



Mørk G, Aas RW, Kiær E,
Ellingsen KL, Lønningdal I

IA-forankring i ledelsen

Hva må virksomheter gjøre
eller ha på plass for å redusere
sykefraværet og oppnå et mer
inkluderende arbeidsliv?

- En kvalitativ studie

Kortversjon

Prosjektet er finansiert av SpareBank 1 SR-Bank, NHO's Arbeidsmiljøfond, LO,
Eigersund kommune, Sokndal kommune



Eigersund kommune



Sokndal kommune

Bakgrunn: Virksomheter som har inngått en IA-avtale har på ulike måter implementert og opprettholdt fokus på IA-arbeidet. Noen virksomheter har oppnådd gode resultater, og for å kunne spre denne arbeidsmåten til flere virksomheter er det avgjørende å identifisere hva det er som gjør at disse oppnår å redusere sykefraværet og øke inkluderingen. Erfarne IA-aktører hevder ofte at ledelse er selve kjernen i et godt IA-arbeide. Studier viser at risikoen for sykefravær øker ved svak støtte fra leder og lav kvalitet på ledelsen, og at ledere har en nøkkelrolle når det gjelder å legge til rette for en trygg og effektiv tilbakeføring til arbeid etter sykefravær. Det finnes begrenset forskningsbasert kunnskap om hvilke kjennetegn en virksomhets IA-praksis har, og hvordan ledelsen må være utformet og fungere for å kunne spille en rolle i IA-arbeidet.

Mål: Målet med denne studien var å utforske hvordan virksomhetens lederskap må utformes og hva den må omhandle, hvis den skal bidra til å redusere sykefraværet samt øke inkludering av seniorer og personer med redusert funksjonsevne.

Metode: Studien ble designet som en kvalitativ studie med fokusgruppeintervjuer (n=11) som datainnsamlingsmetode. Informantene (n=46) var rådgivere ved NAV Arbeidslivssenter (n=20), samt IA-kontakter (n=14) og tillitsvalgte (n=12) fra IA-virksomheter. Det ble stilt spørsmål om hva en virksomhet må gjøre eller har på plass for å oppnå resultater av IA-arbeidet. Intervjuene ble tatt opp på bånd og transkribert fra lyd til tekst. Metoden Grounded Theory ble brukt ved både datainnsamlingen og i analysefasen.

Resultater: Etter en analyse av hele materialet som resulterte i omkring 2500 meningsbærende enheter, ble alle enheter som omhandlet temaet ledelse identifisert gjennom et detaljert søk i tekstfilen. Om lag en fjerdedel av meningsenhetene var på en eller annen måte knyttet til temaet ledelse. Videre analyser avdekket at *IA-forankring i ledelsen* hadde en spesiell og sentral rolle i datamaterialet og ble omtalt som selve "kjernen" eller "formålet". Videre ble *tillit mellom ansatte og ledelse* sett på som "fundamentet" som IA-forankring i ledelsen måtte bygges på. Det ble dernest identifisert fire "forutsetninger" for å oppnå IA-forankring i ledelsen: (1) *IA-engasjement, holdninger og verdier*, (2) *IA-ansvar og roller*, (3) *Kunnskap og kompetanse om IA* og (4) *IA-samarbeid, involvering og dialog*. Hvis forutsetningene og fundamentet var på plass, og bidro til IA-forankring i ledelsen kunne virksomheten oppnå redusert sykefravær og økt inkludering.

Kjernen eller selve formålet:

- IA-forankring i ledelsen

Fundamentet for å oppnå IA-forankring i ledelsen:

- Tillit mellom ansatte og ledelse

Forutsetninger for IA-forankring i ledelsen:

- IA-engasjement, holdninger og verdier
- IA-ansvar og roller
- Kunnskap og kompetanse om IA
- IA-samarbeid, involvering og dialog

Resultat av IA-forankring i ledelsen:

- Redusert sykefravær og økt inkludering

Konklusjon: Resultatene fra denne studien avdekket at IA-forankring i ledelsen erfarer å være en nøkkelfaktor for å oppnå resultater av IA-arbeidet. For at dette skal være mulig må tillit mellom ledelse og ansatte ligge til grunn. Funnene i denne studien viser videre at for å oppnå en slik IA-forankring i ledelsen må fire forutsetninger være tilstede i virksomheten. Disse forutsetningene vil det kunne være mulig å utvikle.