. Dette ville igjen legge grunnlag for lavere bedrifts- og samfunnsøkonomiske kostnader.</p> <p>De foreløpige resultatene viste følgende: Grad av medvirkning, inkluderende ledelse, informasjon og kommunikasjon syntes å være felles stikkord for hva som påvirket det jobbrelaterte fraværet i de ulike bedriftene. Foreløpige analyser tilsa at hvordan tiltakene ble implementert og gjennomført på var viktigere enn hvilke tiltak bedriftene konkret valgte å gå i gang med. Det var heller ingen tvil om at bedriftenes konkurransesituasjon og anbudstrusselen både stjal tid og ressurser fra personalledelse og organisasjonsutvikling. Det var en høy grad av samsvar mellom de ansattes oppfattelse av arbeidsmiljøet slik det kom fram i spørreundersøkelsen og ledelsens holdninger og bedriftsorganiseringen gjennom dybdeintervjuene. Hvordan ledelsen orienterte seg gjenspeilte seg dessuten i hvordan de ulike tiltakene hadde blitt implementert – og dermed også hvor godt de hadde blitt forplantet nedover i bedriftene. Det sistnevnte syntes å være den viktigste suksessfaktoren for tiltakenes effekter på sjåførenes trivsel og jobbrelaterte fravær.</p>		

Prosjekt Redusert sykefravær og utstøting i sykehus (RUSS)	Prosjektansvarlig: Fylkestrygdekontorene i Vestfold og Buskerud SINTEF	Prosjektperiode: 2002-2006
<p>Prosjektet var et samarbeid mellom Sykehusene i Vestfold og Buskerud, Trygdeetaten ved Fylkestrygdekontorene/Arbeidslivsentrene og SINTEF. Målet for prosjektet var å redusere utstøting og sykefravær blant ansatte. RUSS var et prosessdrevet utviklingsarbeid. Dvs at prosjektet var organisert slik at deltakerne systematisk ble gitt mulighet til å lære av egne erfaringer. Denne type prosjekter er ressurskrevende og gir sjelden raske resultater. Til gjengjeld gir prosjektmodellen varige og selv bærende resultater både for arbeidsmiljø og sykefravær. Prosjektet startet i 2002 med kartlegging av arbeidsmiljø, ledelse og fraværskultur i avdelingene. Ny tilsvarende kartlegging ble foretatt i 2005. Prosjektet var ikke avsluttet da notatet ble utarbeidet.</p>		

Prosjekt De unge uføretrygdede – hvem er de og hvor kommer de fra?	Prosjektansvarlig: NHO/NOVA	Prosjektperiode: 2004-2005
<p>Prosjektet ønsket å fremskaffe kunnskap om årsaker til uførepensjonering blant unge uføre (under 40 år). Et økende antall unge hadde de siste årene blitt uførepensjonert, med psykiske lidelser og muskel-/skjelettlidelser som dominerende diagnoser. Metoden besto av analyse av registerdata for årene 1998-2001. Psykiske lidelser og adferdsforstyrrelser dominerte i gruppen. Mer enn halvparten var uførepensjonert på slikt grunnlag. Ellers var det spredning i gruppen etter alder. Medfødte misdannelser og sykdommer i nervesystemet dominerte blant de yngste og avtok sterkt med økende alder. Sykdommer i muskel /skjelett økte med alderen og nådde toppnivået blant de unge mellom 30 og 34 år. De aller yngste hadde lite eller ingen utdanning. Blant unge med utdanning hadde knapt noen mer enn videregående. Mange hadde jobbet litt - få hadde jobbet mye før uførepensjonering. 35 % hadde hatt en inntekt på over 100 000 kroner. Relativt mange hadde jobbet i helse-/sosialsektoren (18 %), og dernest mange i varehandel/hotell/restaurantvirksomhet og i industri. To fylker fremhevet seg: Aust- og Vest-Agder.</p>		

Prosjekt Prosjektet "IA-dialogen"	Prosjektansvarlig: Øverby Helseportsenter	Prosjektperiode: 2004-200
<p>Øverby Helseportsenter hadde i samarbeid med LO i Oppland, NHO i Oppland og Hedmark, Fylkestrygdekontoret/Arbeidslivssenteret i Oppland, Gjøvik Trygdekontor og Arbeidstilsynets 3. distrikt tatt initiativ til å utvikle et IA-kompetanseutviklingsprogram. Gjennom opplæring og trening av linjeledere med personalansvar, tillitsvalgte og støttepersonale skulle virksomheten bli i stand til å utvikle, følge opp og iverksette tiltak både på organisasjons- og individnivå i samsvar med den enkelte arbeidstakers styrker og behov, slik at forebygging og inkludering kunne skje på en best mulig måte for arbeidstaker, virksomhet og for samfunnet. I de private virksomhetene ble det rapportert om en markant nedgang i sykefraværet i prosjektperioden. Det er mange faktorer som påvirker sykefraværet, så om arbeidsevne og metodikken og prosjektet kunne tilskrives all nedgang i sykefraværet mente en det var det for tidlig å ha noen formening om. Regelverket hadde blitt endret i denne perioden og sykefraværet på landsbasis hadde gått ned. Samtidig hadde sykefraværet ligget på et betydelig høyere nivå de senere årene. Utdfordringen ville uansett være å holde fokus på forebygging, implementere metodikken som fast arbeidsform og sørge for at denne ble en del av kulturen ved virksomhetene. Uansett ytre forklaringer, ble prosjektet vurdert å være en viktig bidragsyter til det reduserte sykefraværet – noe som også ledelsen og de ansatte ved virksomhetene ga klart uttrykk for.</p>		

Prosjekt Utprøving av "gult kort" som tiltak for redusert sykefravær i arbeidslivet	Prosjektansvarlig: Sunnfjord medisinske senter Fylkestrygdekontoret i Sogn og Fjordane	Prosjektperiode: 2004-2006
<p>Prosjektet var organisert i et samarbeid mellom Sunnfjord medisinske senter, trygdekontoret i Flora og Vestlandforskning. Prosjektet tok utgangspunkt i situasjoner der pasienter med stor restarbeidsevne kom til legevakt og til vanlig lege uten andre løsninger enn sykmelding. Pasientene påpekte at det ikke var "mulig" med andre løsninger fordi det ikke gikk an å få til endret situasjon på arbeidsplassen deres. I disse tilfellene ønsket legene å bruke gult kort, som alternativ til sykmelding. Dette var en advarsel til arbeidsgiver om at sykmelding ville bli skrevet ut om man ikke klarte å utvikle alternative løsninger på arbeidsplassen. Det betydde i praksis at dersom vedkommende senere blir sykmeldt, hadde arbeidsgiverperioden begynt å løpe fra den dagen det gule kortet ble utskrevet. Det hadde derfor stor betydning også økonomisk for den enkelte arbeidsgiver.</p>		

Prosjekt Når arbeidstakere ytrer seg kritisk - en pilotstudie av et utvalg medarbeideres erfaringer med å varsle i utdannings- og pleie- og omsorgssektoren	Prosjektansvarlig: Fafø	Prosjektperiode: 2005
<p>Undersøkelsen tok opp kommunalt ansattes erfaringer med å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsorganisasjonen. Undersøkelsen søket å gi svar på hvorfor arbeidstakerne valgte å varsle, hva det ble varslet det om, hvordan arbeidstakerne gikk frem i varslingsprosessen, hvilke reaksjoner de ble møtt med fra ledelsen og kollegaer og hvilke effekter varslingen fikk i ettertid. Noen av funnene fra undersøkelsen var at arbeidstakere innenfor skole- og pleie- og omsorgssektoren faktisk varsler, eller ytret seg kritisk, om ulike forhold. Innenfor skolesektoren var det en hovedtyngde av saker som berørte mangelfull medvirkning og gal saksprosedyre, og saker som berørte det pedagogiske tilbudet. Blant informantene i pleie- og omsorg var forholdene relatert til arbeidsmiljø og tjenestene som ble tilbudt. Informantene hadde valgt å varsle fordi de anså situasjonen for å være akutt – og til skade for brukerne.</p> <p>De ulike saksområdene det ble varslet om, var relatert til bruk av ulike roller. I utgangspunktet kan en arbeidstaker benytte tre ulike roller i sitt virke: Rollen som ansatt, som profesjonsutøver og som borger. En fant i undersøkelsen at rektorene særlig benyttet profesjons- og borgerrollen, mens pleie- og omsorgsarbeiderne benyttet ansatte - og profesjonsrollen. Rektorenes bruk av borgerrollen var relatert til et ønske om å ta del i den demokratiske debatt. Bruk av borgerrollen var fraværende blant informantene i pleie- og omsorg. Majoriteten av informantene hadde søkt å løse forholdet internt. Valget om å varsle media og/eller tilsynsmyndigheter var truffet fordi det var manglende effekt av intern varsling. Flere av informantene hadde opplevd til dels sterke reaksjoner og sanksjoner i etterkant av varslingen.</p>		

Prosjekt Arbeidsmiljø, helse og risiko for utstøting fra arbeidslivet	Prosjektansvarlig: Universitetet i Bergen, Institutt for samfunnspsykologi	Prosjektperiode: 2007-2008
<p>Hovedmålsettingen er å kartlegge i hvilken grad mobbing, arbeidsmiljø, ledelse, alene eller i kombinasjon med arbeidstakeres psykiske helse fungerer som forløpere og risikofaktorer for utstøting fra arbeidslivet, basert på et innsamlet datamateriale med to målepunkter, våren 2005 og våren 2007. Prosjektet vil undersøke risikofaktorer for både sosial utstøting (mobbing og trakassering) og for jobbmessig utstøting (sykefravær, uføretrygd, arbeidsledighet, attføring og førtidspensjonering).</p>		

Prosjekt Mobbing og utstøting i arbeidslivet	Prosjektansvarlig: Universitetet i Bergen, Institutt for samfunnspsykologi	Prosjektperiode: 2005-2010
<p>Formålet med prosjektet var å kartlegge omfanget av og risikofaktorer for mobbing og destruktiv samhandling i norsk arbeidsliv, samt årsaker til og konsekvenser av mobbing i form av sykefravær og utstøting fra arbeidslivet. Prosjektet inngår i et større forskningsprogram ved Universitetet i Bergen og gjennomføres som en spørreskjemaundersøkelse til et representativt utvalg av 4500 ansatte i norsk arbeidsliv, registrert i Arbeidstakerregisteret. Første kartlegging ble gjennomført våren 2005. Undersøkelsen skal gjentas to ganger i løpet av en åtteårsperiode for å få longitudinelle data. Siste kartlegging er planlagt i 2010.</p>		

Prosjekt Arbeidsgivers rolle i sykefraværsoppfølgingen	Prosjektansvarlig: NAV	Prosjektperiode: 2007-2008
<p>Gjennomføre en undersøkelse blant arbeidsgivere for å innhente informasjon om arbeidsgivers innsats i sykefraværsoppfølgingen, hvilke områder de eventuelt opplever problemer på og hvilke behov de har for informasjon og bistand fra NAV for å understøtte sykefraværsarbeidet. Målgruppen for resultatene av undersøkelsen er ansatte og ledere i NAV, partene i arbeidslivet og myndighetene.</p>		

Prosjekt Arbeidsliv og psykisk helse – Hva vet vi?	Prosjektansvarlig: SINTEF Helse	Prosjektperiode: 2007-2008
<p>Det er store mangler i kunnskapen om psykisk helse, arbeidsliv og samhandling mellom tjenester og tiltak i Norge. Dette blir særlig tydelig når vi ser hva som gjøres internasjonalt. I tillegg har det vært lite fokus på fastleger og eventuelle andre behandlere (psykologer/ psykiatere o.l.), som har en sentral rolle i prosessen fram mot arbeid eller uføretrygd. Det er umulig å utvikle nye, gode og helhetlige tiltak uten å først ha et samlet kunnskapsgrunnlag. Resultatene fra prosjektet vil legge et slikt grunnlaget i det videre arbeid for å oppnå bedre tilrettelegging for den aktuelle gruppen. Målet med undersøkelsen er å samle kunnskap om arbeidsliv, psykisk helse og samhandling mellom tjenester/tiltak, basert på nasjonale og internasjonale studier.</p>		

Prosjekt Rus, pårørende og sykefravær	Prosjektansvarlig: Veiledningssenteret for pårørende til rusmisbrukere.	Prosjektperiode: 2006-2008
---	---	--------------------------------------

Prosjektet skal bidra til å forebygge sykefravær, gi bedre helse og økt livskvalitet for pårørende til rusmisbrukere. Videre skal det gi økt kompetanse til arbeidsgivere om hvordan de best kan ivareta denne arbeidstakergruppen. Erfaringene herfra vil være relevante også for andre grupper av pårørende, personalkonsulenter og HMS-ansvarlige, tillitsvalgte og verneombud, arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner, fastleger og NAV.

Prosjekt Samordning av NAV-tiltak for spinalskadde. (Tid: Etablering av et NAV-tilbud ved klinikk for fysikalsk medisin og rehabilitering ved St. Olavs hospital)	Prosjektansvarlig: NAV Sør-Trøndelag	Prosjektperiode: 2006-2008
--	--	--------------------------------------

Samarbeidsprosjekt mellom NAV Sør-Trøndelag og klinikk for fysikalsk medisin ved St.Olavs Hospital. Prosjektet skal utvikle nye samarbeidsformer og samordning av tjenestene til brukergruppen, som vil føre til en raskere og lettere tilbakevending til hverdagslivet og arbeidslivet for denne brukergruppen. Målgruppen er pasienter med ryggmargsskade.

Prosjekt Effekter av tiltak på sykefravær	Prosjektansvarlig: Transportøkonomisk institutt	Prosjektperiode: 2007
---	---	---------------------------------

Prosjektet vil belyse hvilken effekt ulike tiltak/intervensjoner har i forhold til sykefraværsforebygging. Studien vil ende med konkrete anbefalinger om tiltak som virker og peke på virkemidler som har uønsket effekt. 3 hovedkategorier av tiltak er valgt i analysen:

1. Organisatoriske: arbeidstid, med fokus på turnus og arbeidstid som 6-timersdag.
2. Psykososiale: tiltak som øker medbestemmelse eller frihetsgrad til ansatte og tiltak som går på bevisstgjøring, medarbeidersamtaler og orientering/utdanning av medarbeidere.
3. Fysiske: ergonomisk utforming av arbeidsplass og trim i arbeidstiden.

Prosjekt Ny arbeidsorganisering renhold	Prosjektansvarlig: Feiringklinikken AS	Prosjektperiode: 2007
---	--	---------------------------------

Målet ved prosjektet er å redusere sykefraværet blant renholdere ved Feiringklinikken. Prosjektet ønsker å endre organiseringen av arbeidet slik at det gir minst mulig belastning og med lengre perioder fri enn før. Dette betyr

- endret turnus
- lengre restitusjonsperioder
- korte arbeidsperioder
- redusert full stilling til 32,5 timers uke
- økt bemanning

Prosjekt Forekomst av "wrongdoing" og "whistleblowing" i norsk arbeidsliv kartlagt ut fra internasjonale konvensjoner. Individuelle og organisatoriske korrelater	Prosjektansvarlig: Universitetet i Bergen, Institutt for samfunnspsykologi	Prosjektperiode: 2007
---	--	---------------------------------

Kartlegge varsling (whistleblowing) i Norge i et representativt utvalg av den voksne norske befolkning (arbeidstakere, men også personer som har sluttet/ falt ut av arbeidslivet) med begrepsdefinisjon og spørsmålsformuleringer som muliggjør internasjonale sammenligninger. Prosjektet vil videre kartlegge forholdet mellom "type av wrongdoing" (målt langs en "farlighets-" eller risikodimensjon) og varsling, og typer og erfaringer med varsling, og etterfølgende konsekvenser. Et annet siktemål for prosjektet er å kartlegge erfaringer og kjennskap til den nye varslerloven/varslerparagrafen, enten man er varsler selv, eller leder som mottar personer som varsler.

Prosjekt	Prosjektansvarlig:	Prosjektperiode:
Brukerundersøkelse blant brukere av hjelpemiddelsentralen og sykmeldte	NAV Direktoratet, Arbeid og aktivitet,	2007
<p>Sammenlignet med andre brukere av NAVs tjenester er brukerne av hjelpemiddelsentralene mindre fornøyd med servicen. Det er et behov for å gjennomføre en spesialundersøkelse i denne gruppen av brukere for å avdekke hvilke faktorer som bidrar til lav grad av tilfredshet. Dette vil for det første gi et grunnlag for å utforme en kvantitativ undersøkelse som når bredt ut til et representativt utvalg av hjelpemiddelsentralbrukere, men den <i>kvalitative</i> informasjonen vil også i seg selv gi nyttig kunnskap om hvilke deler av tjenestetilbudet til denne brukergruppen som ikke fungerer optimalt. Undersøkelsen skal avdekke i hvilken grad vurderingen av tjenestetilbudet er preget av urealistiske forventninger fra brukerne, eller om tilbudet fra hjelpemiddelsentralene er kvalitativt for dårlig. Målgruppe for resultatene av undersøkelsen er ansatte og ledere i NAV, partene i arbeidslivet og myndighetene.</p>		

Prosjekt	Prosjektansvarlig:	Prosjektperiode:
Rund og Sunn – varig livsstilsendring for pasienter med medisinsk overvekt	Din Doktor, Fredrikstad	
<p>WHO har erklært overvekt som en kronisk sykdom. Ca 40 % av Norges befolkning er overvektige og 11 % lider av fedme. Det Danske Instituttet for Folkesundhet regner med at 6-7 % av sykefraværet i Danmark skyldes fedme.</p> <p>Mål for prosjektet: Langtidsoppfølging for varig livsstilsendring; bedre helse fysisk og psykisk, reduksjon av sykefravær, hjelp tilbake til arbeidslivet og bedret livskvalitet.</p> <p>Målgruppe: Kvinner som er under utredning eller oppfølging via NAV med medisinsk overvekt (BMI 35 eller over)</p> <p>Prosjektet er en pilotstudie i samarbeid med Aker sykehus v/dr. med. Grethe Støa Birketvedt.</p>		

Prosjekt	Prosjektansvarlig:	Prosjektperiode:
Fyrtårnprosjektet Øvre Romerike – Arbeidsnærvær i kommunale sykehjem	Øvre Romerike Utvikling	2006-2007
<p>Sykefraværet og graden av uførepensjonering er høy blant medarbeidere innenfor pleie- og omsorgssektoren. Sykefraværet fordelt på næring viser at helse- og sosialtjenester har det høyeste sykefraværet.</p> <p>Mål: Øke arbeidsnærværet på sykehjemmene. Delmål er økt medarbeidertilfredshet, økt kvalitet på tjenesten, økt rekruttering og forhindring av utstøting (uføretrygd/ førtidspensjonering).</p> <p>Målgruppen er alle ansatte ved sykehjemsavdelingene som deltar i prosjektet.</p> <p>Samarbeidsprosjekt mellom Gjerdrum, Hurdal, Eidsvoll, Nannestad, Nes og Ullensaker kommuner. Et sykehjem i hver kommune gjennomfører et delprosjekt.</p>		

Prosjekt	Prosjektansvarlig:	Prosjektperiode:
Yrkesrettet rehabilitering i kriminalomsorgen – utdanning og arbeid som del av soning	Nordlandsforskning	2006
<p>Kartlegge og beskrive yrkesmessig og utdanningsrettet rehabilitering innen kriminalomsorgen. Rehabilitering i norske fengsler og friomsorgsinstitusjoner har stort omfang, men det foreligger lite systematisk kunnskap om denne. Innenfor det inkluderende arbeidsliv har man satset lite på denne gruppen så langt.</p>		

Prosjekt	Prosjektansvarlig:	Prosjektperiode:
Sorg uten blomster	Foreningen 2 Foreldre	2006
<p>Avdekke og tallfeste sammenhengen mellom samlivsbrudd, mentale/fysiske helseproblemer relatert til dette, og sykefravær. Det er tidligere ikke presentert tall på dette i Norge i dag, så langt man har klart å avdekke. Målsettingen var todelt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) å beregne hva samlivsbrudd koster samfunnet relatert til sykefravær på arbeidsplassene. Hvor mange sykmeldinger/egenmeldinger pr. år er relatert til samlivsbrudd? 2) å øke kompetansen hos bedriftshelsestjeneste og personalledelse om samlivsbrudd. Hvordan kan disse møte den ansatte ift ulike tiltak, slik at skadevirkningene av samlivsbruddet reduseres i størst mulig grad, og sykefraværet går ned. <p>Målgruppen er ansatte i offentlig og privat virksomhet, personalledere, HMS-avdeling, bedriftshelsetjenesten og tilsvarende.</p>		

Prosjekt Jeg blir! Den inkluderende skole og barnehage i nettverk.	Prosjektansvarlig: NAV Aust-Agder	Prosjektperiode: 2005-2008
<p>Utvikle nye metoder for skole- og barnehageutvikling gjennom bruk av nettverk. Målet er å forebygge sykefravær og få eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid. Dette er et interkommunalt prosjekt hvor Arendal, Froland, Tvedestrand og Vegårshei kommuner deltar. Høgskolen i Agder har ansvar for å følgeforske prosjektet. Forankringen for prosjektet er bred med representanter fra KS, Utdanningsforbundet, Aetat, trygdeetaten og kommunale ledere i styringsgruppen.</p>		

Prosjekt Ivaretagelse og tilrettelegging for gravide arbeidstakere ved Hålogalandssykehuset avd Harstad	Prosjektansvarlig: Arbeidslivssenteret i Troms	Prosjektperiode: 2005-2006
<p>Få gravide arbeidstakere til å stå lengst mulig i jobb, redusere sykefraværet med i snitt 3-4 uker til i snitt 13 uker før nedkomst og bidra til:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Økt kunnskap/kompetanse blant ledere og ansatte om tilrettelegging og derigjennom endret holdning - Økt trygghet i forhold til miljøfaktorer - Klare retningslinjer for god gravidepolitikk <p>Virkemidlene var bl.a. tidlig tilrettelegging og individuell oppfølgingsplan gjennom dialog med jordmor, som er faglig ansvarlig i prosjektet. Jordmor hadde ansvar for en tidligst mulig trekantsamtale (leder/gravid/jordmor) om oppfølging og evaluering. Flere virkemidler var omgjøring av turnus, endring av arbeidsoppgaver og midlertidig utlån av hjelpemidler fra hjelpemiddelsentralen. Videre gav man informasjon til alle lederne, som er pålagt meldeplikt når de får en gravid arbeidstaker.</p> <p>Omsorg og tilrettelegging for gravide ved Hålogalandssykehuset, avdeling Harstad gav gjennom prosjektet langt lavere sykefravær og resulterte i 3,3 millioner i sparte sykepengeutgifter. 32 gravide kvinner var 11 uker lengre i arbeid under graviditeten enn det gravide var i gjennomsnitt før prosjektet ble igangsatt.</p>		

Prosjekt Varslere - en studie av kommunale lederes synspunkter på og erfaringer med å ta opp kritiske forhold på arbeidsplassen (Modul 2)	Prosjektansvarlig: Fafo	Prosjektperiode: 2005-2006
<p>Undersøke hvordan ledere i kommunal sektor, hhv utdannings-, barneverns- og pleie og omsorgssektoren, håndterer saker der arbeidstaker melder om forhold på arbeidsplassen som oppleves som kritikkverdige. Fokus rettes både mot leders opplevelse av forholdet mellom leder og arbeidstaker og mot forholdet mellom ledere og deres ledere igjen, eller deres kommuneorganisasjon. Prosjektets har som overordnet mål å skaffe innsikt som kan brukes til å utvikle strategier, som så kan gi arbeidsorganisasjoner hjelp til å handle konstruktivt i situasjoner der arbeidstakere påpeker kritikkverdige forhold. Det argumenteres for at lederes håndtering av denne typen saker har betydning for arbeidsmiljøet og dermed forekomsten av sykefravær.</p>		

Prosjekt Arbeidsmarkedskarrierer og sykefravær for arbeidstakere i en bransje med anbud. En følgestudie	Prosjektansvarlig: Transportøkonomisk institutt	Prosjektperiode: 2005-2006
<p>I dette prosjektet ønsker man å undersøke nærmere hva som skjer med i) arbeidstakere i selskap som utsettes for anbud før og etter anbudsrunder, ii) hvordan introduksjon av anbud påvirker arbeidsmiljø og sykefravær, og iii) kartlegge betydning av bedrifts- vs individspesifikke kjennetegn for virkninger på sykefravær. I prosjektet vil man studere (minst) tre bedrifter der produksjonsovertakelse har funnet sted som følge av anbudskonkurranse. Delvis med utgangspunkt i allerede innsamlet informasjon fra tidligere prosjekt som sikrer at en har data før produksjonsovertakelse vil en foreta før-etter analyse av forholdene nevnt ovenfor. I tillegg vil prosjektet kontakte alle ansatte førere i selskapene som opprinnelig hadde konsesjon for å avklare arbeidsmarkedstilknytning og eventuelt utvikling i lønns- og arbeidsvilkår etter at nytt selskap har overtatt. En vil også følge førere og førergrupper med dybdeintervjuer og spørreundersøkelser.</p>		

Prosjekt Vestfoldmodellen – evaluering av effekter	Prosjektansvarlig: FTK Vestfold	Prosjektperiode: 2002-2006
<p>Vestfoldmodellen er en intervensjonsmetode og er en integrert del av trygdens oppfølging av sykmeldte med muskel/skjelettdiagnoser. Disse henvises til fysikalsk medisiner ved Kysthospitalet i løpet av de første 8 ukers sykmelding. Målet er å undersøke om bedret faglig håndtering via modellen, med sterk vekt på gjenopptakelse av normale aktiviteter og redusert medikalisering, reduserer antall sykedager og tilgang til uførepensjon. Kopi av erklæring sendes fra spesialist til både behandlende lege, arbeidsgiver, bedriftshelsetjeneste og trygdekontor. Prosjektet ønsker slik å klarlegge om bedret samhandling medfører økt involvering tidlig i sykdomsfasen fra arbeidsgiver og bedriftshelsetjeneste, med økt bruk av aktive trygdemidler, økt bedriftsintern attføring, redusert utstøting og økt bruk av gradert uførepensjon.</p>		

Prosjekt Hva blir bedriftshelsetjenestens rolle i inkluderende arbeidsliv?	Prosjektansvarlig: STAMI	Prosjektperiode: 2002-2003
<p>Gjennom en kombinasjon av spørreskjema, dybdeintervjuer og en erfaringskonferanse har prosjektet kartlagt hvordan BHT bidrar til et inkluderende arbeidsliv i virksomhetene. Prosjektet har også undersøkt om IA-avtalen styrer BHTs innsats bort fra primærforebyggende aktiviteter.</p>		

10.3 Delmål 2. Inkludere flere med redusert funksjonsevne

Prosjekt En helt vanlig jobb – en studie av utviklingshemmedes muligheter til ordinært arbeid	Prosjektansvarlig: Nordlandsforskning	Prosjektperiode: 2002 – 2005
<p>Studien skulle utvikle kunnskap om hvilke vilkår/faktorer som fremmet eller hindret rekruttering og jobbstabilitet hos utviklingshemmede arbeidstakere på ordinære arbeidsplasser. Studiens fokus var de sosiale prosesser som førte noen ut i arbeid og andre ut i – eller tilbake i – tilrettelagt arbeid eller arbeidsledighet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - etablere en oversikt over hvor utviklingshemmede finner jobber i ordinært arbeidsliv per i dag; fokus på hvilke typer bedrifter, bransjer, etc., - utvikle kunnskap om hvilke faktorer som bidrar til å føre personer med utviklingshemming inn i det ordinære arbeidsmarkedet gjennom systematiske studier av utviklingshemmedes egne erfaringer som ordinære arbeidssøkere og arbeidstakere <p>Hovedgruppen i prosjektet var personer under 30 år.</p>		

Prosjekt Veien inn i arbeidsmarkedet – en feltstudie av hvordan unge personer med funksjonshemming nærmer seg arbeidslivet, og ulike aktørers rolle i denne prosessen	Prosjektansvarlig: Nordlandsforskning	Prosjektperiode: 2004-2006
<p>I prosjektet arbeidet en med å få fram kunnskap som kunne gi et grunnlag for å utarbeide tiltak som skulle gjøre det lettere for personer med funksjonsnedsettelse å få en mer permanent tilknytning til arbeidsmarkedet. Overgangen fra skole til arbeidsliv, som er problematisk for de fleste unge, er ekstra vanskelig for funksjonshemmede ungdommer. De havner mellom arbeidsmarkedspolitiske tiltak, tverretattlig samarbeid, arbeidsgivers vilje til å ansette unge med funksjonshemming, og tiltak for å tilrettelegge forholdene for den funksjonshemmede. Det finns lite forskning om hvordan unge funksjonshemmede selv oppfatter den prosessen som leder mot arbeidsmarkedet, hvordan de selv reagerer, hvilke barrierer de opplever at de møter eller hvilke muligheter som kan finnes.</p>		

Prosjekt Unge fysisk funksjonshemmede i arbeid	Prosjektansvarlig: Trygdeetatens arbeidslivssenter i Hedmark	Prosjektperiode: 2005-2007
<p>Prosjektets siktemål var å rekruttere flere med redusert funksjonsevne til ordinære arbeidsplasser. Dette skulle gjøres ved å utvikle en modell som årlig sikret tilbud om 10 praksisplasser over 2 år for unge fysisk funksjonshemmede. Prosjektet skulle videre utvikle og sikre helhetlig samarbeid mellom offentlige etater, videregående opplæring, høyskole, aetat, sosialetat og trygdeetat om unge fysisk funksjonshemmede. Modellen skulle også bidra til kunnskapsoverføring og nærstøtte til virksomheter i forbindelse med tilsetting og tilrettelegging for funksjonshemmede. Avslutningsvis skulle modellen utfordre og ta i bruk trygdeetatens virkemidler (økonomiske og ikke økonomiske, les kompetanse) i det forebyggende arbeidet. Det vil si i forhold til søker/arbeidsplass mens vedkommende fortsatt var i opplæring/studerer.</p>		

Prosjekt Arbeidstakere og arbeidssøkere med lese-/skrivevansker	Prosjektansvarlig: Rikstrygdeverket, senter for IKT-hjelpemidler, NONITE	Prosjektperiode: 2002-2004
<p>Ifølge en kartlegging av leseferdighetene blant voksne i Norge har 30 % dårlige ferdigheter. Samtidig øker kravene til lese-/skriveferdigheter i samfunnet. Effektiviserings- og omstillingstiltak på arbeidsplassene fører til at flere får endrede arbeidsoppgaver, og lese- /skrivevansker, som tidligere ikke var framtrødende, avdekkes. Strategier som er utviklet for å unngå oppgaver som innebærer lesing og skriving fungerer ikke lenger, og personen risikerer å havne i en situasjon preget av dårlig mestringsevne. Dette kan igjen føre til utvikling av sammensatte helseplager og varig avgang fram arbeidslivet.</p> <p>I prosjektet ønsket en å gjøre datahjelpemidler tilgjengelig i arbeidslivet for arbeidstakere/-søkere med lese-/skrivevansker. Et dialektbasert staveverktøy ble utprøvd og tilpasset. Staveprogrammet, kalt Lingdys, var et hjelpemiddel som satt den lese-/skrivesvake i stand til å utnytte de fordelene en datamaskin kunne gi ham eller henne. Programmet ble kjørt sammen med Microsoft Word. Mens teksten ble skrevet inn, kom LingDys med stavingsforslag i et eget forslagsvindu. Enkeltord eller tekst kunne leses opp ved hjelp av kunstig tale, og en kunne ved oppslag i ordbok se hva enkeltord betydde.</p>		

Prosjekt Arbeidsplasstilrettelegging for langtidssykemeldte med muskel- og skjelettplager. Et forsknings- og metodeutviklingsprosjekt	Prosjektansvarlig: IRIS, International Research Institute of Stavanger.	Prosjektperiode: 2007 - 2008
Undersøke hva slags tiltak – både forebyggende og rehabiliterende – som er effektive i forhold til langtidssykemeldte med muskel/skjelettplager. Dette omfatter tiltak både i og utenfor arbeidsplassen, men legger særlig vekt på tiltak på arbeidsplassen. Man ønsker svar på hvordan også arbeidsgiver reagerer på de foreslåtte tiltak. I første omgang vil man gjennomføre en kunnskapsoppsummering basert på eksisterende forskningslitteratur om tilrettelegging på arbeidsplass for sykemeldte arbeidstakere. Allerede innsamlede kvalitative data fra 30 case studier (gjentatte intervju med 30 langtidssykemeldte og deres nærmeste ledere, pluss all skriftlig dokumentasjon fra arbeidsgiver, lege og trygdekontor) vil i neste omgang brukes til å lage en systematisert oversikt som viser om og hvordan arbeidsplasstilrettelegging gjennomføres, hva slags erfaringer man har med dette og om det virker etter hensikten.		

Prosjekt Unge uføre. Hva forklarer den høye uføreandelen i Agder? En kvalitativ analyse av unge uføre i fire fylker	Prosjektansvarlig: Agderforskning	Prosjektperiode: 2007
Agderfylkene hadde på 90-tallet og seinere en tilvekst i tallet på uførepensjonerte som plasserer fylkene på toppen av uførestatistikken. Disse fylkene hadde også relativt flest unge (under 35 år) uførepensjonerte sammenlignet med andre fylker. Målet med prosjektet er å finne ut hva som kan forklare den høye uføreandelen og uføretilgangen blant unge uføre i Agderfylkene. Det legges opp til en komparativ undersøkelse, hvor søkerne tar sikte på å sammenligne Agderutvalget med tre andre fylker: Hedmark, Møre og Romsdal og Finnmark. Innenfor hvert av fylkene velges en kommune, med unntak av Aust-Agder, hvor det velges to.		

Prosjekt Raulandprosjektet – forbedring av samhandlingen mellom arbeidsrettet rehabilitering, NAV og attføringsbedriftene – et pilotprosjekt for å styrke deltakernes jobbmuligheter	Prosjektansvarlig: Attføringssentret på Rauland	Prosjektperiode: 2007
For brukeren i grenselandet mellom medisinsk og arbeidsrettet rehabilitering og yrkesrettet attføring er det i dag ikke et tilstrekkelig strukturert samarbeid og god nok oppfølging. Målet er å utvikle et system for strukturert samarbeid/samhandling mellom Attføringssentret i Rauland, arbeidsgivere, aktuelle attføringsbedrifter og NAV. Målet er å styrke tilknytningen til arbeidslivet. Målgruppen er brukere ved AIR. Disse har sammensatte plager og er i gjennomsnitt sykmeldt i 12 måneder.		

Prosjekt Kartlegging av arbeidsmuligheter og arbeidsønsker blant uførepensjonister	Prosjektansvarlig: Fafo	Prosjektperiode: 2006
Bred kartlegging av arbeidsmuligheter og arbeidsønsker blant uførepensjonister ved å undersøke 1) hvor mange som kan tenke seg å vende tilbake til arbeidslivet og hva som typisk kjennetegner de som ønsker dette, 2) hvordan de uføre selv vurderer sin arbeidsevne, 3) hvilke hindringer uføre oppfatter at finnes og gjør arbeid vanskelig 4) hvilke tiltak eller virkemidler som vil gjøre det mulig å gjenoppta arbeid. Undersøkelsen tenkes gjennomført blant et tverrsnitt av uførebefolkningen gjennom en henvendelse til et representativt utvalg på 1000 uføre. Som undersøkelsesmetode vil telefonintervju bli benyttet. I tillegg ønsker man at utvalget identifiseres i FD-trygd, slik at tilgjengelige registerdata også kan benyttes.		

Prosjekt Arbeidsrehabilitering for personer med alvorlige sinnslidelser – psykoedukativ behandling (Delprosjekt under Vilje Viser Vei)	Prosjektansvarlig: NAV Oslo arbeid	Prosjektperiode: 2005-2007
Teste om bruk av den psykoedukative metoden i en attføringsbedrift og i ordinært arbeidsliv (IA-bedrifter) fører til at personer med alvorlige psykiske lidelser får jobb eller beholder jobben, dvs. om metoden fører til økt sysselsetting i denne gruppen. Prosjektet er primært rettet mot personer med schizofreni. Psykoedukative metode har vært anvendt i familier, og prosjektet vil prøve ut om metoden også egner seg for arbeidsplasser. Det tenkes i første rekke på utprøving i attføringsbedrifter, men også i det vanlige arbeidslivet. Prosjektet utføres i samarbeid med psykiatrisk ekspertise.		

10.4 Delmål 3. Øke den reelle pensjoneringsalder

Prosjekt En jobb å eldes med - en studie av faktorer som påvirker turnover og sykefravær blant ansatte innenfor pleie- og omsorgssektoren	Prosjektansvarlig: Nordlandsforskning	Prosjektperiode: 2003 – 2005
Kartlegge de rutiner, tiltak og organisatoriske løsninger som kjennetegnet virksomheter som hadde lavt sykefravær, lite gjennomtrekk og lav grad av uføretrygd. Målgruppen var ansatte i pleie- og omsorgssektoren. Ved prosjektstart i 2003 ble disse arbeidstakerne beskrevet med disse kjennetegnene: De opplevde å ha svært lav grad av innflytelse sett i forhold til øvrige kommunale arbeidstakere, de var i hovedsak kvinner med lav formell utdanning, de ble utsatt for tungt arbeid, vold og trusler daglig. Gruppen var videre kjennetegnet med høyt sykefravær, tidlig retrett fra arbeidslivet og uføretrygd. Arbeidssituasjonen var preget av krysspress mellom brukernes behov, tilgjengelige ressurser og krav til økt effektivitet og kvalitet. Forskning viste at mestring av dette presset i stor grad ble overlatt til den enkelte arbeidstaker, og reelle problemer og dilemmaer tilslørt og privatisert. Dette bidro til økt slitasje og utmattelse.		

Prosjekt Inkluderende arbeidsliv og heving av den reelle pensjoneringsalderen – en studie av sammenhengen mellom offentlig politikk, seniortiltak på virksomhetsnivå og tidlig avgang blant eldre arbeidstakere	Prosjektansvarlig: Fafo	Prosjektperiode: 2005-2006
Bidra til en mer nyansert forståelse av arbeidsplassens betydning for tidligavgangen, og derigjennom klargjøre det potensial ulike virksomheter har til å påvirke beslutningen om tidligpensjonering hos forskjellige arbeidstakergrupper. Det er gjennomført en spørreundersøkelse om seniorpolitikk rettet mot et representativt utvalg på drøye 700 virksomheter.		

Prosjekt Norske arbeidsgivere og ikke-vestlige innvandrere: Hvem får hvilken praksisplass?	Prosjektansvarlig: Fafo	Prosjektperiode: 2005-2006
Fafo gjennomførte høsten 2005 en registerstudie av nordmenn og innvandreres bruk av ulike arbeidsmarkedstiltak og overgang etter deltakelse på tiltak. Prosjektet var modul 1 i et større prosjekt. Prosjektet ønsket å etablere kunnskap om hvilke forhold som styrte bruken av virkemiddelet praksisplass og effekter av dette for overgang til arbeid, for ulike etniske grupper. Arbeidsløse norske og ikke-vestlige innvandrere, både kvinner og menn, inngikk i prosjektet. Metoden besto av analyse av registerdata i modul 1, intervjuundersøkelse blant Aetat lokalt og kvalitative intervjuer ved 15 virksomheter i de neste to modulene. Bakgrunnen for prosjektet var at innvandreres problemer i det norske arbeidsmarkedet var knyttet til problemer med å komme inn i arbeidslivet, til å bli værende der, og til liten oppad mobilitet. Ansettelsesprosessen var trolig den viktigste, men minst forståtte delen av et arbeidstakerforhold. Kunnskapen om hva som skjedde i ansettelsesprosessen var liten. Arbeidspraksis pekte seg ut som et spesielt viktig virkemiddel. Aetat hadde en sentral rolle i utvelging av praksisplasser og deltakere til disse, og i oppfølging av arbeidstakere og arbeidsgivere. Valget av hvem som skulle få praksisplass, ansettes, kvalifiseres og forfremmes ble fattet av arbeidsgivere – ikke av velferdsstatlige etater. Prosjektet ønsket å etablere kunnskap om holdninger og perspektiver hos så vel arbeidsgivere som Aetats saksbehandlere i utvelgelsesprosessen.		

Prosjekt Seniorpolitikk i kvinnedominerte bransjer – tiltak for å hindre tidligavgang i hotell og helsevesen	Prosjektansvarlig: Arbeidsforskningsinstituttet AS	Prosjektperiode: 2006-2008
Målet er å kartlegge hvilke forhold som er viktige for om kvinners (50+) beslutning om å bli værende i, eller forlate arbeidsmarkedet, samt å utvikle og prøve ut tiltak som kan bidra til at kvinner i målgruppen står lenger i arbeid.		

Prosjekt På godfot med sjefen?	Prosjektansvarlig: Universitetet i Stavanger, Det samfunnsvitenskapelige fakultet	Prosjektperiode: 2007
<p>Tidligere forskning viser at eldre arbeidstakere diskrimineres av ledere og medarbeidere, og mange velger tidlig avgang gjennom trygd eller førtidspensjonering. Forskning viser også at eldre arbeidstakere i snitt presterer like godt som sine yngre kolleger, bidrar til stabilt og positivt arbeidsmiljø, og ikke koster nevneverdig mer for bedriften enn deres yngre kolleger i sykefravær. I noen tilfeller har seniorer også kompetanse som er viktig for virksomhetens drift og utvikling. Prosjektet vil undersøke om det paradoksale gapet mellom seniorennes kompetanse og bidrag på arbeidsplassen og diskriminering av dem som arbeidstakere kan tilbakeføres til kvaliteten av forholdet mellom ledere og medarbeidere. I hvilken grad har seniormedarbeiderne et dårligere eller mer perifert forhold til sine ledere - og omvendt, enn hva som gjelder for deres yngre kolleger?</p>		

Prosjekt God seniorpolitikk	Prosjektansvarlig: Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS	Prosjektperiode: 2007
<p>Mål: Utvikling av et bevisstgjøringskurs. Kurset planlegges slik at den enkelte deltaker kan bli klar over de ressursene og sterke sider han eller hun har, få frem hva som fremmer energi hos vedkommende – og hva som hindrer. Å temme den enkeltes indre gremlin står sentralt. Kurset tar sikte på å gi tid til refleksjon, til å bli klar over egne holdninger og å se muligheter i et videre arbeidsliv, som er i kontinuerlig endring. Dette kurset vil kunne bidra til å gjøre deltakerne mer positive til endringer, sterkere rustet til omstillinger og bidra til å få seniorenne til å ta ansvar for egen situasjon og utvikling.</p> <p>Målgruppe: Arbeidstakere og eller tillitsvalgte i YS medlemsforbund som er 45 +.</p>		

Prosjekt Utvikling og anvendelse av narrativ metode i seniorpolitisk lederutvikling	Prosjektansvarlig: Arbeidsforskningsinstituttet AFI	Prosjektperiode: 2007
<p>Målet er å øke pensjoneringsalderen. Narrativ metode har først og fremst vært brukt innenfor veiledning og terapi, hvor det legges vekt på at man skal se hele mennesket. Prosjektet ønsker å videreutvikle metoden som et egnet verktøy for ledere.</p> <p>Forskning på seniorpolitikk og arbeidet med det inkluderende arbeidsliv i arbeidslivssentrene har vist at ledelsen i virksomhetene er sentral for å lykkes med IA-arbeidet generelt og med seniorpolitisk ledelse spesielt. Seniorenne må oppleve å bli sett og møtt av ledelsen for å stå lengre i arbeidslivet. Ledere har ofte ikke den nødvendige kunnskap om hvordan man skal lede en virksomhet hvor det er mange eldre arbeidstakere i arbeidsstokken.</p> <p>Innenfor arbeidslivet innebærer metoden å fokusere på brukerens historier om egen prestasjon og kompetanse. "Når var jeg god?" er spørsmålet bak historiene som skal fortelles.</p>		