

Tone Fløtten

Attføring i norske bedrifter

© Forskningsstiftelsen FAFO 1994
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
Kapittel 1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn og problemstillinger	7
1.2 Data	8
Kapittel 2 Bedriftsintern attføring – en modell	9
2.1 Strukturelle kjennetegn	9
2.2 Attføringsapparat	10
2.3 Potensielt attføringsbehov	11
2.2 Resultater fra den bivariate analysen	13
2.5 Resultater fra den multivariate analysen	15
2.6 Oppsummering	19
Kapittel 3 Attføring i små og mellomstore bedrifter	20
3.1 Struktur, behov eller ressursforskjeller?	20
3.2 Hvorfor driver ikke de små og mellomstore bedriftene med attføring?	23
3.3 Hvem deltar i attføringsarbeidet?	25
3.4 Betydningen av offentlige støtteordninger	26
3.5 Forskjeller i bruk av interne tiltak	29
Kapittel 4 Hvordan bedre bedriftenes attføringsarbeid?	31
4.1 Hvor godt er attføringsbehovet dekket?	31
4.2 Behov for informasjon og økonomisk støtte	31
Kapittel 5 Konklusjon	33
Litteratur	35
Vedlegg 1 Utvalg og vekteprosedyrer	36
Vedlegg 2 Spørreskjema	37

Forord

I 1992 gjennomførte FAFO en spørreundersøkelse for å kartlegge bedrifters bruk av, og erfaringer med, bedriftsintern attføring. Resultatene fra prosjektet er dokumentert i notatet «Bedriftsintern attføring. En undersøkelse av attføringsaktivitet i bedrifter» (Visher 1993).

Datamaterialet som ble samlet inn til denne studien er av et slikt omfang, at det gir mulighet for flere analyser enn dem som ble gjennomført innenfor rammene av prosjektet «Bedriftsintern attføring». FAFO har derfor fått i oppdrag fra Kommunal- og Arbeidsdepartementet å foreta ytterligere analyser av attføringsarbeidet i norske bedrifter, med særlig vekt på å kartlegge eventuelle forskjeller i attføringsarbeidet mellom små, mellomstore og store bedrifter. Disse oppfølgende analysene presenteres i dette notatet.

I prosjektperioden har FAFO hatt kontakt med Erik Oftedal i Kommunal- og Arbeidsdepartementet, og jeg vil benytte anledningen til å takke for godt samarbeid. Forskningsleder Kåre Hagen ved FAFO skal ha takk for nyttige innspill og kommentarer. Sist, men ikke minst, takk til Jon S. Lahlum ved FAFOs publikasjonsavdeling for arbeidet med å ferdigstille manus for trykking.

FAFO, november 1994

Tone Fløtten

Kapittel 1 Innledning

I løpet av 1980-årene var det sterk vekst i uførepensjonering her i landet. Selv om antall personer som lever på uføretrygd nå har gått noe ned, er det fremdeles et sterkt ønske fra myndighetenes side om å dempe tilgangen til uføreordningen. Et av virkemidlene for å motvirke utestengning, er sterkere satsing på yrkesrettet attføring, deriblant bedriftsintern attføring (St.meld. nr.39, 1991-92).

Det er etablert en rekke tiltak for å hindre at personer med svekket arbeidsevne utstøtes fra arbeidslivet. Ansvar for den *yrkesmessige attføringen* var inntil 1994 delt mellom trygdeetaten og arbeidsmarkedsetaten. I dag er det arbeidsmarkedsetaten alene som har dette ansvaret. Hovedansvaret for *attføring av ansatte*, ligger hos arbeidsgiveren (jf arbeidsmiljøloven, paragraf 13, nr.2). Myndighetene skal på sin side hjelpe bedriftene med attføringsarbeidet, både i form av veiledning og i form av diverse økonomiske støtteordninger.

I dette notatet er det den bedriftsinterne attføringen som settes på dagsordenen. Vi ønsker å skaffe oss større kunnskap om hvilke forhold som har betydning for hvorvidt en bedrift driver med bedriftsintern attføring eller ikke.

Før vi går videre er det nødvendig å klargjøre forskjellen på yrkesrettet og bedriftsintern attføring: mens yrkesmessig attføring har som mål å sluse folk inn i arbeidslivet, er målet med bedriftsintern attføring å hindre at sykdom, skade eller sosiale forhold bidrar til å støte folk ut av arbeidslivet.

1.1 Bakgrunn og problemstillinger

Bedriftsintern attføring har av enkelte blitt karakterisert mer som et ideal enn en realitet i norske bedrifter (Hvinden 1991). I 1992 ble det gjennomført en undersøkelse som viste at om lag en av fire bedrifter i privat sektor har drevet med bedriftsintern attføring. Tallet var skuffende lavt, og kunne ved første øyekast bekrefte antakelsen om at det i realiteten foregår lite bedriftsintern attføring i Norge. Ved å ta utgangspunkt i hvor mange arbeidstakere disse 25 prosent av de private bedriftene sysselsatte, fant man imidlertid at over halvparten av arbeidstakerne arbeidet i bedrifter som hadde drevet med attføringsarbeid (Visher 1993). Dette viste at de norske bedriftene slett ikke var så dårlige til å attføre.

Vishers analyser viste at det først og fremst er de store bedriftene som er aktive på dette området. Et viktig mål med dette prosjektet, er for det første *å få en større forståelse av hvilke forhold som påvirker, og øker, sannsynligheten for at en bedrift driver med intern attføring*. Det er hovedsaklig de store bedriftene som driver med BIA, men hva skyldes dette? Er det ytre, strukturelle forhold som bestemmer dette, kan det forklares med forskjeller i attføringsbehov mellom bedriftene, eller kanskje forskjeller i ressurser?

For det andre vil vi vurdere om *det er de samme forhold som øker sannsynligheten for å drive med bedriftsintern attføring i bedrifter av ulike størrelse*.

For det tredje ønsker vi å avdekke om små, mellomstore og store bedrifter skiller seg fra hverandre med hensyn til *hvordan* attføringsarbeidet gjennomføres. Hvem involveres for eksempel i behandlingen av attførings saker, og hva slags offentlig støtte mottar bedriftene?

Et fjerde delmål er å vurdere *hvor godt fornøyd* de små, mellomstore og store bedriftene er med sitt eget attføringsarbeid. Vi ser også på hva bedriftsledelsen eventuelt

mener kan bidra til å øke attføringsaktiviteten, nærmere bestemt hvilke tjenester og tiltak som ville sette bedriften i bedre stand til å dekke behovet for bedriftsintern attføring.

Prosjektets hovedproblemstillinger kan formuleres som følger:

- * Hva kjennetegner bedrifter som har et aktivt attføringsarbeid?
- * Er prosessene som leder fram til attføring de samme i små og store bedrifter?
- * Hva er de viktigste forskjellene i gjennomføringen av attføringsarbeidet i små og store bedrifter?
- * I hvilken grad dekker bedrifter av ulik størrelse behovet for bedriftsintern attføring, og hvilke forhold kan eventuelt bidra til å øke attføringsaktiviteten?

1.2 Data

Analysene er basert på data fra 1992. Markeds- og mediainstituttet gjennomførte på oppdrag fra FAFO en intervjuundersøkelse blant et representativt utvalg av NHOs medlemsbedrifter. En representant fra ledelsen og en representant fra de ansatte ble intervjuet i hver bedrift. De fleste analysene i notatet er basert på et utvalg av 512 bedrifter, og i de fleste tilfellene er det ledelsens svar som blir analysert.¹

For å sikre at undersøkelsen omfattet et tilstrekkelig antall bedrifter som hadde attføringserfaringer, ble de store bedriftene overrepresentert i utvalget. Dette medfører at dataene må vektas i ettertid. I vedlegg 1 er detaljene omkring vektprosedyrene beskrevet. Spørreskjemaet er gjengitt i vedlegg 2.²

¹ Se Visher 1993 for en vurdering av samsvar i ledelsens og de ansattes svar.

Kapittel 2

Bedriftsintern attføring – en modell

En fjerdedel av norske bedrifter har drevet med bedriftsintern attføring. Visher (1993) analyserte tilstedeværelsen av bedriftsintern attføring ut fra behovs-, ressurs- og motivasjonsforklaring. Resultatene fra hennes analyse kan oppsummeres som følger:

- * Bedriftsintern attføring er mer vanlig i store enn i små og mellomstore bedrifter
- * De fleste som ikke driver med BIA oppgir «manglende behov» som årsak til dette (bedriftsledelsens svar). Analyser av uføresannsynligheten i bedriftene støtter opp om bedriftsledelsens antakelse om at de ikke driver intern attføring fordi det ikke er behov for det.
- * Konkurransetsatthet ser ikke ut til å ha betydning for en bedrifts attføringsarbeid.
- * Blant de største bedriftene spiller bransje en betydelig rolle for forekomsten av attføringsarbeid. Funksjonær-, bygg- og anleggsbedrifter er passive, mens bedrifter innenfor oljevirkosomhet og industri er mer aktive.
- * Blant de største bedriftene er det å ha et attføringsapparat (bedriftshelsetjeneste og attføringsutvalg) en viktig forutsetning for å drive med intern attføring.

I det følgende vil vi ta utgangspunkt i Vishers analyser og bygge en modell for å utvide forståelsen av hva som kan ha betydning for en bedrifts sannsynlighet for å drive med bedriftsintern attføring. Hva er det for eksempel som gjør at attføring er mest vanlig i de største bedriftene, bortsett fra det faktum at de er store? For å tilnærme oss dette vil vi benytte oss av en multivariat analyseteknikk, logistisk regresjon. Denne analyseteknikken er velegnet til å analysere spørsmål om en bedrift (eller person) har eller ikke har et bestemt kjennetegn, som for eksempel «har drevet med bedriftsintern attføring» i forhold til «har ikke drevet med bedriftsintern attføring».³ Det vi ønsker å analysere er altså hvilke faktorer som påvirker sannsynligheten for at bedriftsintern attføring har forekommet. Ved å bruke en slik teknikk håper vi å være bedre i stand til å forklare variasjonen i forekomsten av BIA, enn vi kan ved bare å se på effekten av enkelstående uavhengige variable.

Før vi går over til selve analysen, skal vi se nærmere på hvilke forklarende faktorer vi har valgt å legge vekt på, og hvilke sammenhenger vi forventer å finne. Vi har valgt å konsentrere oss om 14 uavhengige variable, som grovt sett kan grupperes i følgende tre grupper: Strukturelle kjennetegn, attføringsapparat og potensielt attføringsbehov.

2.1 Strukturelle kjennetegn

Vi vet allerede at det er en sterk sammenheng mellom bedriftens *størrelse* og den bedriftsinterne attføringen (Visher 1993). Det har lenge vært kjent at BIA først og fremst drives i store bedrifter (Tilseth 1982), og det er derfor iverksatt en rekke tiltak som skal lette attføringsarbeidet også i små og mellomstore bedrifter.⁴ Det er ikke slik at det er *størrelse i seg selv* som er årsak til økt attføringssannsynlighet, men det at store bedrifter er anderledes enn små bedrifter på en rekke områder. «De største bedriftene har både den organisatoriske kapasiteten og de ressursene som trengs for å opprettholde et attføringsapparat», sier Visher (1993). I attføringsmeldingen (St.meld. nr.39, 1991-92)

³ For nærmere beskrivelse av denne analyseteknikken se Hosmer og Lemeshow 1989.

⁴ For en gjennomgang av noen av disse tiltakene se Spjelkavik og Eldring (1991).

pekes det også på at de små og mellomstore bedriftene som oftest ikke har noen velutviklet personaladministrasjon eller bedriftshelsetjeneste å spille på.

Vi ønsker altså å forsøke å finne ut *hva* det er ved de store bedriftene som gjør at de oftere driver med attføring. Dersom det er tilstedeværelsen av et attføringsapparat som er årsak, skulle effekten av størrelse forsvinne når vi kontrollerer for attføringsapparat i den multivariate analysen.

To andre strukturelle variable er også med i modellen. Den ene sier noe om *konkurransesats*⁵, den andre noe om *bedriftens problemer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft*⁶. Konkurransesatt kan tenkes å slå ut på flere måter. En mulig antakelse kan være at jo mer konkurransesatt en bedrift er, jo mindre sannsynlig er det at den driver med bedriftsintern attføring, fordi bedriftsintern attføring ville bli for dyrt. En slik antakelse forutsetter imidlertid at det å drive attføring er dyrere for en bedrift enn enten å la folk «hangle» i jobben, eller å skifte ut attføringstrengende arbeidstakere med nye.

Mange vil være uenige i at bedriftsintern attføring er ulønnsomt (iallefall på lang sikt). Derfor kan en like rimelig hypotese være at siden arbeidspresset og slitasjen på de ansatte kan forventes å være stort i konkurransesatte bedrifter, er det av lønnsomhets-hensyn best for bedriften å drive med bedriftsintern attføring. Såvidt oss bekjent er det ikke gjennomført undersøkelser som kan si oss noe om presset på de ansatte, og dermed om et mulig attføringsbehov, i konkurransesatte bedrifter. Vi finner det derfor vanskelig å på forhånd ha en velbegrunnet hypotese om hvilken betydning konkurransesatsatthet vil ha.

Det er lettere å ha en antakelse om hva det vil bety for en bedrifts attføringsarbeid dersom bedriften har problemer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft. Vi antar at motivasjonen til å attføre de kvalifiserte medarbeiderne man faktisk har vil være stor i disse bedriftene.

2.2 Attføringsapparat

Bedriftene har flere institusjonelle ordninger som kan aktiviseres for å drive attføringsarbeid. For det første har bedrifter med minst 50 ansatte plikt til å opprette et *arbeidsmiljøutvalg*, der arbeidsgiver, arbeidstakere og verne- og helsepersonell er representert. Dette utvalget har anledning til å behandle attføringsspørsmål. For det andre kan det opprettes et *atføringsutvalg* under arbeidsmiljøutvalget.

For det tredje er *bedriftshelsetjenesten* en viktig støttespiller i attføringsarbeidet. Bedriftshelsetjenesten vil ha oversikt over omfanget og typen av helsemessige problemer på en arbeidsplass. Den kan både ta initiativ til forebyggende tiltak, og være behjelpelig med å etablere interne attføringstiltak (Blakstad og Alm Andreassen 1994). En annen fordel med bedriftshelsetjenesten er at personalet her ofte har oversikt over hvilke muligheter en bedrift har til å søke hjelp fra det offentlige.⁷

Visher (1993) viste at tilstedeværelsen av arbeidsmiljøutvalg, attføringsutvalg og/eller bedriftshelsetjeneste, har positiv effekt på BIA. Vi inkluderer disse variablene for å se om dette funnet holder også når vi korrigerer for de andre variablene i analysen.

⁵ Her skiller vi mellom de bedriftene som oppgir å ha svært store konkurranseproblemer og de som oppgir å ha ingen/små eller nokså store konkurranseproblemer. Streken er satt mellom nokså store og svært store konkurranseproblemer for å skille ut de som virkelig har problemer. Dette siden de aller fleste bedriftsleder oppgir at de har konkurranseproblemer.

⁶ Her skiller vi mellom de som oppgir at de har problemer og de som oppgir at de ikke har problemer.

⁷ Bedriftshelsetjenestens betydning i attføringsarbeidet blir påpekt i NOU 1992:2 om bedriftshelsetjenesten i framtiden. Det gjennomføres også noen forsøk der mindre bedrifter knyttes til et felles system for bedriftsintern attføring, med utgangspunkt i en felles bedriftshelsetjeneste, for eksempel Østfoldmodellen og samarbeidsprosjektet i Trysil-Engerdal (Spjelkavik og Eldring 1991).

2.3 Potensielt attføringsbehov

En åpenbar forklaring på at det interne attføringsarbeidet varierer mellom bedrifter, er at vi står overfor ulike attføringsbehov. Åtte av ti bedriftsledere oppgir manglende behov som årsak til at de ikke driver med attføringsarbeid (Visher 1993). Vi ønsker å se nærmere på sammenhengen mellom behovet for bedriftsintern attføring og faktisk attføring. I stedet for å ta utgangspunkt i bedriftenes egenrapportering om attføringsbehov, vil vi ta utgangspunkt i variable som kan si oss noe om bedriftens *potensielle* attføringsbehov. I modellen har vi lagt inn åtte variable som vi mener kan indikere attføringsbehov.

Ofte hevdes det at arbeidstakere støtes ut av arbeidslivet fordi de ikke har ressurser til å møte arbeidslivets krav (se for eksempel Kolberg og Hagen 1992, Dahl og Midtsundstad 1994). Attføring skal jo nettopp være et middel til å bryte kjeden: arbeid – sykemelding – uføretrygding/førtidspensjon/annen avgang. Dersom det er mye fravær, mye uføretrygding eller mange som slutter i en bedrift kan dette være et incentiv for å satse på bedriftsintern attføring. På den annen side kan dette også være et resultat av at man *ikke* har drevet med attføringsarbeid. Årsakssammenhengen mellom antatt attføringsbehov og faktisk attføring kan derfor være vanskelig å utlede. Det er heller ikke sikkert at det er bedriftene med det største attføringsbehovet som faktisk attfører. Med disse forbeholdene i minnet har vi imidlertid dannet oss mening om noen sannsynlige sammenhenger:

For det første antar vi at attføringsarbeid vil være mer utbredt i bedrifter der en stor andel av de ansatte har *arbeid som medfører store psykiske og/eller fysiske belastninger*⁸.

Som en følge av dette vil vi anta at motivasjonen til å drive attføringsarbeid er større dersom bedriften har problemer med at mange *slutter*⁹, med mye *sykefravær*¹⁰, eller dersom bedriften har hatt erfaring med at arbeidstakere blir *uføretrygdet*¹¹.

Når det gjelder effekten av erfaringer med uføretrygding, står vi igjen overfor et dilemma. Det er en utbredt antakelse at mange bedrifter bevisst benytter seg av uføretrygding for å bli kvitt uproduktive/overflødige arbeidstakere. Utstøtingsmodellen har blitt brukt for å forklare mekanismene bak veksten i antall uførepensjonister (se f.eks, Halvorsen 1990, Kolberg og Hagen 1992, Dahl og Midtsundstad 1994).¹² Hvis dette er tilfelle, vil forholdet mellom behov for attføring og faktisk attføring være anderledes enn vi har skissert, da vil ikke attføringsbehov nødvendigvis medføre faktisk attføring. Det samme kan være tilfelle dersom det er mange som slutter i en bedrift.

Attføringsaktiviteten kan også bli stimulert hvis mange av de ansatte er i risikogruppen for å bli uføretrygdet. Selv om det ikke er lett å peke ut hvem som er i denne

⁸ Vi skiller mellom de som oppgir at «ingen» eller «nesten ingen» i bedriften er utsatt for slike belastninger, og de som oppgir at «færre enn halvparten», «omtrent halvparten», «flere enn halvparten» og «alle/nesten alle» er utsatt for belastninger.

⁹ Vi har sett på hvor mange som sluttet i en bedrift forrige år i forhold til hvor mange som faktisk arbeider i bedriften. Variabelen er gruppert i kvartiler.

¹⁰ Andel dager registret som sykedager er inndelt i kvartiler.

¹¹ Vi har valgt et grovt mål for uføreefaringer idet vi skiller mellom de bedriftene som oppgir at en eller flere av de ansatte ble uføretrygdet i 1991 og de bedriftene som oppgir at de ikke hadde liknende erfaringer. Dette fordi vi antar at også liten uføreefaring kan virke stimulerende på attføringsarbeidet. (Vi gjør oppmerksom på at det kan være bedrifter som ikke har oversikt over hva som skjer med arbeidstakere etter at de slutter, og at det derfor kan være en viss underrapportering av uføreefaringer.)

¹² Utstøtingsmodellen står i motsetning til attraksjonsmodellen. I *utstøtingsmodellen* vektlegges misforholdet mellom arbeidstakerens ressurser og de produktivitetskrav som arbeidsgiver stiller. Avgang fra yrkeslivet blir en tvang fordi de individuelle ressursene ikke er gode nok til å møte de strukturelle krav. I *attraksjonsperspektivet* blir avgang fra yrkeslivet mer sett som en frivillig beslutning basert på individets egne preferanser om å motta en god pensjonsytelse og ha mye fritid, framfor å fortsette i yrkeslivet.

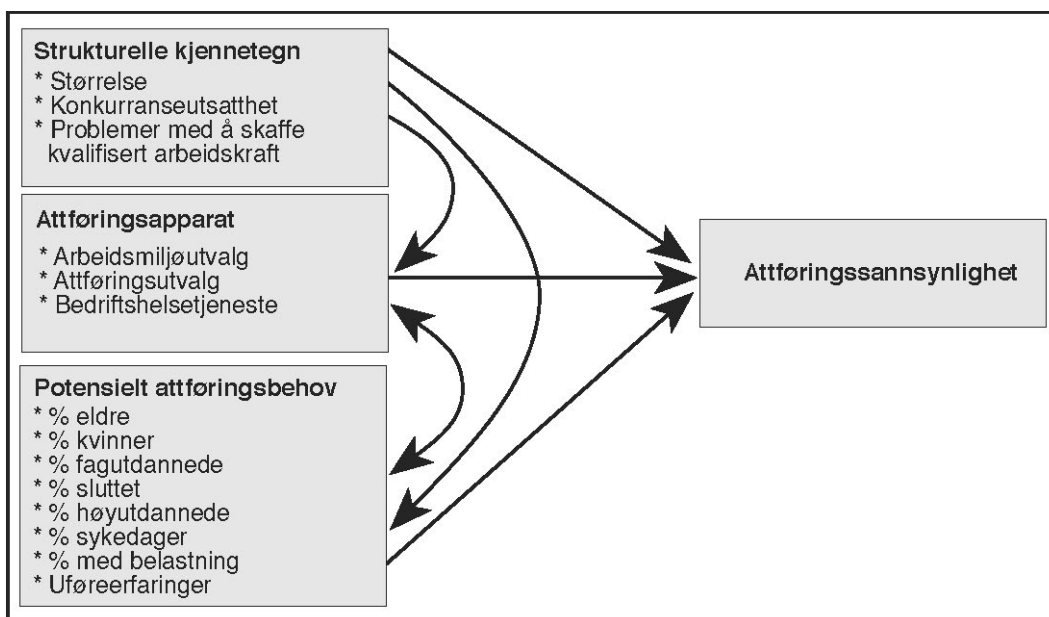
risikogruppen, er det sannsynlig at høy *kvinneandel* og høy *eldreandel* disponerer for uføretrygding.¹³

Det er godt kjent at uførehypptigheten er høy blant kvinner (NOU 1990:17, Stokke 1993). Dette kan forklares på flere måter, for eksempel med forskjeller i sykkelighet hos kvinner og menn, at kvinner har større belastninger i arbeidslivet enn menn, at de har andre typer jobber, at de er dobbeltarbeidende og så videre.¹⁴ Alternativt kan høy uførehypptighet blant kvinner forklares med at det ikke satses nok på å attføre kvinner som av en eller annen grunn får problemer med å utføre sitt vanlige arbeid. Fords (1993) studie av gjennomførte attføringsaker, viste at det er færre kvinner enn menn blir forsøkt attført. Årsaken kan på den ene siden være at kvinner er mindre interessert i attføring enn menn, for eksempel på grunn av mange kvinners marginale tilknytning til arbeidsmarkedet.

Ford studerte ikke bedriftsintern attføring, men attføring generelt. Dersom vi finner at attføringsaktiviteten er mindre i bedrifter med stor kvinneandel, kan dette muligens tolkes som at bedriftene er mindre interessert i å attføre kvinner. Begrunnelsen for dette kan være at kvinner anses som mindre verdifull og/eller lett erstattbar arbeidskraft. Dersom kvinner attføres sjeldnere enn menn, kan vi forvente å finne en negativ sammenheng i våre data mellom kvinneandelen i en bedrift og sannsynligheten for å drive med bedriftsintern attføring. En annen hypotese kan være at jo større kvinneandelen er i en bedrift, jo større er motivasjonen for å drive med BIA. Kvinner har høy uførefrekvens og bedrifter med mange kvinner må arbeide aktivt for å unngå å miste verdifull arbeidskraft.

Høy andel eldre i en bedrift kan også tenkes å disponere for aktivt attføringsarbeid. En del eldre arbeidstakere har problemer med å møte arbeidslivets krav enten på grunn av svekket helse, eller på grunn av nedsatt arbeidsevne (Dahl 1993, Dahl og Midtsundstad 1994). Behovet for attføring er derfor trolig stort i bedrifter med en relativt gammel arbeidsstokk. I disse bedriftene kan BIA ses som en seniorrettet personalpolitikk. En mulig hypotese er derfor at sannsynligheten for å drive med bedriftsintern attføring øker jo større andel eldre arbeidstakere det er i en bedrift. Det er imidlertid ikke sik-

Figur 2.1 En modell for hvilke forhold som kan ha betydning for at en bedrift har drevet med bedriftsintern attføring



¹³ Kvinneandel og eldreandel er inndelt i kvartiler.

¹⁴ For en diskusjon av årsaker til uføretrygding blant kvinner, se for eksempel Kjelstad 1991.

kert at det er samsvar mellom behov og handling. Man kan tenke seg at det å utføre eldre arbeidstakere kan synes uforholdsmessig dyrt i forhold til gevinsten man kan oppnå, tatt i betraktning at disse arbeidstakerne snart vil forsvinne uansett. For bedriften kan det være mer hensiktsmessig å la eldre arbeidstakere bli uføretrygdet/førtidspensjonert og i stedet satse på ny, yngre arbeidskraft. Tidligere studier av hvem som utføres har nettopp vist at det er en overvekt av yngre personer som blir forsøkt utført (Ford 1993), og vi regner derfor med at høy eldreandel *ikke* øker utføringssannsynligheten.

Både stor andel med høyt *allmenutdanningsnivå* og stor *andel faglærte*¹⁵ kan ha betydning for den bedriftsinterne utføringen. Det vil i de fleste tilfeller være lønnsomt for en bedrift å holde på høykvalifisert arbeidskraft framfor å lære opp nye. Samtidig er det viktig å huske at i bedrifter med forholdsvis høy andel av arbeidstakere med høyt allmenutdanningsnivå eller med fagutdanning, kan behovet for utføring være lite. Dette siden uføretrygding er mindre vanlig blant personer med høy utdanning (NOU 1990:17). Vi vet fra Fords studie (ibid) at det er en underrepresentasjon av personer med høy utdanning blant utføringsklienter, og vi regner derfor ikke med å finne at stor andel høyutdannede/faglærte har positiv effekt på utføringssannsynligheten.

I figur 2.1 har vi satt opp en modell for å illustrere hvordan vi forventer at ulike forhold vil ha betydning for bedriftsinternt utføringsarbeid. Som vi nå har beskrevet antar vi at både strukturelle kjennetegn, tilstedeværelsen av et utføringsapparat og det potensielle utføringsbehovet i en bedrift har effekt på utføringssannsynligheten. Modellen viser imidlertid også at vi antar at de uavhengige variablene påvirker hverandre. Vi antar for eksempel at strukturelle kjennetegn både har betydning for utføringsapparat og potensielt utføringsbehov. Eksempelvis har store bedrifter oftere utføringsapparat, og vi har allerede diskutert om konkurranseutsatte bedrifter muligens har større andel arbeidstakere som utsettes for belastninger. Videre antar vi at tilstedeværelsen av et utføringsapparat kan ha betydning for utføringsbehovet. For eksempel kan kanskje tilstedeværelsen av et utføringsapparat bety mindre sykefravær. Endelig antar vi at det også kan være en omvendt sammenheng mellom utføringsapparat og utføringsbehov, på den måten at bedrifter med høyt sykefravær, stor uføretrygding og lignende, kan være motivert til etablere et utføringsapparat for å motvirke dette.

2.2 Resultater fra den bivariante analysen

Vi har altså 14 uavhengige variabler som vi vet eller regner med vil ha betydning for variasjon i utføringssannsynlighet. I første omgang beregner vi de bivariante sammenhengene mellom disse variablene og sannsynligheten for bedriftsintern utføring. Tabell 2.1 (neste oppslag) viser at følgende 12 variable har signifikant effekt ($p < 0.05$) på sannsynligheten for at en bedrift har drevet med bedriftsintern utføring: «størrelse», «andel arbeidstakere som er utsatt for fysisk og/eller psykisk belastning», «arbeidsmiljøutvalg», «utføringsutvalg», «bedriftshelsetjeneste», «andel fagutdannede», «andel høyutdannede», «andel kvinnelige ansatte», «andel ansatte over 50 år», «andel sykedager», «andel som sluttet forrige år» og «erfaring med uføretrygding». Både strukturelle forhold, tilstedeværelsen av et utføringsapparat, og faktorer som indikerer et potensielt utføringsbehov har betydning for utføringssannsynligheten.

Effektene fortegn er stort sett som forventet. Sannsynligheten for å drive utføring er større i store bedrifter enn i små, større i bedrifter der en stor andel av arbeidstakerne

¹⁵ Andel med høyt allmenutdanningsnivå og andel faglærte er gruppert i kvartiler.

Tabell 2.1 Bivariate sammenhenger mellom sannsynligheten for å ha erfaringer med bedriftsintern attføring og de enkelte uavhengige variablene. Oddsratioer, modellforbedring (G), frihetsgrader (df) og signifikanssannsynlighet (p) (N=512).¹⁷

	Oddsratio	df	G(Wald)	p-verdi
1 Særtrekk ved bedriften				
Antall ansatte	-	2	99.9746	.0000**
1. 5-50	1.00			
2. 51-200	4.19	1	20.3727	.0000
3. over 200	18.42	1	84.7627	.0000
Konkurransesatsatthet (ja/nei)	.76	1	2.1322	.1442
Problemer med å skaffe kval. ar. kraft (ja/nei)	.85	1	.5785	.4469
2 Bedriftens tilbud				
Miljøutvalg (ja/nei)	8.76	1	38.2224	.0000**
Attføringsutvalg (ja/nei)	9.98	1	98.9552	.0000**
Bedriftshelsetjeneste (ja/nei)	8.02	1	18.4798	.0000**
3 Særtrekk ved de ansatte				
Andel med belastende arbeid	1.93	1	10.3114	.0013**
Uføreerfaringer (ja/nei)	5.59	1	72.5395	.0000**
Andel fagutdannede		3	14.6441	.0021**
1. kvartil (liten andel, under 14%)	1.00			
2. kvartil (14% – 33%)	2.09	1	7.9664	.0048
3. kvartil (34% – 60%)	1.34	1	1.3531	.2247
4. kvartil (stor andel, over 60%)	.80	1	.6984	.4033
Andel høyutdannede		3	23.9441	.0000**
1. kvartil (liten andel, under 3%)	1.00			
2. kvartil (3% – 6%)	3.01	1	16.8003	.0000
3. kvartil (7% – 14%)	2.58	1	12.5345	.0004
4. kvartil (stor andel, over 15%)	3.42	1	19.7470	.0000
Kvinneandel		3	24.0517	.0000**
1. kvartil (liten andel, under 9%)	1.00			
2. kvartil (9% – 14%)	2.24	1	9.6511	.0019
3. kvartil (15% – 35%)	3.38	1	21.6014	.0000
4. kvartil (stor andel, over 35%)	1.50	1	2.6101	.1062
Eldreandel		3	21.0543	.0001**
1. kvartil (liten andel, under 9%)	1.00			
2. kvartil (9% – 17%)	1.91	1	5.9059	.0151
3. kvartil (18% – 28%)	3.38	1	19.4459	.0000
4. kvartil (stor andel, over 28%)	2.47	1	11.5574	.0007
Andel sykedager		3	19.2803	.0002**
1. kvartil (liten andel, under 3%)	1.00			
2. kvartil (3% – 4%)	1.75	1	4.5529	.0329
3. kvartil (5% – 7%)	2.72	1	12.3859	.0004
4. kvartil (Stor andel, over 7%)	2.94	1	15.8218	.0001
Andel sluttet		3	14.9857	.0018**
1. kvartil (liten andel, under 2%)	1.00			
2. kvartil (2% – 3%)	2.17	1	8.8864	.0029
3. kvartil (4% – 9%)	1.28	1	.9058	.3412
4. kvartil (stor andel, over 9%)	.84	1	.4511	.5018

* Signifikant på 5%-nivå

** Signifikant på 1%-nivå

¹⁷ I det opprinnelige utvalget er det 512 bedrifter. I de bivariate regresjonene varierer N fra 476 til 509.

er utsatt for belastning enn der dette gjelder få arbeidstakere, større når bedriften har hatt erfaring med uføretrygding forrige år enn der dette ikke er tilfelle og så videre.

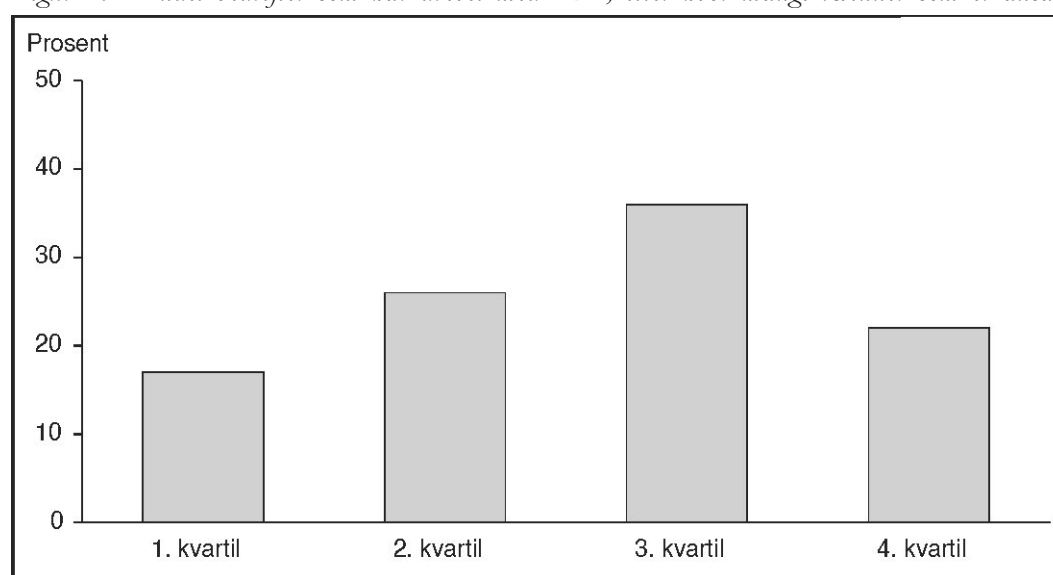
Når det gjelder betydningen av «andel som sluttet forrige år», «kvinneandel», «eldreandel», «andel høyutdannede» og «andel fagutdannede», er resultatene noe vanskeligere å tolke. Disse variablene har alle en sikker effekt på sannsynligheten for at en bedrift har drevet med attføring. Effekten er imidlertid ikke som forventet. Ut fra det vi vet om attføringsklienters individuelle kjennetegn (Ford 1993), er det ikke selvsagt at verken høy kvinneandel, høy elderandel eller høy andel høyutdannede medføre økt sannsynlighet for bedriftsintern attføring. Våre resultater tyder imidlertid på at dette er tilfelle. Et annet forhold som vanskeliggjør tolkningen, er at sammenhengen er slik som illustrert nedenfor (figur 2.2, eksemplifisert ved kvinneandel). Det er ikke slik at jo flere kvinner/eldre/høyutdannede/faglærte, jo større sannsynlighet for attføring.¹⁶ Attførings-sannsynligheten er større i bedrifter med nokså mange kvinner/eldre enn i bedrifter med svært få kvinner/eldre. I de bedriftene som har svært mange kvinner/eldre synker den noe igjen. Likeledes ser vi at i bedrifter der en svært stor andel av arbeidstakerne sluttet var attførings-sannsynligheten lavere enn i bedrifter der svært få sluttet. Ut fra vårt data-materiale er det ikke mulig å forklare hva slags mekanismer som medfører at vi får dette utslaget. For å si noe om dette, måtte vi ha hatt mer detaljerte opplysninger på bedrifts-nivå.

Bare to av variablene er uten signifikant betydning for attføringsaktivitet, nemlig hvorvidt en bedrift er konkurranseutsatt eller ikke, og hvorvidt en bedrift har problemer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft eller ikke.

2.5 Resultater fra den multivariate analysen

Vi er interessert i å se hva som skjer med modellen vår når vi går over fra å studere bivariate til multivariate sammenhenger. Er de bivariate funnene konsistente også når vi kontrollerer for de andre uavhengige variablene i analysen? Tabell 2.2 viser at mange av de signifikante sammenhengene vi fant i den bivariate analysen forsvinner i den komplette multivariate modellen. For eksempel forsvinner effekten av mange av de variablene

Figur 2.2 Andel bedrifter som har drevet med BIA, etter hvor mange kvinner som er ansatt



¹⁶ At sammenhengen ikke er slik at jo flere kvinner/eldre osv gir større attførings-sannsynlighet, kan vi også se på verdien for oddsratioen i tabell 2.1. Vi ser at denne ikke er jevnt stigende, som for eksempel tilfelle er for odds-ratio for størrelse.

Tabell 2.2 Sannsynlighet for at en bedrift har drevet med bedriftsintern attføring. Resultater fra logistisk regresjon, komplett modell. Oddsratio, frihetsgrader, Wald-statistikk og signifikanssannsynlighet for de uavhengige variablene (N=392)¹⁸

	Oddsratio	df	G(Wald)	p-verdi
1 Særtrekk ved bedriften				
Antall ansatte		2	9.0135	.0109**
1. 5-50	1.00			
2. 51-200	1.89	1	1.4051	.2359
3. over 200	4.21	1	6.2986	.0121
Konkurransesatt (ja/nei)	.80	1	.7005	.4026
Problemer med å skaffe kval-arb. kraft	1.05	1	.0216	.8832
2 Bedriftens tilbud				
Arbeidsmiljøutvalg (ja/nei)	1.05	1	.0075	.9309
Attføringsutvalg (ja/nei)	5.48	1	26.0244	.0000**
Bedriftshelsetjeneste (ja/nei)	3.31	1	2.1649	.1412
3 Særtrekk ved de ansatte				
Andel fagutdannede		3	1.7656	.6224
1. kvartil	1.00	1	72.5395	.0000**
2. kvartil	1.28	1	.3965	.5289
3. kvartil	.87	1	.1219	.7270
4. kvartil	.79	1	.3261	.5680
Andel høyutdannede		3	2.2129	.5294
1. kvartil	1.00	1	.6984	.4033
2. kvartil	1.41	1	.7240	.3948
3. kvartil	.82	1	.2054	.6504
4. kvartil	1.03	1	.0028	.9578
Kvinneandel		3	15.4194	.0015**
1. kvartil	1.00	1	19.7470	.0000
2. kvartil	4.25	1	12.1352	.0005
3. kvartil	3.88	1	10.4579	.0012
4. kvartil	3.44	1	8.8220	.0030
Eldreandel		3	.1369	.9876
1. kvartil	1.00	1	2.6101	.1062
2. kvartil	.94	1	.0255	.8731
3. kvartil	.91	1	.0449	.8322
4. kvartil	1.04	1	.0094	.9226
Andel med belastning i arbeidet	1.69	1	2.7299	.0985
Uføreerfaring (ja/nei)	2.24	1	6.3277	.0119**
Andel sykedager		3	1.7884	.6175
1. kvartil	1.00			
2. kvartil	1.24	1	.3007	.5835
3. kvartil	1.20	1	.1687	.6813
4. kvartil	1.71	1	1.6381	.2006
Andel som sluttet		3	1.7092	.6349
1. kvartil	1.00			
2. kvartil	.76	1	.4516	.5016
3. kvartil	.78	1	.4101	.5219
4. kvartil	.60	1	1.7052	.6003

** Signifikant på 1%-nivå,

* Signifikant på 5%-nivå

¹⁸ Det opprinnelige utvalget er på 512 bedrifter, men vi mister 120 bedrifter på grunn av at de har uoppgitte svar på en eller flere av variablene.

som sier noe om arbeidsstyrken i en bedrift, så som andel personer med fagutdanning, andel personer med høyskoleutdanning, lavt/høyt sykefravær osv. Det vil si variable vi har forutsatt at indikerer atfføringsbehov.

Den fullstendige regresjonsmodellen er unødig kompleks, siden den inneholder mange variable som ikke har statistisk signifikant betydning for den bedriftsinterne atfføringen. For å luke ut de variablene som ikke har et vesentlig bidrag til modellen, har vi brukt en «backwards elimination»-prosedyre. Ved hjelp av denne prosedyren fjernes ikke-signifikante variable trinn for trinn. Til slutt sitter vi igjen med seks variable som påvirker atfførings sannsynligheten i en bedrift. Vi finner at:

- * *store* bedrifter driver oftere med atfføring enn små og mellomstore bedrifter
- * bedrifter med *atfføringsutvalg* driver oftere med atfføring enn bedrifter uten
- * bedrifter med *bedriftshelsetjeneste* driver oftere med atfføring enn bedrifter uten
- * bedrifter med lav *kvinneandel* driver sjeldnere med atfføring enn bedrifter med middels eller høy kvinneandel
- * bedrifter med *uføreerfaring* driver oftere med atfføring enn bedrifter uten
- * bedrifter der mange arbeidstakere er *utsatt for fysisk og/eller psykisk belastning* driver oftere med atfføring enn andre bedrifter

Merk at to variable, «andel med belastning» og «bedriftshelsetjeneste», ikke er signifikante på 5 prosent-nivå (tabell 2.3).¹⁹

Størrelse har en egen effekt på atfførings sannsynlighet. Dersom det er slik at det er andre egenskaper enn størrelse i seg selv som er årsak til at store bedrifter atffører of-

Tabell 2.3 Sannsynlighet for at en bedrift har drevet med bedriftsintern atfføring. Resultater fra logistisk regresjon, redusert modell. Oddsratio, frihetsgrader, Wald-statistikk og signifikanssannsynlighet for de uavhengige variablene (N=392)

	Oddsratio	df	G(Wald)	p-verdi
1 Særtrekk ved bedriften				
Antall ansatte		2	11.0423	.0040**
1. 5-50	1.00			
2. 51-200	1.85	1	2.0257	.1519
3. over 200	3.96	1	8.9964	.0027
2 Bedriftens tilbud				
Atfføringsutvalg	5.73	1	28.9892	.0000**
Bedriftshelsetjeneste	3.51	1	2.5539	.1100
3 Særtrekk ved de ansatte				
Kvinneandel		3	17.7611	.0005**
1. kvartil	1.00			
2. kvartil	3.70	1	11.9433	.0005
3. kvartil	3.76	1	12.0488	.0005
4. kvartil	3.76	1	12.1599	.0005
Andel med belastende arbeid	1.68	1	2.9621	.0852
Uføreerfaringer	2.15	1	6.8260	.0090**

** Signifikant på 1%-nivå

* Signifikant på 5%-nivå

¹⁹ Det at de bivariate sammenhengene «forsviner» i den multivariate modellen betyr ikke at de observerte sammenhengene forsvinner i «virkeligheten». Det er for eksempel fremdeles slik at bedriftsintern atfføring er mer vanlig i bedrifter med bedriftshelsetjeneste enn i bedrifter uten bedriftshelsetjeneste. Den multivariate analysen sier oss bare at det er andre egenskaper i de bedriftene med bedriftshelsetjeneste som er viktigere for atfføringsarbeidet enn selve bedriftshelsetjenesten.

tere enn små, har vi ikke klart å fange opp dette fullstendig i vår modell. Ingen av de andre 13 uavhengige variablene klarte å «slå ut» effekten av størrelse. Resultatet innebærer blant annet at tilstedeværelsen av et attføringsapparat eller uføreerfaringer ikke alene kan forklare at store bedrifter oftere driver med attføring enn andre. Hadde dette vært tilfelle, ville disse variablene ha utlignet effekten av størrelse. Dette betyr ikke at disse variablene er uten betydning for store bedrifters attføringsvirksomhet, det betyr bare at de ikke forklarer alt.²⁰

Vi må altså finne tilleggsforklaringer på hvorfor attføring er mest vanlig i de store bedriftene. Visser (1993) har allerede vært inne på to mulige forklaringer, for det første at de store bedriftene har nok stillinger til å tilby de ansatte nye jobber hvis dette blir nødvendig, for det andre at store bedrifter gjerne har et etablert forhold til offentlige etater og lettere søker bistand om nødvendig. I attføringsmeldinga (St.meld. nr.39 1991-92) nevnes i tillegg det at små og mellomstore bedrifter ikke alltid har en velutviklet personaladministrasjon, som et problem. I neste kapittel skal vi se nærmere på forskjellene mellom de små og store bedriftene som faktisk driver med attføring, og kan gjennom disse analysene komme noe nærmere forklaringer på hva som gjør at store bedrifter oftere driver med attføring.

Andre strukturelle trekk ved bedriften, som konkurranseutsatthet og problemer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft har ikke signifikant betydning for om en bedrift har drevet med attføring eller ikke.

Som ventet finner vi at tilstedeværelsen av et attføringsapparat har betydning for attføringsarbeidet. Hvorvidt en bedrift har arbeidsmiljøutvalg eller ikke, eller hvorvidt den har bedriftshelsetjeneste eller ikke har ikke signifikant betydning. Det er attføringsutvalget som er viktig. En innvending mot dette funnet kan være at det er så selvsagt at det å ha attføringsutvalg gir stor sannsynlighet for å drive attføring, at denne variabelen burde vært utelatt fra analysen. Det er imidlertid ikke slik at alle bedriftene som har drevet med attføring har et attføringsutvalg, eller at alle bedriftene som har et attføringsutvalg har drevet med attføring.²¹ Derfor gir det absolutt mening å ha attføringsutvalg som en av de uavhengige variablene.

Vi finner også at uføreerfaring har klar effekt på attføringssannsynligheten. Bedrifter som opplevde at en eller flere av arbeidstakerne ble uføretrygdet forrige år, har oftere drevet med bedriftsintern attføring. Dette siste funnet er særlig interessant sett i lys av diskusjonen om tidlig avgang fra yrkeslivet kan forklares med «utstøtingshypotesen» eller «attraksjonshypotesen». I *utstøtingsmodellen* vektlegges misforholdet mellom arbeidstakerens ressurser og de produktivitetskrav som arbeidsgiver stiller. Avgang fra yrkeslivet blir en tvang fordi de individuelle ressursene ikke er gode nok til å møte de strukturelle krav. *Attraksjonshypotesen* har derimot som utgangspunkt at folk slutter i yrkeslivet før ordinær avgangsalder fordi alternativet (trygd eller annen forsørgelse, kombinert med mer fritid) vurderes som mer attraktivt enn yrkesaktivitet.

Attføringsaktivitet er altså mer sannsynlig i bedrifter som har hatt uføreerfaringer enn i bedrifter som ikke har hatt uføreerfaringer. Dette er et resultat som svekker utstøtingshypotesen. Dersom arbeidsgivere ønsket å kvitte seg med overflødig arbeidskraft via

²⁰ Vi har kjørt en trinnsvis analyse, der vi entrer de uavhengige variablene en etter en. Ved å se på endringer i den partielle korrelasjonen (r) mellom størrelse og attføringssannsynlighet, kan vi se hvilke variable som svekker effekten av størrelse. Dersom attføringsapparat/uføreerfaringer ikke hadde hatt noen betydning for den effekt bedriftsstørrelse har, skulle den partielle korrelasjonen mellom størrelse og attføringserfaring ikke la se påvirke av at disse variablene ble entret i modellen. Dette er ikke tilfelle, dermed kan vi konkludere med at attføringsapparat/uføreerfaringer er variable som forklarer noe av den effekt størrelse har på den avhengige variabelen.

²¹ Hele 68 prosent av de bedriftene som ikke har et attføringsutvalg har faktisk drevet med attføring. Korrelasjonen mellom attføring og attføringsutvalg er 0.38 (Parsons r).

uføretrygding, skulle ikke uførerfaringer virke stimulerende på attføringsaktiviteten, heller tvert i mot. Dette funnet alene gir oss ikke dekning for å hevde at utstøting ikke finner sted, men indikerer iallefall at mange bedrifter ikke ser uføretrygding som noen fordel, i det bedrifter med uførerfaringer oftere driver med bedriftsintern attføring enn andre bedrifter.

Kvinneandel slår positivt ut i modellen. Sannsynligheten for å ha drevet med bedriftsintern attføring er lavest for bedrifter med få kvinnelige ansatte, og øker med økende kvinneandel (inntil kvinneandelen blir svært høy). Hvordan kan vi så forklare at attføringssannsynligheten er større i bedrifter med høy kvinneandel? En av hypotesene var at forholdvis høy uføresannsynlighet blant kvinner kan forklare dette. En annen aktuelle forklaring kan være at kvinner og menn uføretrygdes etter ulike diagnosekategorier. Etter innstrammingene i folketrygden på begynnelsen av 1990-tallet, ble det vanskeligere for kvinner med udefinerbare muskel- og sjelettsykdommer (fibromyalgi o.l.) å få innvilget uførepensjon. Dette kan muligens ha resultert i at kvinner presser mer på for å bli attført, og dermed at høy kvinneandel fører til større attføringssannsynlighet. En tredje mulig forklaring kunne være at kvinner tidligere enn menn innrømmer yrkesmessige begrensninger og av den grunn blir lettere å attføre. Studier av attføringsvellykkethet viser imidlertid det motsatte, nemlig at menn oftere enn kvinner kommer ut i ordinært arbeid etter attføringsforsøket (Ford 1993).

Det utslaget kvinneandel gir i modellen, tydeliggjør hvor vanskelig det er å utlede hypoteser om bedrifters tilpasning ut fra det vi vet om individuelle klienterfaringer. Selv om det er færre kvinner enn menn som attføres, og som gjennomgår vellykket attføring, kan det være at bedriftene med forholdvis høy kvinnenandel oftere iverksetter attføring. Vi har for eksempel ikke opplysninger om hvem det er som blir attført i disse bedriftene. Satt på spissen er det ikke gitt at det er kvinner som attføres i bedrifter med høy kvinneandel.

I den endelige modellen falt de fleste av de andre variablene som kunne indikere attføringsbehov ut. «Andel arbeidstakere over 50 år», «andel høyutdannede» og «andel fagutdannede», «andel sykedager», «andel med fysisk/psykisk belastning» og «andel som sluttet forrige år» var alle variable som verken hadde positiv eller negativ effekt på attføringssannsynligheten.

2.6 Oppsummering

Konklusjonen blir at både strukturelle forhold, potensielt attføringsbehov og tilstedeværelse av et attføringsapparat har betydning for bedrifters attføringsvirksomhet. Det mest iøynefallende funnet i analysen er at størrelse har en så klar egeneffekt. Vi hadde forventet at det å inkludere de andre variablene i analysen ville rokke ved effekten av størrelse.

Et annet viktig funn er at så mange av de variablene som var antatt å indikere attføringsbehov, ikke hadde signifikant betydning for attføringssannsynligheten. Det er ikke bedriftene med det antatt største attføringsbehovet som har størst sannsynlighet for å drive attføring, med mindre uføresannsynlighet og kvinneandel er de eneste variablene som indikerer attføringsbehov. Det at behovsindikatorer ikke slår ut kan på den ene siden bety at våre indikatorer på attføringsbehov ikke var gode nok. Det er for eksempel kanskje ikke slik at stor andel personer med fysisk eller psykisk belastning indikerer attføringsbehov. Det kan også tyde på at sammenhengen mellom attføringsbehov og attføringsaktivitet i beste fall er uklar.

Kapittel 3 Attføring i små og mellomstore bedrifter

Mens vel syv av ti store bedrifter har drevet attføringsarbeid er det samme tilfelle for bare fire av ti mellomstore og drøyt en av ti små (Visher 1993, s.11). I forrige kapittel var vi inne på mulige årsaker til at det først og fremst er de store bedriftene som driver attføring. I dette kapitlet skal vi gå videre med å se nærmere på de små og mellomstore bedriftene som faktisk driver med attføring. Vi ønsker å besvare følgende to spørsmål:

- * Hva kjennetegner de små og mellomstore bedriftene som har drevet med bedriftsintern attføring?
- * Er det forskjeller i gjennomføringen av attføringsarbeidet i små, mellomstore og store bedrifter?

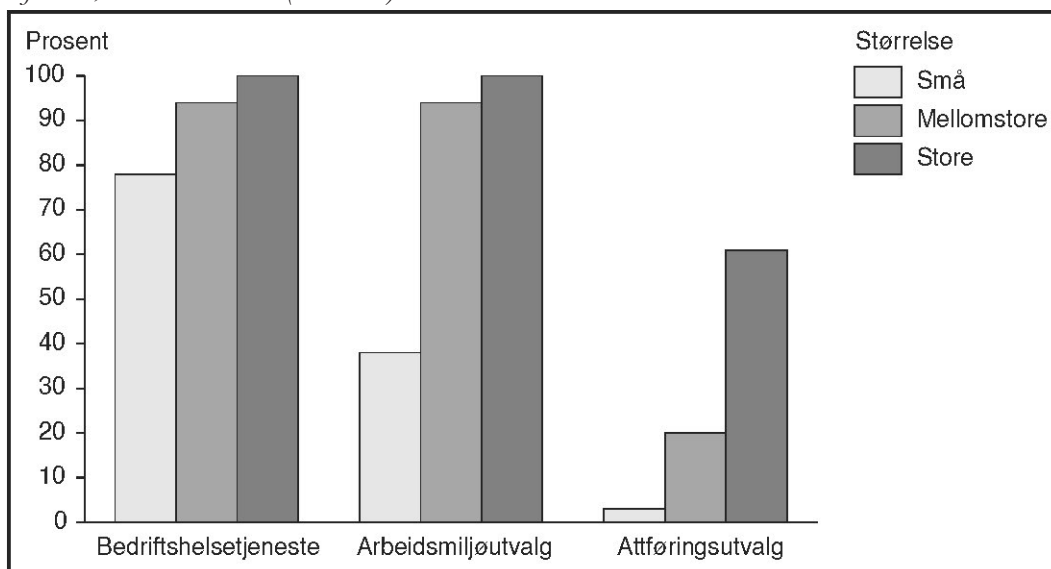
3.1 Struktur, behov eller ressursforskjeller?

Strukturelle kjennetegn ved bedriften, forhold som indikerer attføringsbehov og tilstedeværelsen av attføringsapparat er utgangspunkt for studiet av attføringsaktivitet i de små og mellomstore bedriftene. Det vil si at vi benytter samme modell som tidligere, men at vi nå lager en egen analyse for små og mellomstore bedrifter. I første omgang undersøker vi hvilken effekt hver av de uavhengige variablene isolert sett har på attførings-sannsynligheten, før vi studerer hva som skjer når vi legger alle variablene inn i den multivariate analysen.

Resultater fra den bivariate analysen

Når vi så på alle bedriftene under ett, fant vi at konkurranseutsatthet og problemer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft ikke hadde signifikant effekt på det bedriftsinterne attføringsarbeidet. Heller ikke for de små og mellomstore bedriftene har det å ha problemer med å skaffe kvalifisert arbeidskraft, eller det å være konkurranseutsatt, betydning for attføringsaktiviteten (tabell 3.1).

Figur 3.1 Andel av bedriftene som har arbeidsmiljøutvalg, attføringsutvalg og bedriftshelsetjeneste, etter størrelse. (N=504)



Den forholdsvis lave attføringsaktiviteten i små og mellomstore bedrifter, forklares blant annet med at det er dyrt for denne typen bedrifter å etablere og vedlikeholde et attføringsapparat. Resultatene fra spørreundersøkelsen illustrerer tydelig at det i all hovedsak er de store bedriftene som har etablert et attføringsapparat (figur 3.1). Tabell

Tabell 3.1 Bivariate sammenhenger mellom sannsynligheten for å ha erfaringer med bedriftsintern attføring og de enkelte uavhengige variablene. Små og mellomstore bedrifter. (N=291)

	Oddsratio	df	Wald	p-verdi
1 Særtrekk ved bedriften				
Konkurransesuttatt (ja/nei)	.60	1	3.4550	.0631
Problemer med å skaffe kval. arb.kraft (ja/nei)	.94	1	.0378	.8458
2 Bedriftens tilbud				
Arbeidsmiljøutvalg (ja/nei)	3.87	1	13.5341	.0002**
Attføringsutvalg (ja/nei)	6.87	1	25.4090	.0000**
Bedriftshelsetjeneste (ja/nei)	3.41	1	6.1284	.0133**
3 Særtrekk ved de ansatte				
Andel med belastende arbeid	2.31	1	7.3564	.0067**
Uføreerfaringer	3.96	1	24.9141	.0000**
Andel fagutdannede		3	8.4430	.0377*
1. kvartil (liten andel, under 10%)	1.00			
2. kvartil (10% – 32%)	1.72	1	8.4430	.1367
3. kvartil (33% – 64%)	.84	1	.2148	.6430
4. kvartil (stor andel, over 64%)	.53	1	2.4566	.1170
Andel høyutdannede		3	3.7424	.2907
1. kvartil (liten andel, under 1%)	1.00			
2. kvartil (1% – 3%)	2.01	1	3.0688	.0798
3. kvartil (4% – 9%)	1.50	1	1.2483	.2639
4. kvartil (stor andel, over 9%)	1.86	1	2.5112	.1130
Kvinneandel		3	14.0273	.0029**
1. kvartil (liten andel, under 6%)	1.00			
2. kvartil (6% – 12%)	1.78	1	1.8900	.1692
3. kvartil (13% – 39%)	4.09	1	12.3423	.0004**
4. kvartil (stor andel, over 39%)	1.87	1	2.1115	.1462
Eldreandel		3	17.2298	.0006**
1. kvartil (liten andel, under 7%)	1.00			
2. kvartil (7% – 13%)	1.91	1	5.3542	.0207*
3. kvartil (14% – 24%)	3.38	1	15.7442	.0001**
4. kvartil (stor andel, over 24%)	2.47	1	11.1460	.0008**
Andel sykedager		3	7.2869	.0633
1. kvartil (liten andel, under 3%)	1.00			
2. kvartil (3% – 4%)	1.33	1	.3887	.5330
3. kvartil (4% – 6%)	2.02	1	3.7464	.0529*
4. kvartil (Stor andel, over 6%)	2.58	1	6.2872	.0122*
Andel som sluttet		3	2.6723	.4450
1. kvartil (liten andel, under 1%)	1.00			
2. kvartil (1% – 4%)	1.64	1	1.7710	.1833
3. kvartil (5% – 10%)	1.29	1	.4793	.4887
4. kvartil (stor andel, over 10%)	.96	1	.0095	.9223

** Signifikant på 1%-nivå

* Signifikant på 5%-nivå

3.1 viser da også at det er en sterk sammenheng mellom det å ha et attføringsapparat og det å drive med attføring for de små og mellomstore bedriftene.²²

Av de faktorene som kan indikere attføringsbehov, er det «andel med fysisk/psykisk belastning», «uføreerfaring», «andel kvinnelige ansatte», «andel ansatte over 50 år» og «andel arbeidsdager forrige år som var sykedager» som har signifikant effekt på attføringssansynligheten. Hvor mange som sluttet forrige år og hvor stor andel av de ansatte som har høy utdanning, gir ikke signifikante utslag i den bivariante analysen for små og mellomstore bedrifter.

Resultater fra den multivariate analysen

Neste trinn i prosessen er å gjennomføre en multivariat analyse med bare de små og mellomstore bedriftene. Resultatene er vist i tabell 3.2.²³ Av strukturvariablene er det bare konkurranseutsatthet som har signifikant betydning for attføringsvirksomhet i små og mellomstore bedrifter. Hverken størrelse eller problemer med å skaffe kvalifisert arbeidskraft gir signifikant utslag. I forrige kapittel diskuterte vi hvordan konkurranseutsatthet kunne tenkes å slå ut. Vi konkluderte med at det var uklart hvilken effekt det å være konkurranseutsatt ville ha og formulerte derfor ingen hypotese. Det vi ser av denne analysen, er at konkurranseutsatthet har negativ effekt på attføringssansynligheten, eller sagt med andre ord:

* Sannsynligheten for å drive attføring er lavere for konkurranseutsatte små og mellomstore bedrifter enn for de som ikke er konkurranseutsatt.

Dette synes å støtte antakelsen om at det å være konkurranseutsatt betyr at man har større problemer med å avse ressurser (økonomiske og/eller menneskelige) til å drive attføring.

Tabell 3.2 Sammenhengen mellom sannsynligheten for å ha erfaringer med bedriftsintern attføring og de uavhengige variablene. Redusert multivariat modell. Små og mellomstore bedrifter. (N=291)

	Oddsratio	df	G(Wald)	p-verdi
Strukturelle kjennetegn				
Konkurranseutsatt (ja/nei)	.41	1	5.8335	.0157*
2 Bedriftens tilbud				
Attføringsutvalg (ja/nei)	5.39	1	9.9551	.0016**
Bedriftshelsetjeneste (ja/nei)	3.80	1	2.8605	.0908
3 Særtrekk ved de ansatte				
Uføreerfaringer (ja/nei)	2.80	1	7.8463	.0051**
Andel med belastende arbeid	2.26	1	4.1370	.0420*
Kvinneandel		3	13.6721	.0034**
1. kvartil (liten andel, under 9%)	1.00			
2. kvartil	3.17	1	3.9883	.0458*
3. kvartil	8.06	1	13.1138	.0003**
4. kvartil (stor andel, over 35%)	3.79	1	4.5869	.0322*

* Signifikant på 5%-nivå

** Signifikant på 1%-nivå

²² Vår analyse kan ikke avdekke om bedriftene driver med attføring fordi de har etablert et attføringsapparat, eller om de har etablert et attføringsapparat fordi de har hatt behov for, og vilje/ressurser til, å attføre.

²³ Vi har her valgt å vise bare den reduserte modellen, men analysen er gjennomført på nøyaktig samme måte som i forrige kapittel.

Forøvrig er resultatene som forventet: Sannsynligheten for å drive attføring er større i bedrifter som

- * har et attføringsapparat,²⁴
- * har hatt uføreerfaringer,
- * har en stor andel arbeidstakere som er utsatt for fysisk og/eller psykisk belastning.

Når det gjelder kvinneandelen, får vi de samme tolkningsproblemene som i forrige kapittel. For det første er attføringssannsynligheten større i bedrifter med høyere kvinneandel enn 10 prosent. Dette er ikke i tråd med hypotesen fra forrige kapittel om at høy kvinneandel ikke medfører økt attføringssannsynlighet. For det andre er det heller ikke for de små og mellomstore bedriftene slik at attføringsaktiviteten blir større og større jo flere kvinner som er ansatt i en bedrift. Vi ser av tabell 3.2 at den synker igjen for bedrifter med svært høy kvinneandel. Mekanismene som ligger til grunn for dette, kan vi som sagt ikke utlede på bakgrunn av det datamaterialet vi har til rådighet.

Oppsummering

Alt i alt er det ikke store forskjeller i hva som har betydning for attføringssannsynlighet når vi ser på alle bedriftene under ett og når vi ser på de små og mellomstore bedriftene alene. Tre forhold peker seg imidlertid ut som forskjellige.

For det første har *størrelse* signifikant egeneffekt i den samlede analysen, men vi finner ikke at størrelse har egeneffekt når vi ser på bare de små og mellomstore bedriftene. Dette kan være uttrykk for en terskeffekt. Bedriften må muligens være av en viss størrelse, før de forhold som stimulerer attføringsaktiviteten gjør seg gjeldende. Hvis små og mellomstore bedrifter er like på andre områder (f.eks. med hensyn til attføringsapparat, uføreerfaringer o.l.), vil ikke størrelse slå ut, slik som det gjør når vi ser på alle bedriftene under ett.

For det andre har *konkurransetsatthet* betydning for attføringsvirksomhet i små og mellomstore bedrifter, men ikke i store.

Den tredje forskjellen er at det å ha mange *arbeidstakere som utsettes for belastning* ikke spiller noen rolle for attføringsvirksomhet når vi ser på alle de private bedriftene, mens dette er et forhold som øker attføringssannsynligheten i små og mellomstore bedrifter.

For sammenlikningens skyld har vi kjørt alle variablene i modellen vår i et utvalg som består bare av de store bedriftene. Det eneste som betyr noe for attføringsaktiviteten i de store bedriftene, er det å ha et attføringsutvalg. Ingen av de andre uavhengige variablene gir signifikante utslag i den multivariate logistiske regresjonen. Resultatene betyr at det er forskjellige mekanismer som forklarer attføringssannsynligheten i små og mellomstore bedrifter på den ene siden, og store bedrifter på den andre.

3.2 Hvorfor driver ikke de små og mellomstore bedriftene med attføring?

Fra Vishers (1993) analyse vet vi at det bedriftsledelsen oftest oppgir som årsak til at en bedrift ikke driver med attføring, er at det ikke er behov for dette. Hvis derimot representanter for de ansatte får samme spørsmål, er svaret et annet. Bare 16 prosent av de ansatte oppgir mangelen på behov som hovedårsak. Etter de ansattes mening er hovedgrunnen at bedriften ikke har råd til å drive attføring. Mange av de ansatte mener også

²⁴ Merk at betydningen av variabelen «bedriftshelsetjeneste» ikke er signifikant på 5%-nivå.

at grunnen til at bedriften ikke driver attføring, er at ledelsen ikke er motivert.

Vi er interessert i å finne ut om det er forskjell mellom de små, mellomstore og store bedriftene når det gjelder begrunnelse for ikke å drive attføring. Som tabell 3.3 viser, er det slik. Mens 89 prosent av bedriftslederne i de små bedriftene oppgir manglende attføringsbehov som hovedårsak til at bedriften ikke driver attføring, er bare vel 60 prosent av lederne i de mellomstore bedriftene, og vel 50 prosent av lederne i de store bedriftene som oppgir dette som hovedårsak. I alle bedriftstypene er det også slik at ledelse og ansatte har forskjellig syn på hva som er hovedårsak til at det ikke drives attføring. De ansatte er gjennomgående mindre sikre på at det er manglende behov som er årsak til dette (tabell 3.3).

Det er også verdt å merke seg et par andre forskjeller i svar på dette spørsmålet. For det første er det stor forskjell i svar fra ledelse og ansatte i *mellomstore* bedrifter om hvilken betydning økonomi har for forekomsten av attføringsarbeid. De ansatte tror langt oftere enn ledelsen, og langt oftere enn ansatte i små eller store bedrifter, at dette skyldes dårlig råd. Det er ikke godt å si hva dette kommer av, men en mulig forklaring kan være ulikheter i de ansattes kjennskap til bedriftens økonomi. I små bedrifter har antakelig de ansatte forholdsvis god oversikt over bedriftens økonomi. Ledelse og ansatte kan derfor ha de samme oppfatninger om bedriftens økonomiske evne til å drive attføring. De ansatte i store og mellomstore bedrifter har sannsynligvis langt dårligere kjennskap til bedriftens økonomi, og kan derfor oftere tro at manglende attføring har sin bakgrunn i liten økonomisk kapasitet. Dersom dette er riktig, skulle vi forvente at ansatte i *både* mellomstore og store bedrifter begrunnet laber attføringsaktivitet med manglende økonomisk kapasitet. Det er imidlertid bare ansatte i mellomstore bedrifter som gjør det. Dette kan skyldes at ansatte i store bedrifter nok kan ha dårlig kjennskap til bedriftens økonomi, men at de regner med at bedriften er slik organisert at attføringsarbeidet går sin gang uansett.

For det andre er det stor forskjell mellom svar fra ledelse og ansatte i *store* bedrifter når det gjelder oppfatninger om bedriftsledelsens motivasjon til å drive attføring. En firedel av de ansatte i store bedrifter mener at bedriftsledelsen ikke er motivert til å drive attføring. Tilsvarende mistro til ledelsens motivasjon finner vi ikke i de små og mellomstore bedriftene. Dette kan være et utslag av at de ansatte i store bedrifter i mindre grad enn ansatte i små og mellomstore bedrifter *kjenner* ledelsen, og at det derfor i disse bedriftene er lettere å trekke deres motivasjon i tvil.

Det kan være flere forklaringer på at ledelse og ansatte har ulik oppfatning av situasjonen. For eksempel vil ledelsen være interessert i å framstå som ansvarlige i forhold til attføringsbehovet i bedriften, og det tar seg ikke godt ut å si at bedriften har et stort udekket behov for intern attføring. På den andre siden kan de ansatte kanskje ha større kjennskap enn ledelsen til at enkelte arbeidstakere burde har vært forsøkt attført, for

Tabell 3.3 Hovedårsaker til at bedrifter ikke driver med BLA, ledelsens og de ansattes meninger, etter bedriftsstørrelse. Prosent

	Ledelsen			Ansatte			Forskjell (ledelse/ansatte)		
	Små	M	S	Små	M	S	Små	M	S
Ikke behov	89	61	54	72	47	38	17	14	16
Ikke råd	5	6	5	7	19	4	-2	-13	1
Ledelsen ikke motivert	-	3	6	7	9	23	-7	-6	-17
Annet/uoppgitt	6	30	34	14	25	35	-8	5	-1
Totalt	100	100	99	100	100	100			
N	97	106	56	90	68	47	-	-	-

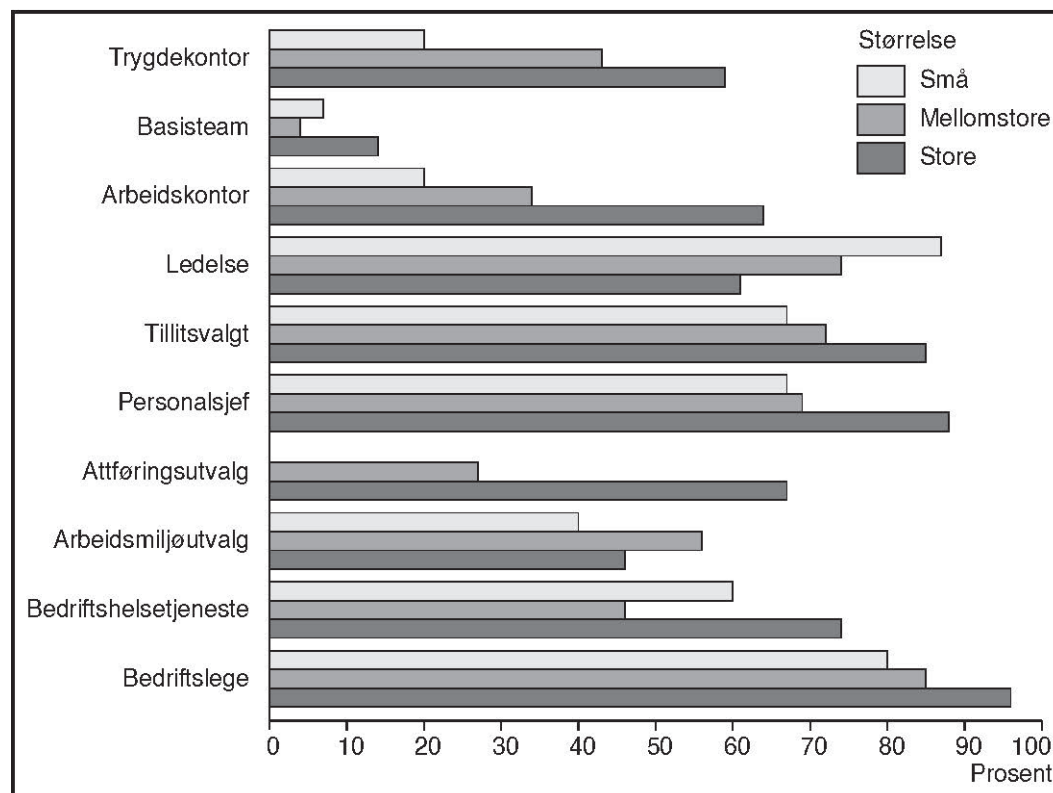
eksempel dersom noen ikke fyller oppgavene sine. Forskjellen i svarene fra ledelse og ansatte på dette spørsmålet, illustrerer problemet med å bruke lederenes egenrapportering om attføringsbehov som eneste indikator på faktisk attføringsbehov.

I det følgende skal vi konsentrere oss om de bedriftene som faktisk *har* attførings erfaringer. Spørsmålet er om selve gjennomføringen av attføringen forløper ulikt i små, mellomstore og store bedrifter.²⁵ Det er særlig tre forhold vi ønsker å se nærmere på. For det første ønsker vi å se på iverksettingen av selve attføringsprosessen. Hvilke grupper eller personer er det som deltar i behandlingen av attførings saker? For det andre ønsker vi å se på betydningen av de offentlige støtteordningene. Blir de ofte benyttet, og hva slags bedrifter er det som benytter seg av dem? For det tredje ønsker vi å se om det er forskjeller i bruk av interne ressurser i små, mellomstore og store bedrifter.

3.3 Hvem deltar i attføringsarbeidet?

Hvis vi ser på alle bedriftene under ett, er de mest vanlige deltakerne i attførings saker bedriftslegen, bedriftsledelsen og en tillitsvalgt (Visser 1993). Det er imidlertid noen forskjell mellom bedrifter av ulik størrelse med hensyn til deltakere i attførings saker. I så og si alle de store bedriftene deltar bedriftslegen i behandlingen av attførings saker (figur 3.2). Men i små bedrifter er *ledelsen* den viktigste aktøren. Ledelsen deltar i nesten 90 prosent av de små bedriftene, men i knapt 75 prosent av de mellomstore og drøyt 60 prosent av de store. Denne forskjellen kan lett forklares: I mange små bedrifter er det ikke noen bedriftslege eller noe attføringsapparat som kan ta seg av attførings saker.

Figur 3.2 Personer/grupper av personer som deltar i behandlingen av attførings saker i små, mellomstore og store bedrifter. (N=118, vektet materiale)



²⁵ Vi gjør oppmerksom at det er forholdsvis få bedrifter i utvalget som faktisk har drevet med attføring (118 i vektet utvalg). Dette betyr at resultatene om forskjeller mellom bedrifter må tolkes med en viss forsiktighet på grunn av statistisk usikkerhet. Materialet er stort nok til å gi et bilde av generelle tendenser i utvalget, men prosenttallene må ikke tas for bokstavelig.

Dersom noe skal skje, er det ledelsen selv som må ta ansvar. Ved å se på bruk av bedriftshelsetjenesten forsterkes dette inntrykket. Mens bedriftshelsetjenesten er sentral i attføringsarbeidet i tre av fire store bedrifter, er de aktive i om lag halvparten av de små og mellomstore bedriftene sett under ett.

En annen viktig forskjell er attføringsutvalgets rolle. I to tredjedeler av de store bedriftene deltar attføringsutvalget i attføringssaker. I de små bedriftene som har drevet attføring er det *ingen* som har hatt hjelp av et attføringsutvalg i saksbehandlingen.²⁶

Den tredje forskjellen som bør kommenteres, er at arbeidskontoret og trygdekontoret langt oftere er involvert i attføringssaker i store enn i små og mellomstore bedrifter.

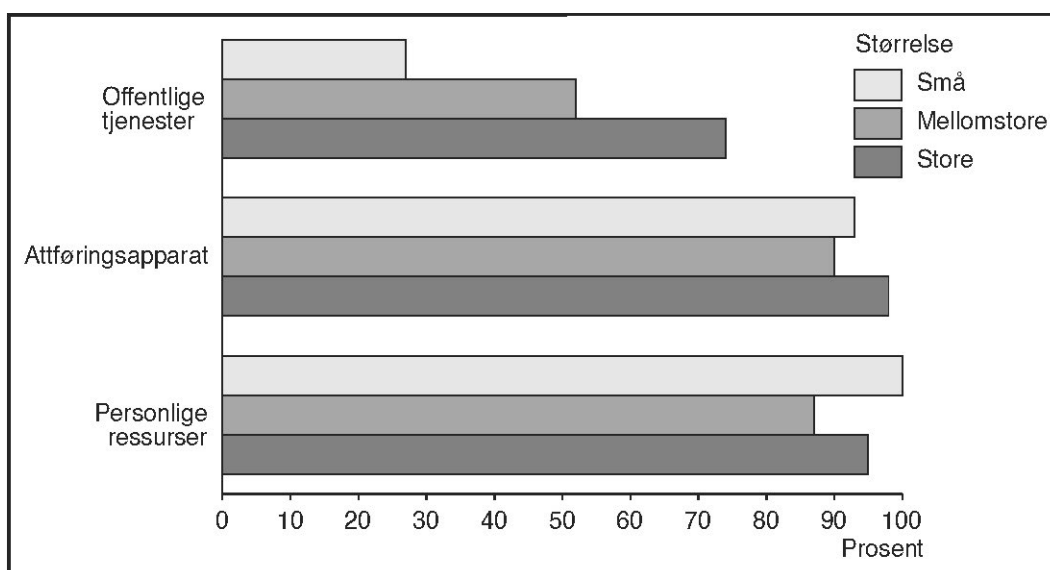
For å forenkle bildet har vi laget en oversikt over i hvor stor grad bedriftene benytter seg av personlige ressurser internt i bedriften (ledelse, personalsjef eller tillitsvalgt), av et attføringsapparat (bedriftslege, bedriftshelsetjeneste, arbeidsmiljøutvalg eller attføringsutvalg), eller av det offentlige støtteapparatet i behandlingen av attføringssaker. Bildet i figur 3.3 er tydelig. Det er små forskjeller i bruk av personlige ressurser internt i bedriften og av attføringsapparat. *Det som skiller bedriftene fra hverandre er bruk av de offentlige tjenestene.* Mens bare hver fjerde av de små bedriftene involverer det offentlige støtteapparatet i behandlingen av attføringssaker, er det samme tilfelle for tre fjerdedeler av de store.

Dermed har vi kommet noe nærmere svaret på hva som gjør at store bedrifter attfører oftere enn små. De store bedriftene benytter seg langt oftere av det offentlige støtteapparatet i behandlingen av attføringssaker enn hva små og mellomstore bedrifter gjør.

3.4 Betydningen av offentlige støtteordninger

Det finnes en rekke ordninger som kan støtte bedriftenes arbeid med bedriftsintern attføring.²⁷ Forskjellene vi har funnet i små, mellomstore og store bedrifters benyttelse av offentlige støtteapparat i behandlingen av attføringssaker, tilsier at det også er store forskjeller i kjennskap til, og bruk av, offentlige støtteordninger.

Figur 3.3 Bruk av personlige ressurser internt i bedriften, attføringsapparat og offentlig støtteapparat i behandling av attføringssaker. Små, mellomstore og store bedrifter. (N(vektet)=118)



²⁶ Det er da også bare 3 prosent av de små bedriftene som har et attføringsutvalg, jf figur 3.1.

²⁷ For en oversikt over disse ordningene henvises til Vedlegg 1 i Visser 1993.

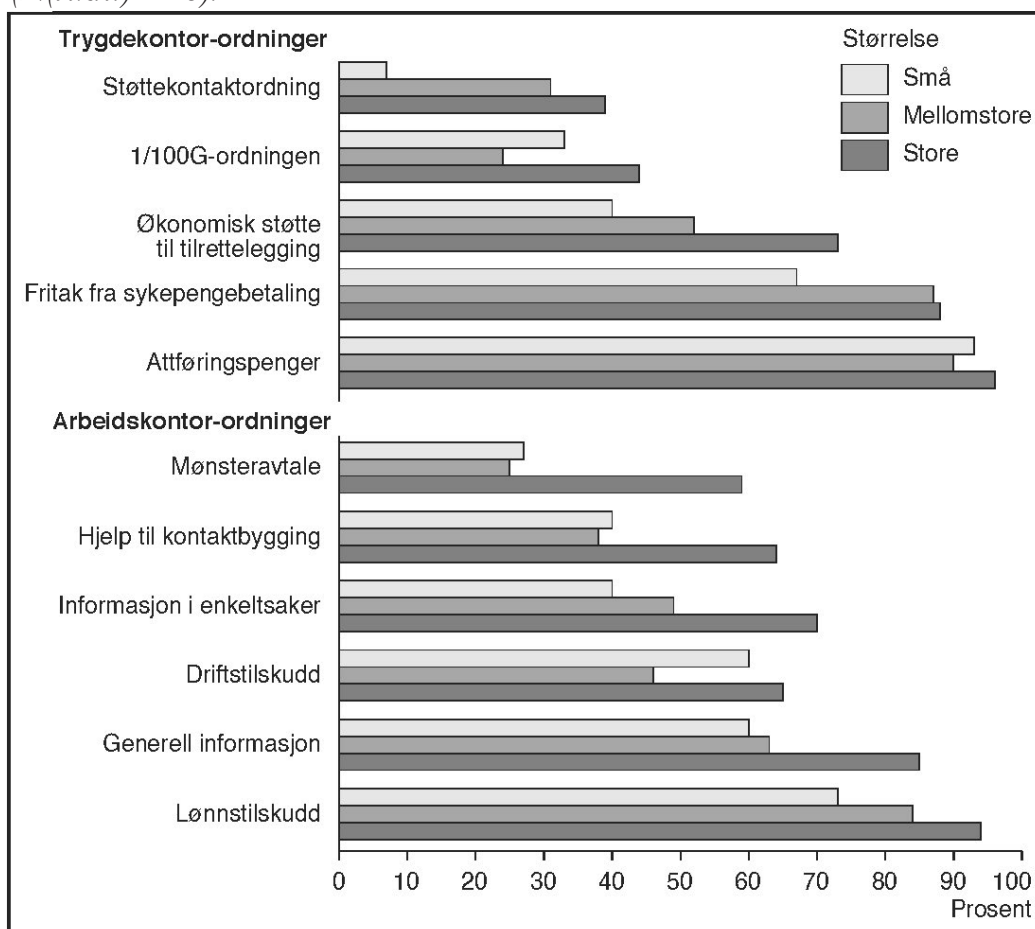
De fleste offentlige ordningene er forholdsvis godt kjent i norske bedrifter (prosent med kjennskap i parentes). Best kjenner bedriftene til ordningen med attføringspenger (92 prosent), ordningen med lønnstilskudd (82 prosent) og ordningen med fritak fra arbeidsgiverens plikt til å dekke sykepenger (72 prosent). Dårligst kjent er støttekontaktordningen (23 prosent), 1/100 G-ordningen (32 prosent) og mønsteravtaleordningen (33 prosent) (Visher 1993).

Det er forholdsvis markerte forskjeller mellom bedriftene med hensyn til hvem som kjenner til de ulike offentlige ordningene (figur 3.4). Gjennomgående er det slik at kjennskapet til ordningene er best i de store bedriftene.

Som Visher påpeker, er det stort samsvar mellom kjennskap til offentlige støtteordninger og bruk av offentlige støtteordninger. De ordningene som er best kjent, er også oftest brukt. Nesten halvparten av bedriftene har benyttet seg av fritak fra arbeidsgiverens plikt til å dekke sykepenger for arbeidstakere som lider av langvarige eller kroniske sykdommer. Vel en tredel har benyttet seg av lønnstilskuddsordningen, mens knapt en tredjedel har brukt attføringspenger (Visher 1993).

Når det gjelder bruk av offentlige ordninger finner vi det samme mønsteret som for kjennskap til offentlige ordninger. De store bedriftene benytter seg oftest av disse (figur 3.5). Det er særlig interessant å merke seg at ingen av de små bedriftene har benyttet seg av 1/100G-ordningen og at ingen av dem har mønsteravtale.

Figur 3.4 Kjennskap til offentlige støtteordninger i små, mellomstore og store bedrifter. (N(vektet)=118).²⁸



²⁸ Undersøkelsen som ligger til grunn for dette notatet ble gjennomført i 1991, altså på et tidspunkt da ansvaret for attføringen fremdeles var delt mellom trygde- og arbeidsmarkedsetat (jf kapittel 1). I denne figuren (og i figur 3.5) skiller det mellom støtteordninger som på *undersøkelsestidspunktet* hørte inn under henholdsvis arbeidsmarkeds- og trygdeetat. Vi gjør oppmerksom på at det i dag er arbeidsmarkedsetaten som har ansvaret for de offentlige støtteordningene.

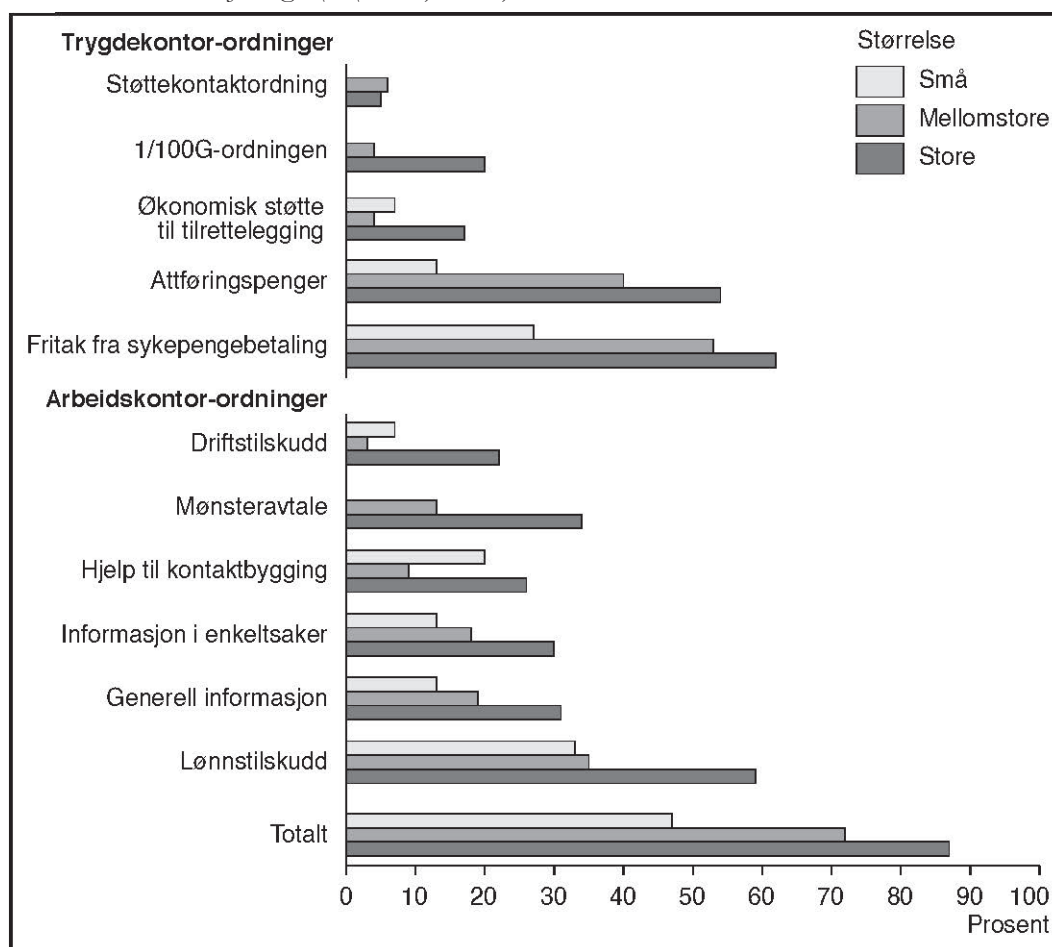
Selv om vi nå i første omgang har slått fast at det først og fremst er de store bedriftene som benytter seg av de offentlige ordningene, kan det være interessant å se litt nærmere på dette. Hvilke andre forskjeller finner vi mellom de bedriftene som benytter seg av offentlige støtteordninger og de som ikke gjør det?

For å studere dette lager vi en analyse, der vi sammenlikner bedrifter som har brukt offentlige ordninger med de som ikke har brukt offentlige ordninger.²⁹ I utgangspunktet antar vi at bruk av offentlige ordninger i liten grad henger sammen med forhold som konkurranseutsatthet, eldreandel eller uføreandel. Den mest åpenbare forklaring på at de store bedriftene oftest benytter seg av offentlige ordninger, er at disse bedriftene oftere enn andre har et attføringsapparat. Bedrifter som har et arbeidsmiljøutvalg, et attføringsutvalg og/eller bedriftshelsetjeneste har sannsynligvis ressurser til å skaffe seg oversikt over hva som finnes av støtteordninger, og til å benytte seg av disse. Resultatene i figur 3.6 nedenfor, støtter denne antakelsen. Bedrifter med arbeidsmiljøutvalg, attføringsutvalg og bedriftshelsetjeneste har oftere benyttet seg av offentlige ordninger enn bedrifter som ikke har disse instansene.

Mønsteravtale

En av de offentlige ordningene en bedrift kan søke i forbindelse med attføringssaker, er mønsteravtalene. Kort fortalt er en mønsteravtale en kontrakt mellom arbeidsformidling og bedrift, som innebærer at bedriften kan få faglig og nøytral konsulentbistand

Figur 3.5 Bruk av offentlige støtteordninger blant små, mellomstore og store bedrifter som har drevet med attføring. (N(vektet)=118).³⁰



²⁹ Vi regner med at det er de samme forhold som disponerer for bruk av de ulike ordningene og at det derfor ikke er behov for separate analyser for hver enkelt ordning.

³⁰ Se fotnote 28.

og økonomiske tilskudd til bedriftens interne attføringsarbeid. Den økonomiske støtten gis under forutsetning av at det bedriftsinterne attføringsarbeidet drives etter arbeidsmarkedsetatens retningslinjer. Mønsteravtale er en forutsetning for å få støtte fra arbeidsmarkedsetaten.

Bedriftsstørrelse er viktig for å få en mønsteravtale. Det er faktisk ingen små bedrifter som har inngått en slik avtale. Dette henger trolig sammen med at det å ha et attføringsutvalg er en forutsetning for å få en mønsteravtale (St.meld. nr.39 1991-92). Attføringsutvalget er en «underavdeling» av arbeidsmiljøutvalget. Siden det er hovedsaklig bedrifter med mer enn 50 ansatte som etablerer arbeidsmiljøutvalg, er det nesten umulig for små bedrifter å få etablert en mønsteravtale.

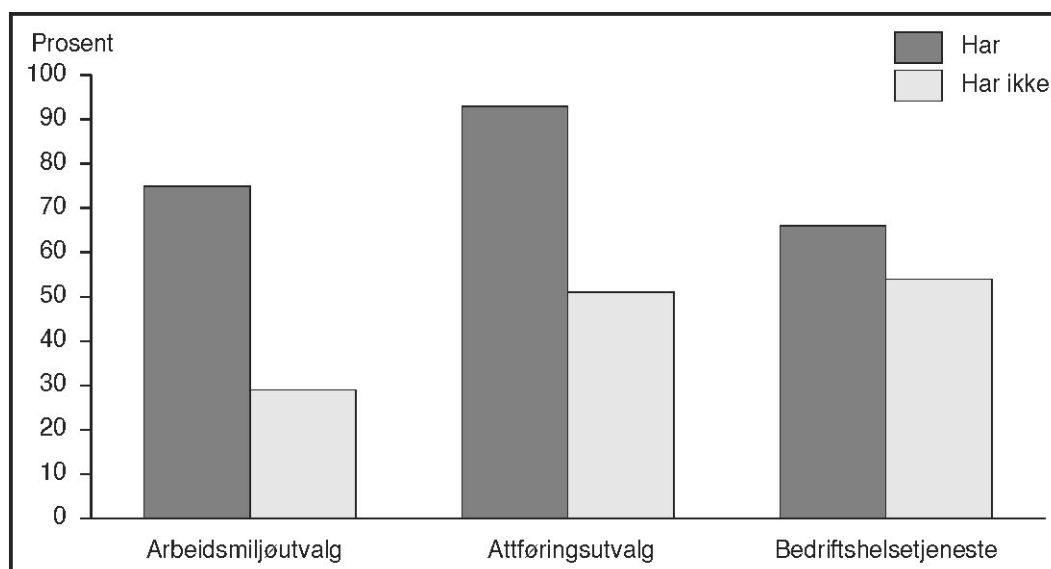
Forøvrig skiller ikke de bedriftene som faktisk har inngått en mønsteravtale seg fra de bedriftene som ikke har det. Siden det er såvidt få bedrifter som har en mønsteravtale, er det tydeligvis godt mulig å attføre uten mønsteravtalen. Bare 12 prosent av de bedriftene som har drevet med attføring har en mønsteravtale.

3.5 Forskjeller i bruk av interne tiltak

Det skjer en del bedriftsintern attføring i bedriftene som det offentlige ikke er involvert i, verken med bistand eller med økonomisk støtte (jf figur 3.5). For at det skal være mulig å gjennomføre attføring i disse bedriftene, må interne attføringstiltak ha blitt benyttet. Gjennomgangen ovenfor kan på den ene siden tyde på at små bedrifter, i langt større grad enn store, er henvist til å iverksette attføringstiltak *uten* å benytte offentlige ordninger. På den andre siden kan det faktum at store bedrifter så mye oftere enn små bedrifter faktisk driver med attføring, tilsi at det er de store bedriftene som oftest iverksetter interne tiltak også.

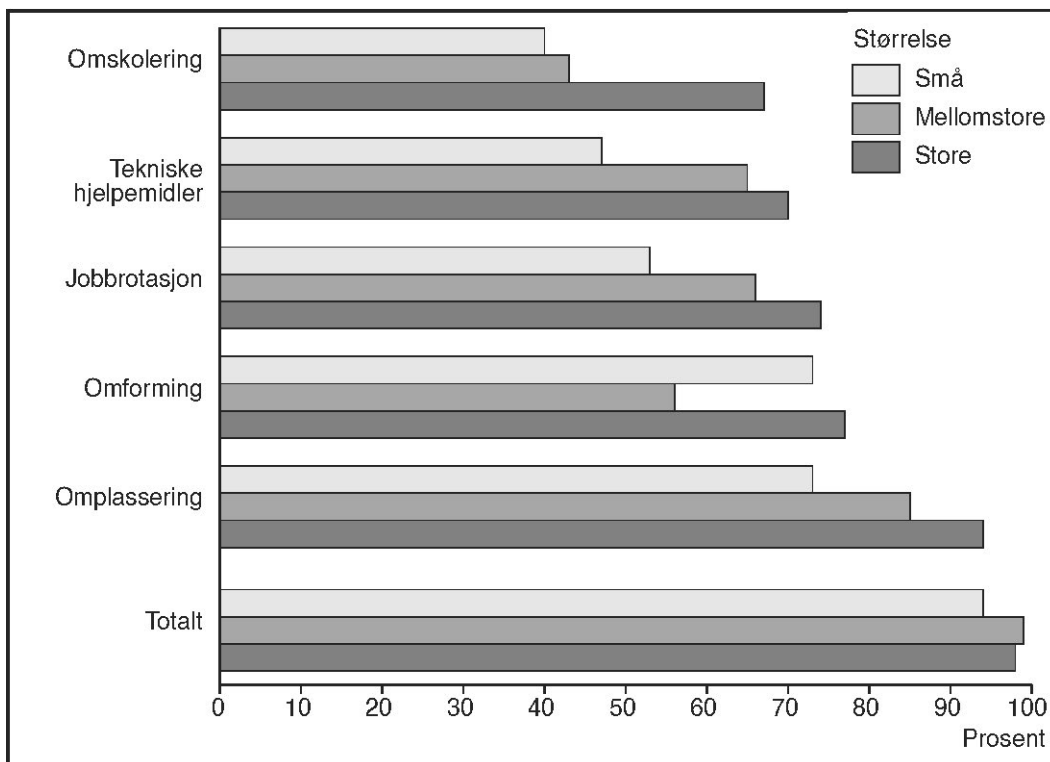
Figur 3.7 viser at det ikke er forskjeller mellom små, mellomstore og store bedrifter, når det gjelder iverksetting av attføringstiltak uten bruk av offentlige ressurser. Sett under ett har så og si alle BIA-bedriftene en eller annen gang iverksatt tiltak for å gjennomføre attføring uten støtte fra det offentlige. De store bedriftene har gjennomgående oftere benyttet seg av hver enkelt tiltak, men samlet blir det altså ingen forskjell.

Figur 3.6 Andel bedrifter som har brukt offentlige støtteordninger, etter om bedriften har eller ikke har arbeidsmiljøutvalg, attføringsutvalg eller bedriftshelsetjeneste. (N(vektet)=118).



Det er interessant å merke seg at såvidt mange av de små bedriftene har benyttet seg av omplassering, omforming av arbeidsoppgaver og jobbrotasjon for å utføre. I forrige kapittel nevnte vi at mangel på intern utføring i småbedrifter, ofte forklares med at disse bedriftene har mindre ressurser til å iverksette nettopp denne typen tiltak. Enten er de små bedriftene som faktisk utfører spesielle i forhold til andre små bedrifter, eller så har faktisk småbedriftene større muligheter til å starte interne utføringstiltak enn tidligere antatt.

Figur 3.7 Iverksetting av interne tiltak for å gjennomføre utføring i små, store og mellomstore bedrifter. (N(vektet)=118)



Kapittel 4 Hvordan bedre bedriftenes attføringsarbeid?

4.1 Hvor godt er attføringsbehovet dekket?

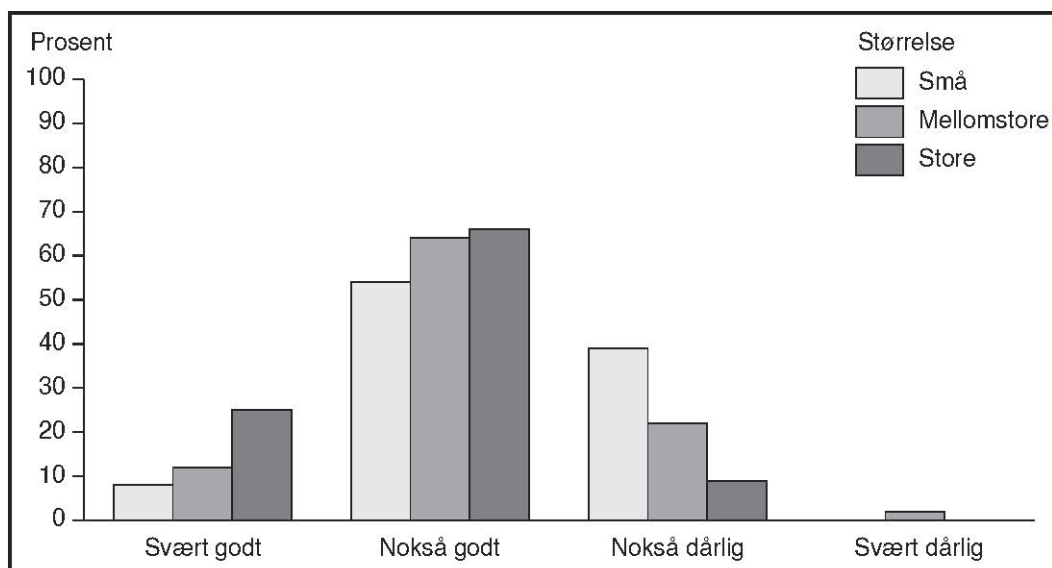
De fleste av BIA-bedriftene mener at behovet for bedriftsintern attføring er godt dekket, men en betydelig andel er også misfornøyd med sitt eget attføringsarbeid. Størst er misnøyen i de små bedriftene, der bare drøyt 60 prosent mener at de dekker attføringsbehovet svært eller nokså godt (jf figur 4.1).

Det er interessant å se figur 4.1 i sammenheng med tabell 3.3. Når bedriftsledere blir spurt om hvorfor de ikke attfører, svarer langt flere små enn store bedrifter at dette skyldes at det ikke er behov for attføring. Hvis vi derimot tar for oss de bedriftene som tross alt har drevet attføring, er fornøydheten langt større blant de store enn blant de små bedriftene. Dette kan skyldes at de små bedriftene som ikke attfører faktisk har et helt annet attføringsbehov enn de som attfører, men en annen forklaring kan være at bedriftslederne i de bedriftene som har drevet med bedriftsintern attføring, har lettere for å innrømme at det er et stort udekket attføringsbehov også i små bedrifter.

4.2 Behov for informasjon og økonomisk støtte

Siden det tross alt er en betydelig andel (25 prosent) som mener at behovet for attføring er for dårlig dekket, er det opplagt at bedriftene har behov for mer hjelp i attføringsarbeidet. Som vi har vært inne på tidligere, er det en rekke offentlige ordninger som kan lette bedriftenes attføringsarbeid, både i form av veiledning og økonomisk støtte. Det kan også være at bedriftene har behov for mer medisinsk hjelp eller veiledning i attføringsarbeidet.

Figur 4.1 Andel bedriftsledere som mener at behovet for bedriftsintern attføring er svært eller nokså godt dekket i deres bedrifter. (N(vektet)=118)

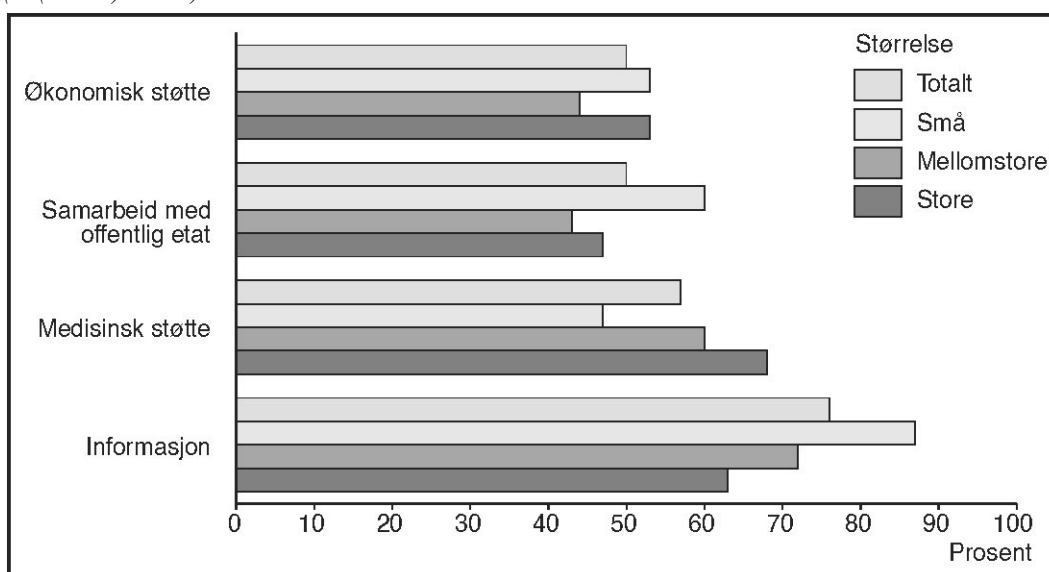


Visher (1993) påviste at de fleste bedriftene gir uttrykk for at de trenger mer informasjon for å dekke utførelsesbehovet bedre. Størst er behovet for bedre informasjon om de offentlige støtteordningene, men det er også behov for informasjon om mer konkret veiledning. Dersom vi slår sammen alle som har en eller annen form for veiledningsbehov, finner vi at tre av fire bedrifter oppgir dette som viktig (figur 4.2). Om lag halvparten av bedriftene trenger imidlertid også økonomisk støtte, bedre samarbeid med bedriftslege eller sykemeldende lege, og bedre samarbeid med trygdekontor, arbeidskontor eller basisteam. Det er altså ikke bare veiledning det skorter på.

Gjennomgående har de små bedriftene større behov for veiledning og samarbeid enn de store bedriftene. Dette er ikke uventet sett i lys av at det først og fremst er de store bedriftene som har etablert et samarbeid med de offentlige etatene. Mer uventet er det at de små bedriftene ikke uttrykker større behov for økonomisk støtte enn store bedrifter. Siden det er de store bedriftene som i størst grad benytter seg av de offentlige støtteordningene, ville vi ha forventet større behov for økonomisk bistand i småbedriftene.

Det er heller ikke slik at de små bedriftene har større behov for bedre legesamarbeid enn de store, det er faktisk motsatt (figur 4.2). Siden de største bedriftene oftest har etablert en bedriftshelsetjeneste (jf figur 3.1), ville vi ha trodd at behovet for medisinsk støtte/samarbeid var best dekket i disse bedriftene. Når det gjelder de bedriftene som faktisk har drevet med utførelse, har imidlertid de aller fleste en bedriftshelsetjeneste (93 prosent), også de små (73 prosent).³¹ Av denne grunn finner vi ikke særlig store variasjoner i veilednings-/støttebehovet mellom bedrifter som har/ikke har bedriftshelsetjeneste.

Figur 4.2 Meninger om hva som trengs for å dekke behovet for bedriftsintern utførelse (N(vektet)=118)



³¹ Totalt sett er det bare 8 av utførelsesbedriftene som ikke har bedriftshelsetjeneste.

Kapittel 5 Konklusjon

For å iverksette en politikk som bidrar til å fremme det interne attføringsarbeidet i bedrifter, er det viktig å ha størst mulig kunnskap om attføringsarbeidet i de bedriftene som allerede er aktive. Ut fra spørreundersøkelsen om bedriftsintern attføring, kan vi trekke en del konklusjoner, som kan gjøre det lettere å målrette tiltak for å få bedrifter som per i dag ikke attfører til å satse mer på dette arbeidet.

Det har lenge vært kjent at attføring er mest vanlig i de store bedriftene. Dette har blant annet blitt forklart med at de oftere har et attføringsapparat, men vi har sett at selv når man tar hensyn til de store bedriftenes attføringsapparat, slår størrelse positivt ut for attføringssannsynlighet. Ved å analysere særtrekk ved de bedriftene som har drevet med attføring, fant vi at de store bedriftene skiller seg fra de små og mellomstore med hensyn til hvordan attføringsarbeidet gjennomføres. For det første har de store bedriftene langt oftere kontakt med det offentlige støtteapparatet i behandlingen av attføringssaker. For det andre er det stort sett de store bedriftene som benytter seg av offentlige støtteordninger i attføringsarbeidet sitt.

Også i de små og mellomstore bedriftene har attføringsapparatet stor betydning for attføringsarbeidet, men en rekke andre forhold påvirker også attføringssannsynligheten i disse bedriftene. For det første er sannsynligheten for å drive attføring lavere i bedrifter som oppfatter seg selv som konkurranseutsatte, enn i bedrifter som ikke har en slik markedsposisjon. For det andre påvirkes attføringssannsynligheten i små og mellomstore bedrifter av forhold ved de ansatte, som uføreerfaringer, andel som utsettes for belastninger og andel kvinnelige arbeidstakere.

Vi har kommet et langt skritt nærmere forståelsen av hva som er mekanismene bak attføring i bedrifter av ulik størrelse. Vi har imidlertid ikke funnet en uttømmende forklaring på dette. En mulighet er at attføringsforskjeller kan forklares med selve organiseringen av bedriftene. Store bedrifter er velorganiserte og gjennombyråkratiserte. I slike bedrifter har man et godt institusjonalisert attføringsapparat som tar seg av attføringssaker uansett. I små bedrifter er ikke alltid attføringsapparatet så velorganisert. Selv om de fleste små og mellomstore bedriftene for eksempel har en bedriftshelsetjeneste, er det rimelig å anta at denne er mindre involvert i driften enn hva tilfelle er i store bedrifter. Siden attføringsapparatet ikke er så godt organisert i små som i store bedrifter, må trolig attføringsbehovene være mer manifeste (i form av stor andel med belastning, uføreerfaringer, stor andel potensielle uføre osv) før attføring finner sted.

Selv om vi ikke har data til å analysere ulikheter i selve bedriftsorganiseringen, styrkes denne forklaringen når vi ser på *gjennomføringen* av attføringsarbeidet i små, mellomstore og store bedrifter. I de små bedriftene deltar for eksempel bedriftsledelsen langt oftere i behandlingen av attføringssaker, enn hva som er tilfelle i store bedrifter. Dette tyder på at attføring i små bedrifter er mer avhengig av en interessert og velvillig ledelse, mens attføring i store bedrifter «går av seg selv» ved hjelp av bedriftshelsetjeneste og annet attføringsapparat.

For øvrig viser våre data som sagt, at det er stor forskjell mellom små og store bedrifter med hensyn til bruk av offentlige støtteordninger. Generelt sett kan vi ikke finne andre markerte forskjeller mellom de bedriftene som benytter seg av og de som ikke benytter seg av offentlige ordninger, enn at de er av ulik størrelse. Det er de store bedriftene som tar i bruk de offentlige støtteordningene.

Det har vært en utbredt antakelse at de små bedriftene ikke attfører fordi de ikke har ressurser til dette. Små bedrifters underforbruk av offentlige støtteordninger kan

støtte en slik antakelse. Bruk av interne ressurser i attføringsarbeidet er imidlertid like utbredt i små som i store bedrifter. Med mindre de små bedriftene som har drevet med attføring er spesielle til små bedrifter å være, har også små bedrifter muligheter til å utføre, selv uten å ta i bruk offentlige støtteordninger.

Skal man ta bedriftledernes svar på alvor, behøver det ikke å koste det offentlige mye penger å styrke det bedriftsinterne attføringsarbeidet. *Det bedriftslederne først og fremst etterspør for å bli flinkere til å utføre, er mer informasjon.* Åtte av ti bedriftsledere mener at mer informasjon (både generelt og i enkeltsaker) ville sette bedriften i bedre stand til å dekke behovet for intern attføring. Behovet for økonomisk støtte er imidlertid også stort. Drøyt halvparten av bedriftene mener at mer økonomisk støtte ville slå positivt ut for attføringsarbeidet. Det er interessant å merke seg at behovet for økonomisk støtte ikke er større i små enn store bedrifter. Dette til tross for at små bedrifter langt sjeldnere enn de store bedriftene bruker de offentlige støtteordningene. (Det er for eksempel ingen små bedrifter som har inngått mønsteravtale.) Dette funnet bidrar til å svekke antakelsen om at små bedrifter ikke driver med attføring fordi de ikke har råd til det.

Alt i alt framhever denne undersøkelsen at det er i de små og mellomstore bedriftene ressursene bør settes inn på kort sikt. Det er et udekket attføringsbehov i de små bedriftene. Det er dessuten disse bedriftene som i størst grad uttrykker behov for informasjon og økt samarbeid med de offentlige etater.

Litteratur

- Blystad, Randi og Tone Alm Andreassen 1994 *Å forebygge utstøting. Kartlegging av bedriftsintern attføring i Norge* AFI-notat 3/94. Oslo: AFI
- Dahl, Espen 1993 *Bedre fore var ... Personalpolitikk for livsløpsplanlegging*. FAFO-rapport 150. Oslo: FAFO
- Dahl, Espen og Tove Midtsundstad 1994 «Hvorfor går eldre arbeidstakere av før ordinær pensjonsalder: vil de, eller må de? Resultater fra en retrospektiv kohortundersøkelse». Vedlegg V i *NOU 1994:2 «Fra arbeid til pensjon»*
- Ford, Margaret 1993 *Attføring til arbeid? En oppfølgingsundersøkelse av forsøk på yrkesmessig attføring*. INAS-rapport 93:7. Oslo: INAS
- Hagen, Kåre og Jon Eivind Kolberg 1992 «The rise of disemployment» i J.E. Kolberg (red): *Between work and social citizenship*. New York: M.E.Sharpe, Inc.
- Halvorsen, Knut 1990 *Innføring i sosialpolitikk*. Oslo: TANO forlag
- Hosmer, DW and S. Lemeshow 1989 *Applied logistic regression* New York: Wiley and sons.
- Hvinden, Bjørn 1991 «Attføring i uføresaker – praktisk virkemiddel eller uforpliktende symbol». I Aksel Hatland (red.): *Trygd som fortjent*, Oslo: Ad Notam
- Kjelstad, Randi 1991 «Overgang til uførepensjon. Konsekvenser av kvinners yrkestilpasning over livsløpet» i Aksel Hatland (red.): *Trygd som fortjent*, Oslo: Ad Notam
- NOU 1990:19 Uførepensjon NOU 1992: 2 Bedriftshelsetjenesten i fremtiden
- Spjelkavik, Øystein og Line Eldring 1991 *Ulike tilnæringsmåter til bedriftsintern attføring*. AFI-rapport 5/91. Oslo: AFI
- Stokke, Liv Jorun 1993 *Uførepensjonistar i offentlig sektor*. FAFO-rapport 153. Oslo: FAFO
- Visher, Mary 1993 *Bedriftsintern attføring. En undersøkelse av attføringsaktivitet i bedrifter*. FAFO-notat. Oslo: FAFO

Vedlegg 1 Utvalg og vekteprosedyrer

Kilde: Visher 1993

Analysene i dette notatet bygger på en spørreundersøkelse gjennomført av MMI for FAFO i 1992. Undersøkelsen er basert på et representativt, stratifisert utvalg av bedrifter som var medlemmer av Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) per oktober 1992. Utvalget består kun av bedrifter fra privat sektor.

Det er i hovedsak de store bedriftene som har erfaringer med intern utføring. For å sikre at undersøkelsen ville inneholde et tilstrekkelig antall bedrifter som hadde erfaringer med bedriftsintern utføring, ble det inkludert uforholdsmessig mange store bedrifter, i forhold til antall store bedrifter i NHOs medlemsregister. En slik skjev utvalgstrekkning medfører at data må vektas i en del analyser, for at resultatene skal bli riktige. Vektene er kalkulert på følgende måte:

	Antall bedrifter i NHOs medlemsregister	Prosent av alle bedrifter i NHOs medl.reg.	Bedrifter i netto-utvalget	Prosent av alle i netto-utvalget	Vekt-faktor
Små	3 273	69,7	115	22,5	3,1
Mellomstore	1 123	23,9	167	36,2	0,7
Store	302	6,4	230	44,9	0,1

I spørreundersøkelsen ble både en representant fra ledelsen og en representant fra de ansatte intervjuet. Totalt var det 656 bedrifter i bruttoutvalget. I 446 bedrifter fikk man svar fra både ledelsesrepresentant og de ansattes representant. I 51 bedrifter nektet enten de ansattes representant eller begge representanter å svare, og kontakt var ikke oppnådd med den ene eller den andre representanten i 73 bedrifter. Analysene i notatet er i all hovedsak basert på et utvalg av 512 bedrifter, der det er oppnådd svar med både ledelse og ansatte, eller bare fra ledelsen. Dette gir en svarprosent på ca 78 prosent.

Vedlegg 2 Spørreskjema

