NHOs Arbeidsmiljøbarometer 2021/2022

2021/2022 NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

AGENDA KAUPANG

OPPDRAGSGIVER:	**Næringslivets Hovedorganisasjon**
RAPPORTNUMMER:	**R1021796**
RAPPORTENS TITTEL:	**NHOs Arbeidsmiljøbarometer 2021/2022**
ANSVARLIG KONSULENT:	**Jon Anders Lone**
KVALITETSSIKRET AV:	**Martin Austvoll Nome**
FOTOGRAFI I RAPPORT:	**Adobe Stock**
DATO:	**11.8.2022**

Forord

NHO har over tid erfart at mange av de eksisterende studiene og undersøkelsene i norsk arbeidsliv tar utgangspunkt i arbeidstakernes perspektiver, og at vi derfor har mindre kunnskap om arbeidsgivernes perspektiver og erfaringer knyttet til sentrale forhold og utviklingstrekk ved arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i norske bedrifter.

På bakgrunn av dette ga NHO Agenda Kaupang og Kantar i september 2021 oppdrag om å etablere og gjennomføre NHOs Arbeidsmiljøbarometer. Formålet med NHOs Arbeidsmiljøbarometer er å jevnlig kartlegge arbeidsgivernes perspektiver og erfaringer knyttet til sentrale forhold ved arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i norske bedrifter. Arbeidsmiljøbarometeret gjennomføres som en spørreskjemabasert undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter.

Agenda Kaupang har i tett samarbeid med NHO Avdeling Arbeidsliv utviklet innholdet i undersøkelsen og analysert resultatene, mens Kantar har hatt ansvaret for gjennomføringen av datainnsamlingen. Prosjektmedarbeidere i Agenda Kaupang har vært Jon Anders Lone (prosjektleder), Cecilie Aagestad, og Martin Austvoll Nome, mens prosjektmedarbeidere fra Kantar har vært Erlend Espedal og Marit Gjølstad.

Vi vil benytte anledningen til å takke våre oppdragsgivere og samarbeidspartnere i NHO Avdeling Arbeidsliv, Anne Louise Aartun Bye (avdelingsdirektør), Ann Torill Benonisen Indreeide (spesialrådgiver) og Arnfinn Bjørshol (seniorrådgiver), for godt samarbeid, lærerike diskusjoner og konstruktive innspill.

Oslo, 11. august 2022

Innhold

1 Sammendrag 4
2 Introduksjon 6
2.1 Om NHOs Arbeidsmiljøbarometer 6
3 Trender i arbeidslivet: Hjemmearbeid og fjernarbeid 8
3.1 Om hjemmearbeid og fjernarbeid 8
3.2 Omfang av hjemmearbeid og fjernarbeid 9
3.3 Ansattes tilgjengelighet etter arbeidstid 12
3.4 Opplevde endringer som følge av hjemmearbeid og fjernarbeid 14
4 Forebyggende arbeidsmiljøarbeid 18
4.1 Forebyggende arbeidsmiljøarbeid i bedriftene 18
4.2 Partssamarbeid i arbeidsmiljøarbeidet 19
4.3 Grunner for arbeidsmiljøarbeid 21
4.4 Utfordringer og suksessfaktorer i arbeidsmiljøarbeidet 22
5 Sykefravær og sykefraværsoppfølging 25
5.1 Om sykefravær og sykefraværsoppfølging 25
5.2 Utfordringer med sykefravær 26
5.3 Dialog med aktørene ved sykefraværsoppfølging 30
6 Støtte og bistand fra eksterne aktører 36
6.1 Om støtte og bistand til bedriftenes arbeidsmiljøarbeid fra eksterne aktører 36
6.2 Tilsyn, veiledning og dialog med Arbeidstilsynet 37
6.3 Støtte og bistand fra NAV Arbeidslivssenter 39
6.4 Støtte og bistand fra bedriftshelsetjenesten 42
7 Vedlegg 1: Metode 46
7.1 NHOs Arbeidsmiljøbarometer: bakgrunn og temaer 46
7.2 Beskrivelse av utvalget 46
7.3 Analyser og presentasjon av resultater 47
8 Vedlegg 2: Spørsmål og svaralternativer i undersøkelsen 51
9 Figuroversikt 60

1 Sammendrag

Det er de siste årene gjennomført en rekke studier, undersøkelser, kartlegginger, og kunnskapsoppsummeringer av utviklingstrekk og forhold ved det norske arbeidslivet. Imidlertid tar mange av studiene og barometrene utgangspunkt i arbeidstakernes perspektiver, og vi har mindre kunnskap om *arbeidsgivernes* perspektiver på ulike forhold ved arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid.

NHO har derfor besluttet å etablere en ny undersøkelse blant sine medlemsbedrifter, et «arbeidsmiljøbarometer», hvor hensikten er å jevnlig kartlegge arbeidsgivernes perspektiver på arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i norske bedrifter. Agenda Kaupang og Kantar har bistått NHO med gjennomføringen av undersøkelsen.

Hoveddelen av undersøkelsen er gjennomført som en spørreskjemabasert undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter i perioden 18. november–29. november 2021. Totalt ble 16 861 bedrifter invitert, og 1713 bedrifter fullførte undersøkelsen, en svarprosent på om lag 10. I tillegg ble det gjennomført en undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter i perioden 1.–6. juni 2022. I denne undersøkelsen ble det blant annet stilt spørsmål om de nyeste trendene i arbeidslivet knyttet til hjemmearbeid og fjernarbeid. Totalt ble 16 853 bedrifter invitert, og 2 253 bedrifter fullførte undersøkelsen: en svarprosent på om lag 13.

I undersøkelsen har vi kartlagt bedriftenes perspektiver og erfaringer knyttet til fire hovedtemaer ved arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid: 1) Trender i arbeidslivet: Hjemmearbeid og fjernarbeid, 2) forebyggende arbeidsmiljøarbeid, 3) sykefravær og sykefraværsoppfølging, og 4) støtte og bistand fra eksterne aktører til bedriftenes arbeidsmiljøarbeid.

I det følgende gjengir vi hovedfunnene for disse fire temaområdene:

Trender i arbeidslivet: Hjemmearbeid og fjernarbeid

- Etter pandemien er det fortsatt en relativt høy andel bedrifter (mer enn halvparten) med ansatte som jobber deler av tiden sin hjemmefra.
- Blant bedriftene som har noen ansatte som jobber hjemmefra, er det likevel vanligst at de ansatte jobber det meste av tiden eller en overvekt av tiden i virksomhetens lokaler
- Blant bedriftene som ønsker at de ansatte jobber halvparten av tiden eller mer i virksomhetens lokaler, svarer 1 av 10 at de ansatte tilbringer mindre tid på kontoret enn lederne ønsker.
- I halvparten av bedrifter har ledelsen hatt dialog med de ansatte om hvor tilgjengelige de forventes å være etter arbeidstid.
- Flere bedrifter har opplevd positiv endring enn negativ endring som følge av hjemmearbeid. Det gjelder særlig positiv endring i evnen til å lede ansatte med større fysisk avstand, og muligheten til å tilpasse arbeidet til arbeidstakernes helse/arbeidsevne.

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

- 9 av 10 bedrifter er enige i at samarbeid mellom tillitsvalgte/ansatterepresentanter og ledelse er positivt for bedriften. Nesten like mange oppgir at det er et aktivt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte/ansatterepresentanter i bedriften.
- Bedriftene rapporterer at samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte/ansatterepresentanter fungerer godt eller svært godt når det gjelder forebyggende arbeidsmiljøarbeid (8 av 10 bedrifter), omstilling og endring (7 av 10 bedrifter), og kompetanseutvikling (6 av 10 bedrifter).
- Bedriftene svarer at den viktigste suksessfaktoren i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet er at både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er engasjert i arbeid med HMS og arbeidsmiljø, mens de viktigste utfordringene er å finne ressurser til å prioritere arbeidsmiljøarbeidet og å vite hvilke arbeidsmiljøforhold som det bør gjøres noe med.
- Bedriftene oppgir at de viktigste grunnene til å drive med arbeidsmiljøarbeid er for å være en attraktiv arbeidsgiver og for å sørge for en trygg og motiverende arbeidssituasjon for de ansatte.

Sykefravær og sykefraværsoppfølging

- Generelt sett rapporterer de større bedriftene om større utfordringer med alle typer sykefravær, inkludert korttidsfravær, hyppig gjentakende og langtidsfravær, enn små og mellomstore bedrifter
- Bedriftene har kontakt med ulike aktører ved oppfølgingen av sykefravær, inkludert den sykemeldte arbeidstakeren, legen, bedriftshelsetjenesten og NAV. Bedriftene vurderer kontakten med bedriftshelsetjenesten som klart nyttigst (8 av 10 bedrifter svarte «nyttig» eller «svært nyttig»), etterfulgt av dialogen med den sykemeldte arbeidstakeren (7 av 10 bedrifter svarte «nyttig» eller «svært nyttig»). Færre bedrifter vurderer kontakten med NAV som nyttig eller svært nyttig: 6 av 10 bedrifter svarte dette om NAVs dialogmøte 2, mens 4 av 10 bedrifter svarte dette om NAVs digitale oppfølging.
- Små og mellomstore bedrifter opplever mindre grad av nytte av kontakten med NAV enn de største bedriftene, og særlig gjelder dette for NAVs dialogmøte 2.

Støtte og bistand fra eksterne aktører til arbeidsmiljøarbeidet i bedriften

- 1 av 4 bedrifter har vært i kontakt med Arbeidstilsynet i 2021, og vi finner høyest andel bedrifter som har vært i kontakt med Arbeidstilsynet blant store bedrifter (flere enn 200 ansatte, 51 %), og lavest andel blant små bedrifter (1-9 ansatte, 15 %)
- Om lag halvparten av bedriftene oppgir at Arbeidstilsynets tilsyn med eller uten veiledning var nyttig eller svært nyttig. Små bedrifter med 1-9 ansatte rapporterer i større grad at tilsyn med eller uten veiledning, eller i forbindelse med covid-19 forskriften, var lite nyttig.
- 3 av 10 bedrifter har hatt kontakt med NAV Arbeidslivssenter i 2021. Det er i langt større grad de store (50-200 eller flere ansatte) og mellomstore bedriftene (10-49 ansatte) som har vært i kontakt.
- Små bedrifter (1-9 ansatte) opplever lavere grad av nytte av kontakt med NAV Arbeidslivssenter sammenliknet med bedrifter med flere ansatte. Opplevd nytte varierer også på tvers av bransjer.

2 Introduksjon

2.1 Om NHOs Arbeidsmiljøbarometer

Det er de siste årene gjennomført en rekke studier, undersøkelser, kartlegginger, og kunnskapsoppsummeringer av utviklingstrekk og forhold ved det norske arbeidslivet. I disse rapportene beskrives flere megatrender som trolig vil få stor betydning for utviklingen i norsk arbeidsliv. I tillegg beskrives hvordan koronapandemien har bidratt til å skape grunnleggende endringer i det norske arbeidslivet[1]. Det finnes også flere ulike årlige arbeidslivsbarometre, hvor hensikten er å jevnlig belyse utviklingen i det norske arbeidslivet[2].

Imidlertid tar mange av studiene og barometrene utgangspunkt i arbeidstakernes perspektiver og opplevelser, og vi har mindre kunnskap om arbeidsgivernes perspektiver og erfaringer knyttet til ulike forhold og utviklingstrekk ved arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i norske bedrifter.

NHO har derfor bestemt seg for å etablere en ny undersøkelse blant sine medlemsbedrifter, et «arbeidsmiljøbarometer», hvor hensikten er å jevnlig kartlegge arbeidsgivernes perspektiver og erfaringer knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i norske bedrifter. Undersøkelsen er gjennomført ved hjelp av bistand fra Agenda Kaupang og Kantar. Tilleggsundersøkelsen som ble gjennomført i juni for å fange opp de siste trendene knyttet til hjemmearbeid og fjernarbeid, ble utført av NHO.

Arbeidsmiljøbarometeret er en spørreskjemabasert undersøkelse bygget opp omkring fire overordnede temaområder, vist i tabellen under (tabell 1). Temaområdene er ment å utgjøre en grunnstamme som skal kartlegges over tid, mens det også er rom for å legge inn tema som har særskilt relevans i bestemte år eller i kortere tidsperioder.

Tabell 1 Oversikt over temaer i NHOs Arbeidsmiljøbarometer 2021/2022

Hovedtema	Beskrivelse
Trender i arbeidslivet: Hjemmearbeid og fjernarbeid	► omfanget av hjemmearbeid i bedriftene ► hvor lederne ønsker at de ansatte jobber ► hvorvidt de ansattes tilgjengelighet etter arbeidstid er diskutert i ledelsen og i dialog med de ansatte ► bedriftenes opplevelser av konsekvenser av hjemmearbeid i positiv og negativ retning for ulike forhold i bedriften
Forebyggende arbeidsmiljøarbeid	► Partssamarbeid i bedriften ► Betydningen av ulike roller i arbeidsmiljøarbeidet ► Utfordringer og suksesskriterier for arbeidsmiljøarbeid ► Bedriftenes motivasjon for arbeidsmiljøarbeid
Sykefravær og sykefraværsoppfølging	► Utfordringer med korttids- og langtidssykefravær

[1] *NOU 2021:9. (2021). Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv: Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering. Arbeids- og sosialdepartementet.*

[2] *For eksempel YS Arbeidslivsbarometer og Medbestemmelsesbarometeret, som begge gjennomføres av Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet.*

	► Erfaringer med dialog med ulike aktører i sykefraværsoppfølging
Støtte og bistand fra eksterne aktører	► Kontakt med, støtte og bistand fra Arbeidstilsynet, NAV Arbeidslivssenter, og bedriftshelsetjenesten

Utvalget i undersøkelsen er hentet fra NHOs register over sine medlemsbedrifter, og undersøkelsen er sendt ut til samtlige av disse. Undersøkelsen ble gjennomført 18.–29. november 2021. Totalt ble 16 861 bedrifter invitert, og 1713 bedrifter fullførte undersøkelsen: en svarprosent på 10. I tillegg ble det gjennomført en supplerende undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter i perioden 1.–6. juni 2022. Totalt ble 16 853 bedrifter invitert, og 2 253 bedrifter fullførte undersøkelsen: en svarprosent på om lag 13.

Vi har lagt ved en nærmere beskrivelse av utvalget for undersøkelsen gjennomført i november 2021 i Vedlegg 1: Metode.

Når det gjelder presentasjonen av funnene fra undersøkelsen gjør vi dette hovedsakelig gjennom å vise prosentvise svar-andeler. Der det er relevante forskjeller viser vi eller beskriver vi resultatene brutt ned på størrelse på bedrift (antall ansatte) og på bransje (NHOs landsforeninger). Vi har videre slått sammen svaralternativene for enkelte spørsmål, og dette er spesifisert i forbindelse med disse spesifikke resultatene.

Vi beskriver og drøfter utvalg, presentasjon av statistikk og andre metodiske aspekter ved undersøkelsen i Vedlegg 1 i rapporten. Vi har gjengitt hele innholdet i undersøkelsen med spørsmål og svaralternativer i Vedlegg 2.

Det er viktig å kommentere to forhold av betydning for tolkningen av funnene fra undersøkelsen: For det første er årets undersøkelse den første gjennomføringen av NHOs Arbeidsmiljøbarometer, og den vil dermed kunne fungere som et nullpunkt for fremtidige undersøkelser.

For det andre er hoveddelen av undersøkelsen, med unntak av spørsmålene om hjemmekontor og hjemmearbeid, gjennomført under den globale koronapandemien som har preget samfunnslivet og arbeidslivet fra tidlig i 2020. I tidsperioden for undersøkelsen som ble gjennomført i november, var det relativt sett en mer normal hverdag i samfunnet og i arbeidslivet, med blant annet et nedjustert regime for TISK (testing, isolasjon, smittesporing og karantene) i kommunene. Imidlertid ble det helt mot slutten av denne undersøkelsesperioden innført nye og strengere nasjonale tiltak for å forsinke spredningen av omikronvarianten av korona[3]. I undersøkelsen som ble gjennomført i juni var det ingen nasjonale tiltak knyttet til koronapandemien.

På bakgrunn av disse to forholdene bør funnene fra undersøkelsen tolkes med varsomhet. Samtidig er det vår vurdering at funnene fra undersøkelsen bidrar til å gi et interessant og viktig øyeblikksbilde av perspektiver og erfaringer fra et arbeidsgiverperspektiv på sentrale forhold i norsk arbeidsliv, og at den dermed supplerer kunnskapsgrunnlaget vi har fra andre lignende undersøkelser.

[3] *Regjeringen (2021). Tidslinje: myndighetenes håndtering av koronasituasjonen. Lenke: https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/tidslinje-koronaviruset/id2692402/*

3 Trender i arbeidslivet: Hjemmearbeid og fjernarbeid

- Etter pandemien er det fortsatt en relativt høy andel bedrifter (mer enn halvparten) med ansatte som jobber deler av tiden sin hjemmefra.
- Blant bedriftene som har noen ansatte som jobber hjemmefra, er det likevel vanligst at de ansatte jobber det meste av tiden eller en overvekt av tiden i virksomhetens lokaler
- Blant bedriftene som ønsker at de ansatte jobber halvparten av tiden eller mer i virksomhetens lokaler, svarer 1 av 10 at de ansatte tilbringer mindre tid på kontoret enn lederne ønsker.
- I halvparten av bedrifter har ledelsen hatt dialog med de ansatte om hvor tilgjengelige de forventes å være etter arbeidstid.
- Flere bedrifter har opplevd positiv endring enn negativ endring som følge av hjemmearbeid. Det gjelder særlig positiv endring i evnen til å lede ansatte med større fysisk avstand, og muligheten til å tilpasse arbeidet til arbeidstakernes helse/arbeidsevne.

3.1 Om hjemmearbeid og fjernarbeid

De siste årene er det lagt frem en rekke rapporter og analyser av hvordan ulike drivkrefter vil bidra til å forme fremtidens arbeidsliv. Rapportene beskriver flere megatrender som trolig vil få stor betydning for utviklingen i norsk arbeidsliv. De beskriver blant annet hvordan koronapandemien påvirket hvordan megatrendene fører til grunnleggende endringer i arbeidslivet.[4]

Én sentral megatrend er digitalisering og teknologibruk, og nærmere bestemt en markant økning i bruken av teknologi for å kommunisere og løse oppgaver. Hjemmearbeid og fjernarbeid fikk under koronapandemien svært stor utbredelse i bransjer og yrker hvor dette var mulig.[5]

Flere kunnskapsoppsummeringer og rapporter peker på at vi har for lite kunnskap om hva som er de langsiktige konsekvensene av hjemmearbeid og fjernarbeid for blant annet arbeidsmiljø, motivasjon, helse, sosiale relasjoner og organisasjonskultur, samt for viktige utfall som kreativitet, innovasjon og produktivitet.[6] Vi vet også lite om hvordan dette eventuelt kan påvirke samarbeidet

[4] *NOU 2021:9. (2021). Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv: Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering. Arbeids- og sosialdepartementet.*

[5] *Arbeidsforskningsinstituttet. (2021). Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021. (2021). Arbeidsforskningsinstituttet.*

[6] *STAMI (2021). Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø: En systematisk kunnskapsoppsummering. Statens Arbeidsmiljøinstitutt.*

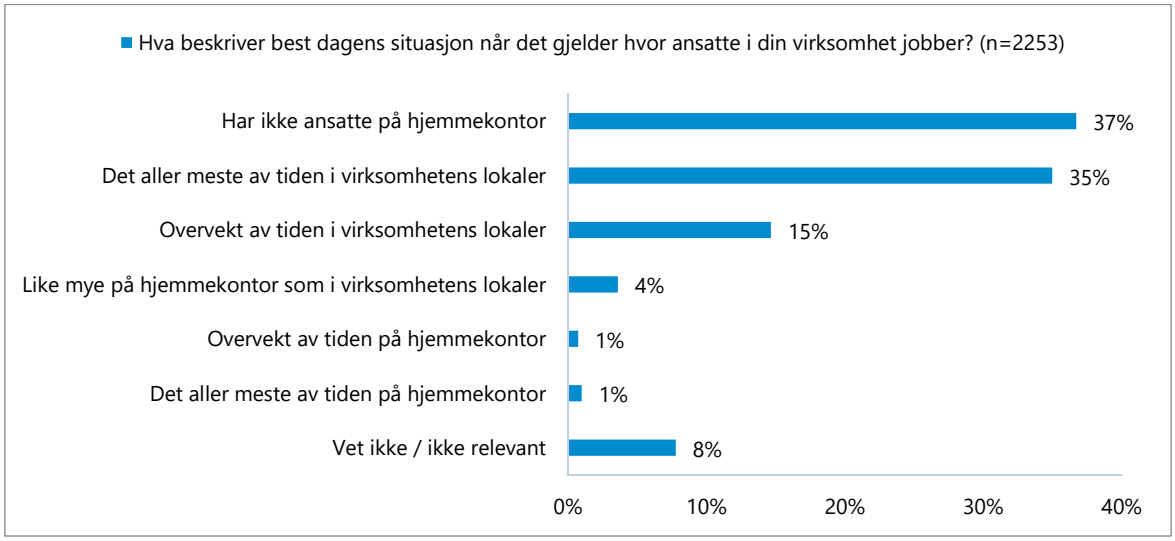
mellom partene i arbeidslivet.[7] I tillegg tar mange av studiene som er gjennomført, utgangspunkt i arbeidstakernes perspektiver og opplevelser. Vi har mindre kunnskap om bedriftenes og arbeidsgivernes perspektiver og erfaringer knyttet til disse temaene.

På bakgrunn av dette, har vi kartlagt følgende forhold ved hjemmearbeid og fjernarbeid fra arbeidsgivernes perspektiv i denne undersøkelsen:

- omfanget av hjemmearbeid i bedriftene
- hvor lederne ønsker at de ansatte jobber
- hvorvidt de ansattes tilgjengelighet etter arbeidstid er diskutert i ledelsen og i dialog med de ansatte
- bedriftenes opplevelser av konsekvenser av hjemmearbeid i positiv og negativ retning for ulike forhold i bedriften

3.2 Omfang av hjemmearbeid og fjernarbeid

I juni 2022 stilte vi følgende spørsmål for å kartlegge omfanget av hjemmearbeid: «Hva beskriver best dagens situasjon når det gjelder hvor ansatte i din virksomhet jobber?» Vi tilbød svaralternativer som inkluderte «Har ikke ansatte på hjemmekontor», og som ellers varierte mellom «Det aller meste av tiden i virksomhetens lokaler» og «Det aller meste av tiden på hjemmekontor».[8] Figur 1 oppsummerer resultatene.



Figur 1 Omfanget av hjemmearbeid

[7] *FAFO (2021). Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning. FAFO-rapport 2021:10. FAFO.*

[8] *Begrepet «hjemmekontor» har formelt sett en ganske spesifikk betydning, knyttet til bestemmelsene i hjemmekontorforskriften, som blant annet stiller krav til skriftlig avtale og at arbeidsgiver forsikrer seg om at arbeidsforholdene er forsvarlige. I denne rapporten bruker vi imidlertid begrepet slik det forstås i dagligtale, som synonymt med hjemmearbeid. Ved å bruke ordet «hjemmekontor» bruker vi tilsvarende svaralternativer som i Ingelsrud, Mari Holm, Siri Yde Aksnes, Vilde Hoff Bernstrøm, Cathrine Egeland, Per Bonde Hansen, Eirin Pedersen, Anders Underthun og Emily Mary Weitzenboeck (2022) Hjemme–Borte–Uavgjort – Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser (AFI-rapport 2022:04).*

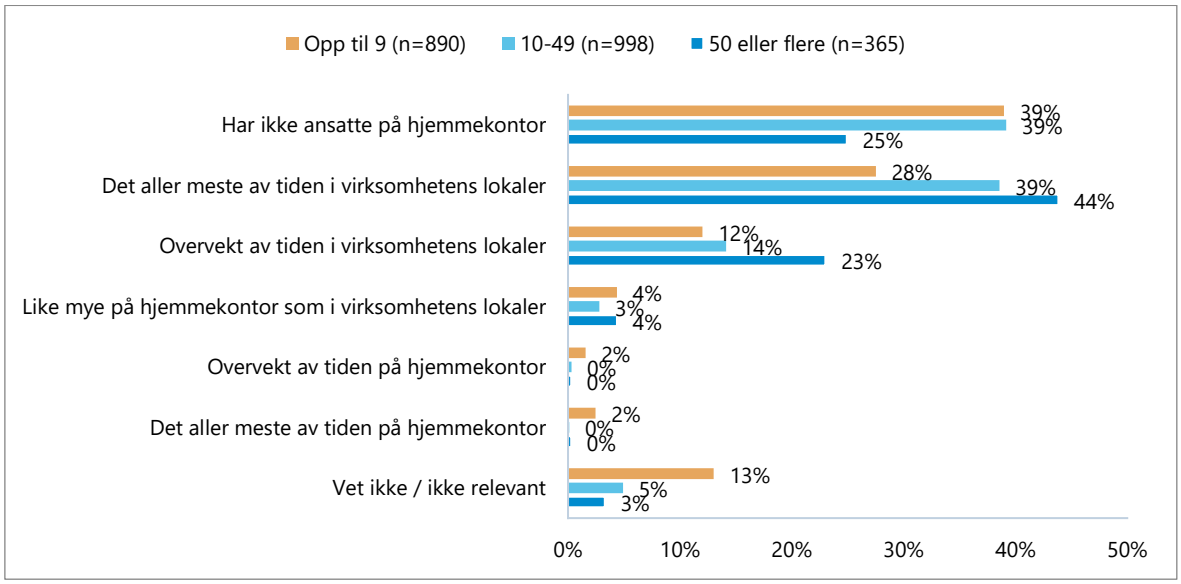
Figur 1 viser blant annet at 37 prosent av bedriftene ikke har ansatte på hjemmekontor og at 8 prosent svarer «vet ikke / ikke relevant». Det innebærer at om lag 55 prosent av bedriftene har ansatte som jobbet fra hjemmekontor i større eller mindre grad.

Da vi stilte spørsmålet i juni 2022 var det gått om lag tre og en halv måned siden regjeringen opphevet koronatiltakene. I vår tidligere spørreundersøkelse fra november 2021, i et år som var preget av koronapandemien, svarte til sammen 65 prosent av bedriftene at en del av arbeidet ble utført på hjemmekontor.[9]

Endringen fra 65 prosent i november 2021 til 55 prosent i juni 2022 tyder på at det har vært en nedgang i antallet bedrifter med ansatte som jobber hjemmefra noe av tiden, etter at koronatiltakene ble opphevet. Samtidig er det i juni 2022 et tydelig flertall av bedriftene som fortsatt har ansatte som jobber fra hjemmekontor. Bruken av hjemmekontor er trolig mer utbredt enn før pandemien. I Arbeidskraftundersøkelsen fra 2017 svarte 9960 lønnstakere på spørsmål om de hadde mulighet til å jobbe hjemmefra om de skulle ønske det, og kun 35 prosent svarte «ja».[10] Resultatene i vår undersøkelse kan med andre ord tolkes som en klar endring i retning mer hjemmearbeid og mer hybridarbeid, sammenlignet med situasjonen før pandemien. Hvorvidt det er en varig endring, vil fremtidige undersøkelser kunne gi svar på.

Figur 1 viser videre at 35 prosent av bedriftene har ansatte som jobber «det aller meste av tiden» i virksomhetens lokaler, 15 prosent svarer at de ansatte jobber «en overvekt av tiden» i virksomhetens lokaler og 4 prosent svarer at de ansatte er like mye på hjemmekontor som i virksomhetens lokaler. Det er kun 2 prosent av bedriftene der de ansatte er en overvekt av tiden eller det aller meste av tiden på hjemmekontor.

Størrelsen på bedriftene – her målt i antall årsverk – har mye å si for hva de svarer om omfanget av hjemmekontor. Figur 2 oppsummerer disse resultatene.



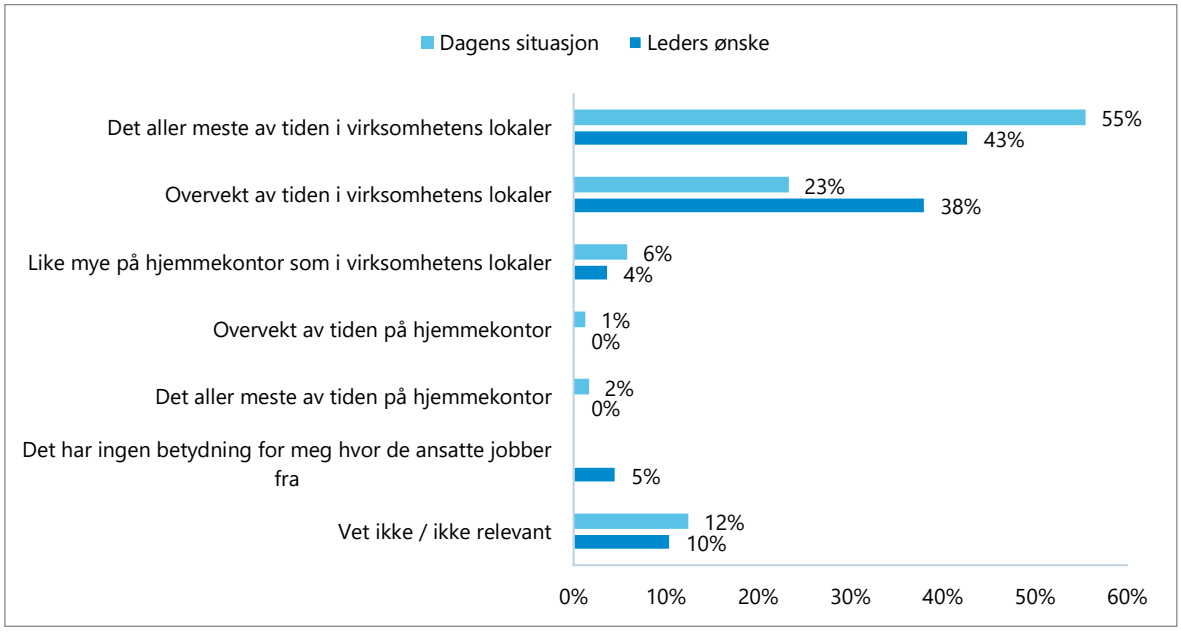
Figur 2 Omfanget av hjemmearbeid – etter antall årsverk

[9] *Spørsmålet i november 2021-undersøkelsen var noe annerledes stilt. Den gang spurte vi «Av samlet antall arbeidstimer i din bedrift, hvor stor andel av arbeidet anslår du at har blitt utført på hjemmekontor (hjemmefra eller annet valgt arbeidssted av arbeidstaker, dvs. sted utenfor arbeidsgivers lokaler) den siste måneden?». 33 prosent svarte «Ikke noe», 45 prosent svarte «1–20 %», 12 prosent svarte «21–40 %», 6 prosent svarte «41–60 %» og 2 prosent svarte «Mer enn 60 %». 2 prosent svarte «Vet ikke».*

[10] *Nergaard, Kristine, Rolf K. Andersen, Kristin Alsos og Johannes Oldervoll (2018). Fleksibel arbeidstid – En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv (FAFO-rapport 2018:15). Tabell 5.6.*

Det er en langt høyere andel små og mellomstore bedrifter som ikke har ansatte på hjemmekontor, sammenlignet med de store bedriftene (50 årsverk eller mer). Resultatet er i tråd med forventningene, siden de små og mellomstore bedriftene i større grad tilhører bransjer der arbeidet må gjøres på stedet, og siden de generelt sett har færre ansatte med oppgaver som kan utføres hjemmefra.

Noe av det vi ville undersøke er hvordan omfanget av hjemmearbeid og fjernarbeid står i forhold til bedriftsledernes ønsker. Ledere veier ulike hensyn opp mot hverandre, knyttet til fleksibilitet og til verdien av at de ansatte omgås på kontoret. Ledere har tidligere uttrykt at de ønsker at mesteparten av de ansattes arbeidstid brukes i virksomhetens lokaler.[11] I tillegg til å spørre «hva beskriver best dagens situasjon når det gjelder hvor ansatte i din virksomhet jobber?», har vi derfor også spurt «hvor ønsker du som leder at ansatte i din virksomhet jobber?». Figur 3 oppsummerer resultatene på et overordnet nivå.



Figur 3 Omfanget av hjemmearbeid – dagens situasjon kontra leders ønske

Figur 3 viser at andelen bedrifter som ønsker at de ansatte er «det aller meste» eller en «overvekt» av tiden i virksomhetens lokaler (til sammen 81 prosent) er noenlunde lik andelen bedrifter som svarer at de ansatte faktisk er «det aller meste» eller en «overvekt» av tiden i virksomhetens lokaler (79 prosent).

Tallgrunnlaget viser at de minste bedriftene (opp til 9 årsverk) er i en særstilling på ett punkt: 8 prosent av dem svarer at det ikke har noen betydning for dem hvor de ansatte jobber fra, mens 2,5 prosent av de mellomstore og store bedriftene (10 årsverk eller flere) svarer det samme. Figur 3 viser imidlertid kun et overordnet bilde. For å slå fast om omfanget av hjemmearbeid og fjernarbeid samsvarer med hva lederne ønsker for sine bedrifter, er det nødvendig å sjekke om det er de samme bedriftene som, for eksempel, svarer at de ansatte er en overvekt av tiden i virksomhetens lokaler samtidig som det er i tråd med ledernes ønsker. Resultatet fra disse

[11] *Ingelsrud, Mari Holm, Siri Yde Aksnes, Vilde Hoff Bernstrøm, Cathrine Egeland, Per Bonde Hansen, Eirin Pedersen, Anders Underthun og Emily Mary Weitzenboeck (2022) Hjemme–Borte–Uavgjort – Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser (AFI-rapport 2022:04)*

analysene viser at 12 prosent av bedriftene svarer at de ansatte tilbringer mindre tid i virksomhetens lokaler enn ledelsen ønsker.

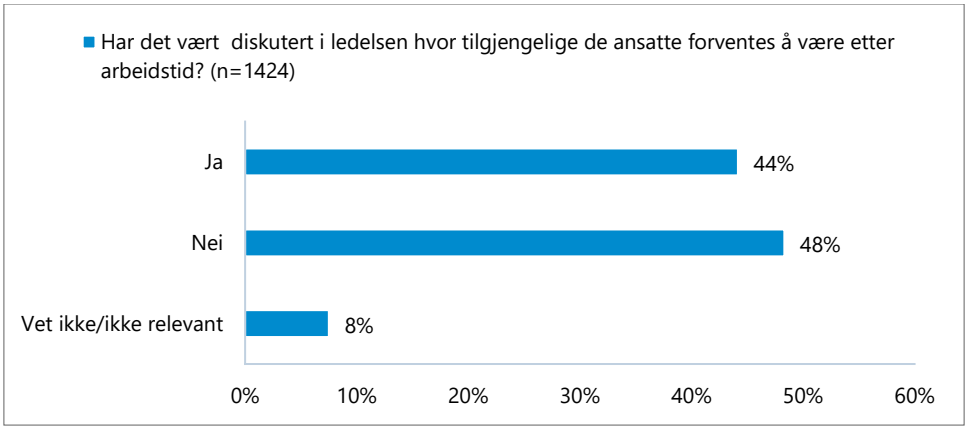
Det tyder på at flere bedrifter opplever at de ikke er helt i mål med å oppnå den ønskede balansen mellom tilstedeværelse i virksomhetens lokaler, hjemmearbeid og fjernarbeid. Ledere som ble intervjuet i forbindelse med en nylig publisert undersøkelse, la vekt på betydningen av at ansatte samles, blant annet for utviklingsarbeid, kulturbygging og kompetanseutvikling.[12] I den samme undersøkelsen fant man at ledergrupper løpende vurderer balansen mellom hensynet til de ansattes ønske om hjemmekontor og hensynet til arbeidsfellesskapet.

3.3 Ansattes tilgjengelighet etter arbeidstid

Med den utstrakte bruken av hjemmearbeid og fjernarbeid under koronapandemien, ble både lederes og ansattes evne til å regulere arbeidshverdagen utfordret. Mange erfarte at det var krevende å skille tydelig mellom arbeidstid og fritid. I en ny hverdag etter pandemien, med større grad av fleksibilitet rundt hjemmearbeid og fjernarbeid, vil problemstillingen fortsatt være aktuell.

Ingelsrud m.fl. (2022) undersøkte ansattes opplevelser av forventet tilgjengelighet etter arbeidstid, i tillegg til ansattes tilkobling. De fant at 27 prosent av de ansatte var helt eller delvis enige i påstanden «arbeidsgiver forventer at jeg er tilgjengelig for jobbrelaterte henvendelser utenom ordinær arbeidstid». De fant også at 34 prosent av ansatte var relativt tilkoblet jobben i fritiden sin.[13]

Arbeidsmiljøloven setter klare rammer for arbeidstiden. I tillegg vil arbeidsavtaler regulere arbeidsplikten, i form av arbeidstid. Det vi tematiserer her, er de mer uformelle forventningene som ansatte kan kjenne på. Vi har derfor spurt bedriftene om dette er problemstillinger de har tatt opp. Spesifikt, har vi stilt spørsmålene «har det vært diskutert i ledelsen hvor tilgjengelige de ansatte forventes å være etter arbeidstid?» og «har ledelsen hatt dialog med de ansatte om hvor tilgjengelige de forventes å være etter arbeidstid?»[14]. Figur 4–7 oppsummerer resultatene.

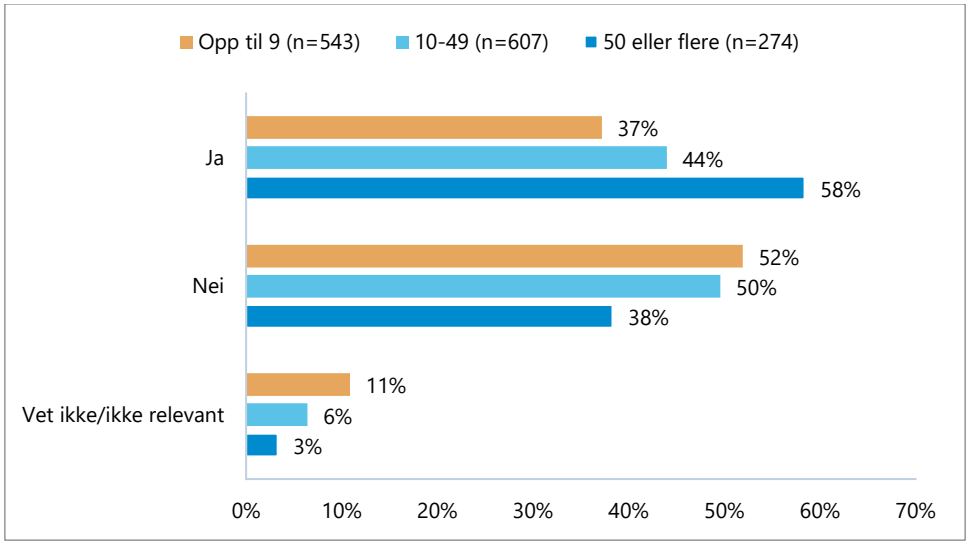


Figur 4 Andel bedrifter der ledelsen har diskutert hvor tilgjengelige de ansatte forventes å være etter arbeidstid

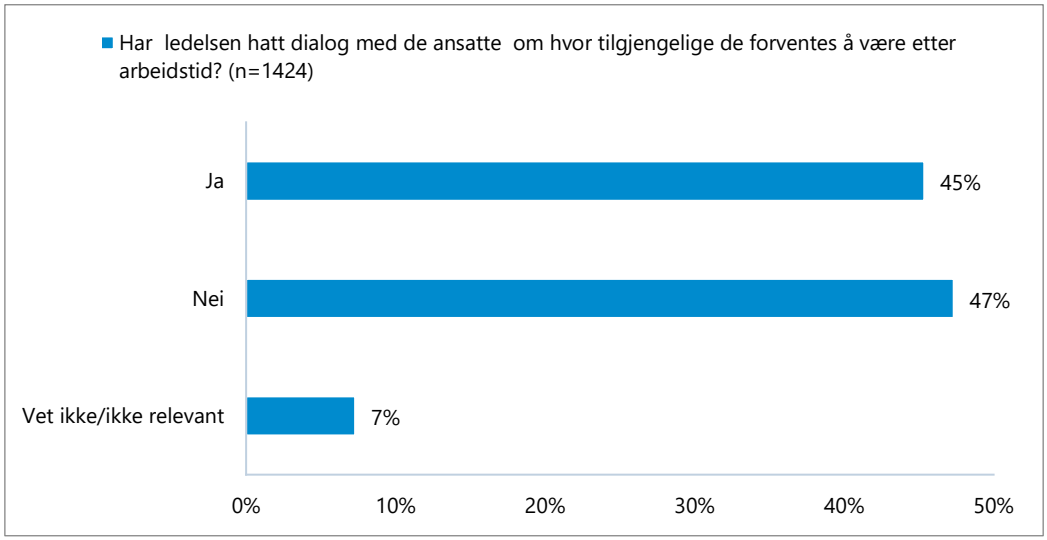
[12] *Ingelsrud, Mari Holm, Siri Yde Aksnes, Vilde Hoff Bernstrøm, Cathrine Egeland, Per Bonde Hansen, Eirin Pedersen, Anders Underthun og Emily Mary Weitzenboeck (2022) Hjemme–Borte–Uavgjort – Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser (AFI-rapport 2022:04)*

[13] *Ingelsrud, Mari Holm, Siri Yde Aksnes, Vilde Hoff Bernstrøm, Cathrine Egeland, Per Bonde Hansen, Eirin Pedersen, Anders Underthun og Emily Mary Weitzenboeck (2022) Hjemme–Borte–Uavgjort – Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser (AFI-rapport 2022:04, s. 119)*

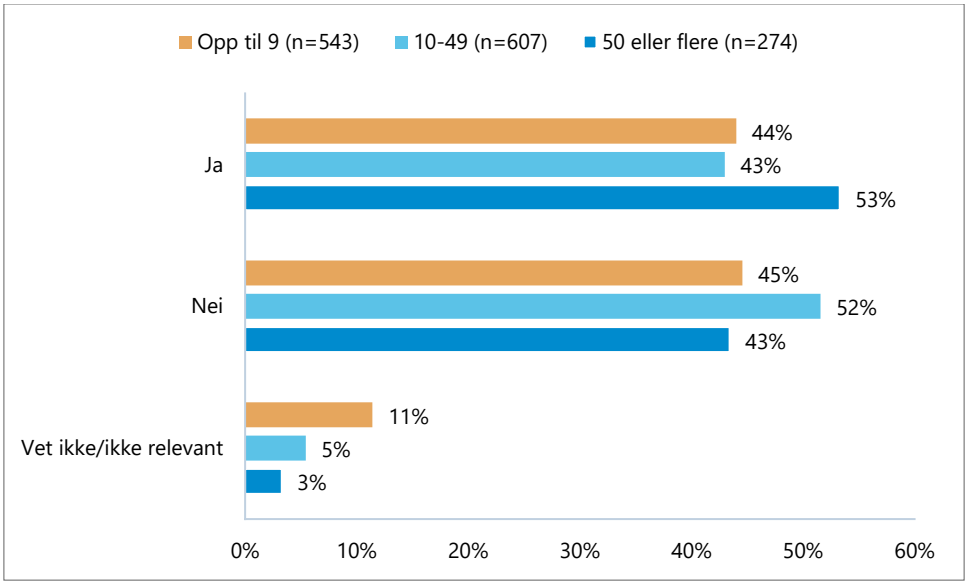
[14] *Spørsmålene ble stilt til de bedriftene som helt, eller delvis har ansatte på hjemmekontor*



Figur 5 Andel bedrifter der ledelsen har diskutert hvor tilgjengelige de ansatte forventes å være etter arbeidstid – etter antall årsverk



Figur 6 Andel bedrifter der ledelsen har hatt dialog med de ansatte om hvor tilgjengelige de forventes å være etter arbeidstid



Figur 7 Andel bedrifter der ledelsen har hatt dialog med de ansatte om hvor tilgjengelige de forventes å være etter arbeidstid – etter antall årsverk

Resultatene viser at 44 prosent av bedriftene har hatt diskusjon i ledelsen av hvor tilgjengelige de ansatte forventes å være etter arbeidstid (figur 4). Om lag like mange har hatt dialog med de ansatte om hvor tilgjengelige de forventes å være etter arbeidstid (figur 6). Det er med andre ord en relativt høy andel av bedriftene som, enten i ledelsen eller i dialog med de ansatte, har tatt opp spørsmål om tilgjengelighet og tilkobling.

Det er ikke overraskende at dette i større grad er gjort i de store bedriftene (50 årsverk eller flere, jf. figur 5 og 7). Dette vil være virksomheter som, generelt sett, har en større ledelse, oftere en egen HR-funksjon, et arbeidsmiljøutvalg og kanskje også et større behov for prosesser i ledelsen og i dialog med de ansatte for å avklare spørsmål rundt uformelle forventninger.

Samlet sett, indikerer resultatene at det allerede har vært en del aktivitet ute i bedriftene for å avklare spørsmål rundt de ansattes tilgjengelighet og tilkobling. Det kan fortsatt være behov for slik aktivitet, både i bedrifter som allerede er i gang og bedrifter som ennå ikke har begynt. Hvor stort behovet er, og hvordan det vil utvikle seg fremover, vil andre og fremtidige undersøkelser eventuelt kunne gi svar på.

3.4 Opplevde endringer som følge av hjemmearbeid og fjernarbeid

For å kartlegge hvordan bedriftene har blitt påvirket av hjemmearbeid og fjernarbeid, ba vi bedriftene vurdere i hvilken grad de har opplevd endringer i positiv eller negativ retning i en rekke ulike forhold. Vi stilte følgende spørsmål[15]:

Har bruk av hjemmearbeid/fjernarbeid i 2021 ført til endringer i negativ eller positiv retning for bedriften? Vi ber deg svare om følgende forhold:

- *Evne til å lede ansatte med større fysisk avstand*
- *Produktivitet*
- *Kreativitet og innovasjon*

[15] *Spørsmålet ble stilt i undersøkelsen som ble gjennomført i november*

- *Mulighet til å tilpasse arbeidet til arbeidstakernes helse/arbeidsevne*
- *Muligheter for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne*
- *Muligheter for å la ansatte stå lengre i jobb*

Bedriftene rapporterer i forholdsvis stor grad at vurderinger av disse forholdene enten ikke er relevant for dem (mellom 30 % og 50 % for ulike forhold), eller at hjemmearbeid og fjernarbeid ikke har ført til noen endringer i disse forholdene (mellom 28 % og 39 % for ulike forhold). Tabell 2 under viser resultatene for de ulike forholdene bedriftene har vurdert.

For samtlige av disse forholdene er det høyere andeler som rapporterer om endringer i positiv retning, enn i negativ retning. Dette finner en også i lignende undersøkelser som har vist at ansatte i større grad ser økte muligheter enn negative konsekvenser av digitalisering, blant annet knyttet til interessante oppgaver og bedre produkter/tjenester[16].

Samtidig viser mer detaljerte analyser en tendens til at det er tydelige forskjeller mellom små og mellomstore bedrifter og de aller største bedriftene. Små og mellomstore bedrifter (opp til 49 ansatte) rapporterer i langt større grad at dette spørsmålet ikke er relevant for dem, trolig fordi de i langt mindre grad har benyttet seg av hjemmearbeid og fjernarbeid, og dermed ikke har blitt påvirket av dette i samme grad. De større bedriftene, og særlig bedrifter med 200 eller flere ansatte, beskriver i større grad at de opplever positive endringer i ulike forhold som følge av hjemmearbeid og fjernarbeid.

Det er spesielt to forhold som peker seg ut, ved at en større andel av bedriftene opplever endringer i positiv retning enn i negativ retning:

For det første svarer 1 av 5 bedrifter at de opplever en positiv utvikling i sin *evne til å lede ansatte med større fysisk avstand* (tabell 2). Slike positive endringer ble rapportert av 1 av 2 bedrifter med flere enn 200 ansatte, 1 av 3 bedrifter med 50–199 ansatte, og av 1 av 5 bedrifter med 10–49 ansatte (figur 8).

For det andre viser resultatene at 1 av 4 bedrifter opplever en positiv endring i *mulighet for å tilpasse arbeidet til arbeidstakers helse/arbeidsevne* (tabell 2). Slik det fremgår av figur 9, gjelder dette særlig i større bedrifter (6 av 10 bedrifter med flere enn 200 ansatte og 4 av 10 bedrifter med 50–199 ansatte), men det er også en lignende tendens i små og mellomstore bedrifter (1 av 4 bedrifter med 10–49 ansatte).

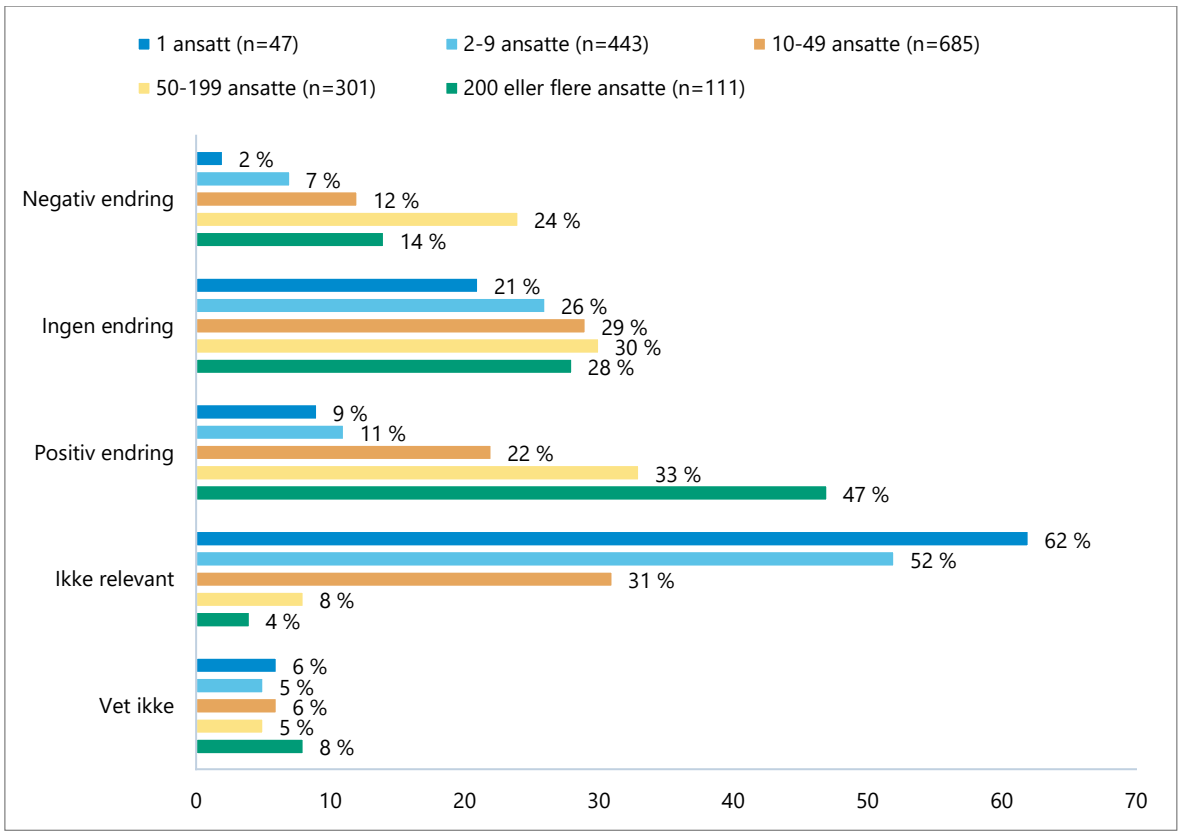
Tabell 2 nedenfor oppsummerer resultatene.

Tabell 2 Endringer i negativ eller positiv retning som følge av hjemmearbeid/fjernarbeid i 2021

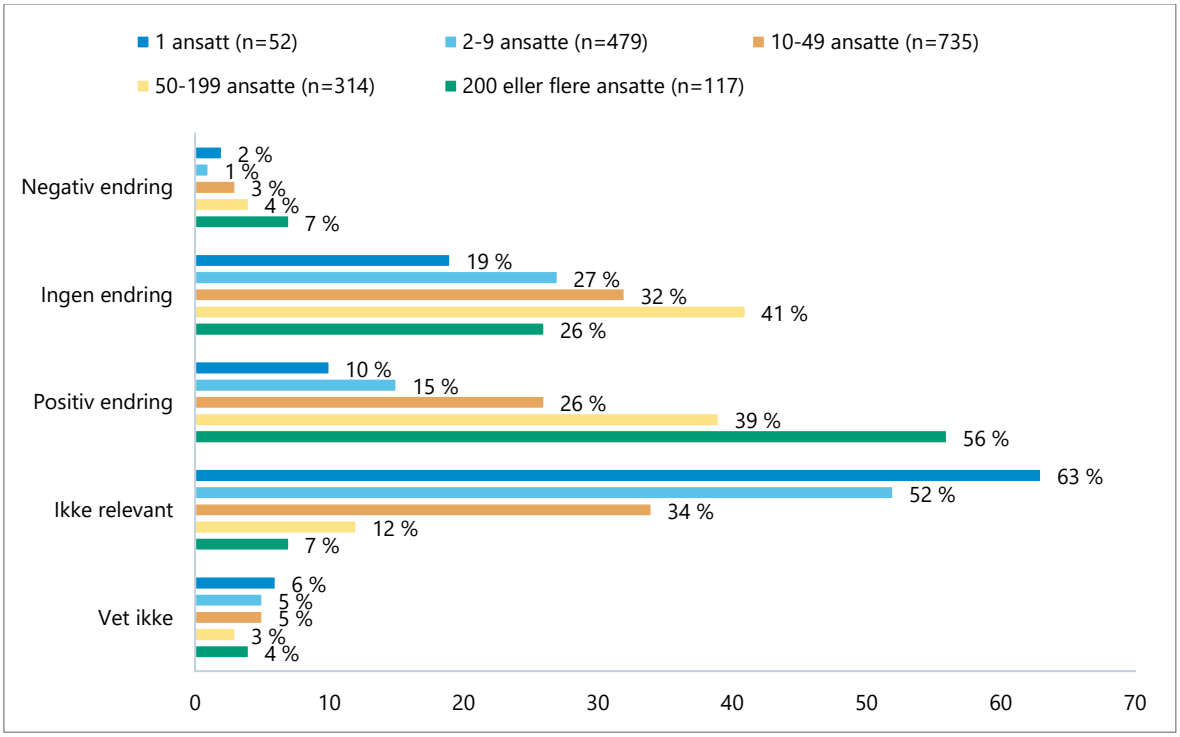
	Negativ endring	Ingen endring	Positiv endring	Ikke relevant	Vet ikke	N =
Evne til å lede ansatte med større fysisk avstand	13 %	28 %	22 %	32 %	6 %	1598
Produktivitet	11 %	39 %	13 %	30 %	6 %	1706
Kreativitet og innovasjon	15 %	29 %	18 %	31 %	7 %	1701
Mulighet til å tilpasse arbeidet til arbeidstakernes helse/arbeidsevne	3 %	31 %	27 %	34 %	5 %	1709

[16] *Arbeidsforskningsinstituttet (2021). YS Arbeidslivsbarometer 2021: Norsk arbeidsliv 2021 - mot en ny normal? Arbeidsforskningsinstituttet.*

Muligheter for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne	2 %	33 %	8 %	50 %	8 %	1688
Muligheter for å la ansatte stå lengre i jobb	1 %	36 %	8 %	47 %	8 %	1712



Figur 8 Endringer som følge av bruk av hjemmearbeid/fjernarbeid i 2021: Evne til å lede ansatte med større fysisk avstand - etter antall ansatte



Figur 9 Endringer som følge av bruk av hjemmearbeid/fjernarbeid i 2021: Mulighet til å tilpasse arbeidet til arbeidstakers helse/arbeidsevne – etter antall ansatte

4 Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

- 9 av 10 bedrifter er enige i at samarbeid mellom tillitsvalgte/ansatterepresentanter og ledelse er positivt for bedriften. Nesten like mange oppgir at det er et aktivt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte/ansatterepresentanter i bedriften i bedriften.
- Bedriftene rapporterer videre at samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte/ansatterepresentantner fungerer særlig godt når det gjelder forebyggende arbeidsmiljøarbeid (8 av 10 bedrifter), omstilling og endring (7 av 10 bedrifter), og kompetanseutvikling (6 av 10 bedrifter).
- Bedriftene svarer at den viktigste suksessfaktoren i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet er at både arbeidsgiver og arbeidstakersiden er engasjert i arbeid med HMS og arbeidsmiljø, mens de viktigste utfordringene for er å finne ressurser til å prioritere arbeidsmiljøarbeidet og å vite hvilke arbeidsmiljøforhold som det bør gjøres noe med
- Bedriftene oppgir at de viktigste to grunnene til å drive med arbeidsmiljøarbeid er 1) for å være en attraktiv arbeidsgiver og 2) for å sørge for en trygg og motiverende arbeidssituasjon for de ansatte

4.1 Forebyggende arbeidsmiljøarbeid i bedriftene

Den gjeldende *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv: et arbeidsliv med plass for alle* (IA-avtalen, 2019-2022) peker ut to sentrale innsatsområder: 1) Forebyggende arbeidsmiljøarbeid og 2) innsats mot lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær[17].

Når det gjelder forebyggende arbeidsmiljøarbeid slås i det i avtalen fast at dette må være «*kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass*», og videre at «*IA-avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet*.» Fordi arbeidet med å skape et inkluderende arbeidsliv foregår lokalt i den enkelte virksomhet, er partssamarbeidet en viktig forutsetning for å lykkes.

I denne undersøkelsen har vi valgt å kartlegge følgende forhold, for å belyse bedriftenes vurderinger av sine forutsetninger, og sin motivasjon for arbeidsmiljøarbeidet:

- Partssamarbeidet i bedriften
- Partenes forståelse av mål og roller i bedriftens arbeidsmiljøarbeid
- Bedriftens motivasjon og grunner for å drive med arbeidsmiljøarbeid
- Opplevde utfordringer og suksessfaktorer i bedriftens arbeidsmiljøarbeid

[17] *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv: et arbeidsliv med plass for alle (1. januar 2019 – 31. desember 2022). Regjeringen.no (2021). Lenke.*

4.2 Partssamarbeid i arbeidsmiljøarbeidet

I spørreundersøkelsen ble bedriftene stilt spørsmål om samarbeid med tillitsvalgte/ansatterepresentanter:

Hvor uenig eller enig er du i følgende påstander om samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte/ansatterepresentanter?

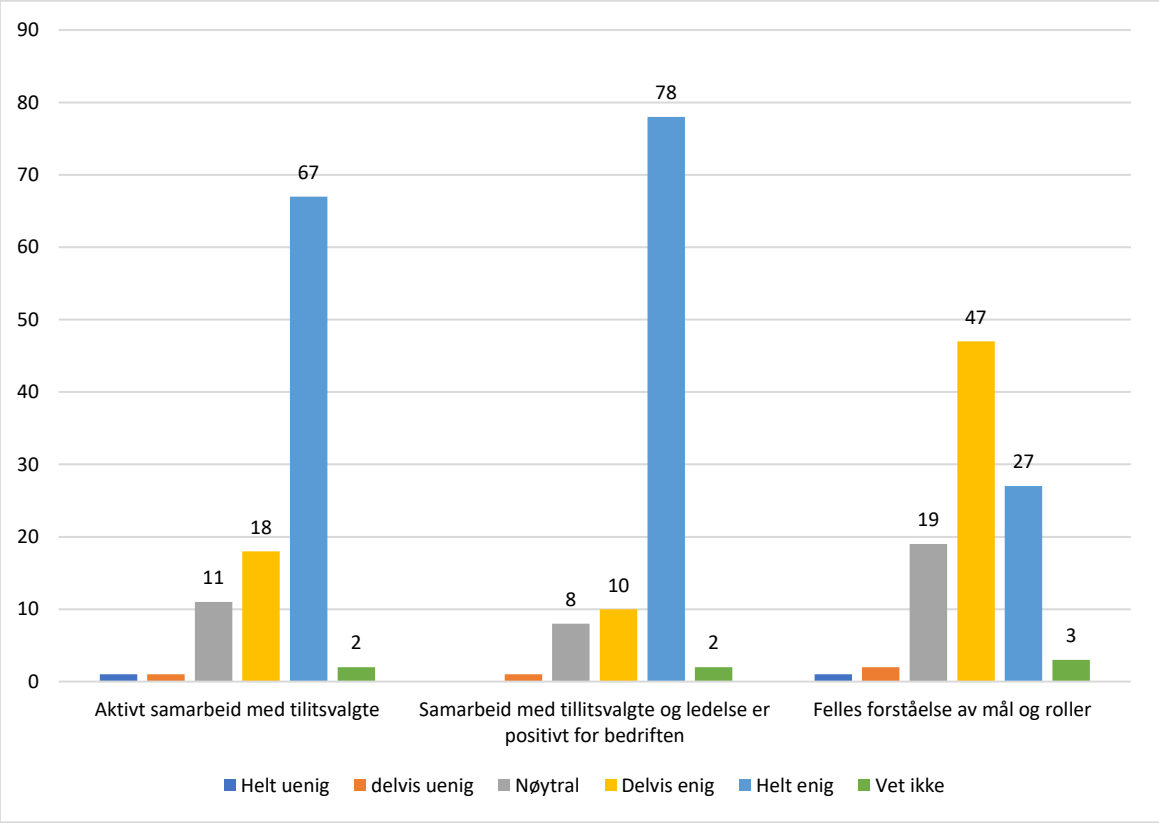
- *I vår bedrift samarbeider tillitsvalgte (arbeidstakere) og ledelse aktivt.*
- *Samarbeidet mellom tillitsvalgte (arbeidstakere) og ledelse er positivt for bedriften.*

Resultatene fra kartleggingen viser at de fleste bedriftene er delvis eller helt enig i påstanden om at det er et «aktivt samarbeid med tillitsvalgte» og at «samarbeid med tillitsvalgte og ledelse er positivt for bedriften».

I tillegg ble deltakerne bedt om å ta stilling til følgende påstand om mål og roller i arbeidsmiljøarbeidet:

Slik du vurderer det, i hvilken grad har ledelse og tillitsvalgte/ansatterepresentanter i din bedrift en felles forståelse av mål og roller i arbeidsmiljøarbeidet?

Det er større variasjon i svarfordelingen til påstanden «felles forståelse av mål og roller», hvor om lag halvparten av virksomhetene er nøytrale til påstanden. Det kan indikere at det er uklare mål som er satt for arbeidsmiljøarbeidet i bedriftene og at rollene mellom ledelsen og tillitsvalgte/ansatterepresentanter til dels er uklare.



Figur 10 Prosentandel som oppgir samarbeid med tillitsvalgte/ansatterepresentanter og forståelse av mål og roller (n=1709)

Når vi ser nærmere på resultatene fra kartleggingen finner vi at det er små variasjoner mellom bedriftene etter størrelse (antall ansatte), når det gjelder om det er et aktivt samarbeid med ledelsen og tillitsvalgte/ansatterepresentanter, eller om samarbeidet vurderes som positivt for bedriften.

Resultatene viser at det er noe mer utbredt blant små og mellomstore bedrifter å oppleve at det er felles forståelse av mål og roller mellom ledelsen og de tillitsvalgte/ansatterepresentanter når det gjelder arbeidsmiljøarbeid. Blant bedrifter med 2-9, 10-49 og 50-100 ansatte oppgir om lag 3 av 4 bedrifter at de er «delvis» eller «helt enig» i påstanden om at det er en felles forståelse av mål og roller, sammenliknet med bedrifter med 200 ansatte eller flere der om lag 2 av 3 bedrifter oppgir dette. Det indikerer at desto større virksomhetene er desto mer utfordrende kan det være å oppnå en felles forståelse av mål og roller i arbeidsmiljøarbeidet.

Videre ble bedriftene bedt om å vurdere betydningen av ulike roller i arbeidsmiljøarbeidet gjennom følgende spørsmål:

Vi ber deg vurdere hvilken betydning følgende roller faktisk har for arbeidsmiljøarbeidet i deres bedrift, dvs. betydning for organisering, planlegging og gjennomføring av arbeidet til det beste for arbeidsmiljøet.

- *Ledelse*
- *Verneombud*
- *Tillitsvalgte*
- *Arbeidsmiljøutvalg (AMU)*

Svarskalaen på spørsmålet var fra 1-4, der 1 refererer til «svært liten betydning» og 4 til «svært stor betydning»[18].

Når vi sammenligner betydningen av disse rollene gjennom å se på gjennomsnittsverdier viser resultatene at den høyeste gjennomsnittskåren er for ledelse (3,9), deretter følger tillitsvalgte med en gjennomsnittskåre på 3,3 og til slutt verneombud med en gjennomsnittskåre på 3,1. Resultatene indikerer at alle rollene tillegges stor betydning i arbeidsmiljøarbeidet, men at ledelse tillegges størst betydning.

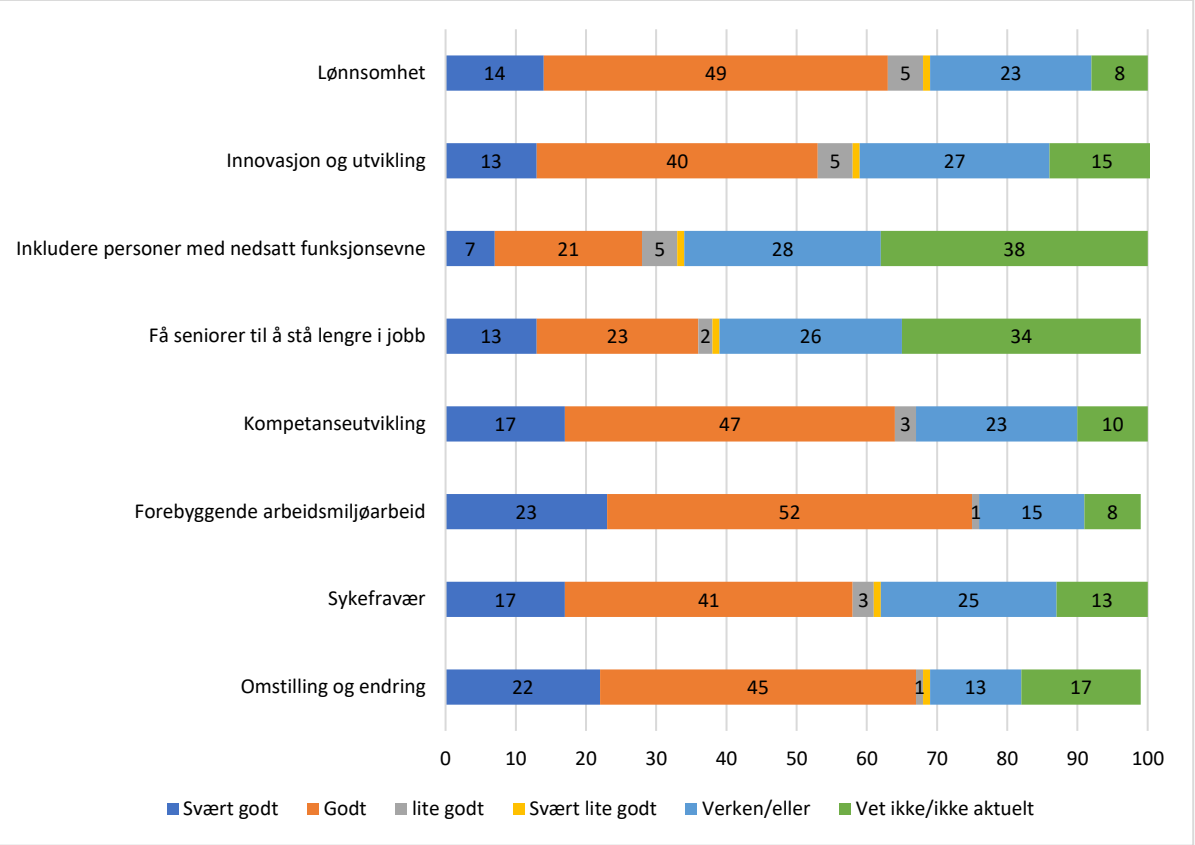
I en bedrift er det en rekke forhold hvor ledelsen kan involvere tillitsvalgte/ansatterepresentanter. For å kartlegge hvor godt bedriftene vurderer at dette samarbeidet fungerer ble bedriftene bedt om å ta stilling til en rekke forhold vist under i figuren under ut ifra følgende spørsmål:

Slik du vurderer det, hvor godt fungerer samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte/ansatterepresentanter i deres bedrift på følgende områder?

Figur 11 viser at bedriftene jevnt over opplever et godt samarbeid med tillitsvalgte/ansatterepresentanter på tvers av de ulike aktivitetene. Resultatene viser også at når det gjelder å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne og å få seniorer til å stå lengre i jobb så er det en betydelig andel, henholdsvis 38 og 34 prosent som oppgir vet ikke/ikke aktuelt. Det kan indikere at det er mindre grad av samarbeid om disse aktivitetene, og derfor vanskeligere å vurdere hvordan samarbeidet fungerer.

Blant de aktivitetene som får høyest skåre er forebyggende arbeidsmiljøarbeid, der om lag 8 av 10 bedrifter oppgir at samarbeidet er «godt» eller «svært godt». Deretter følger «omstilling og endring» der andelen som svarer svært «godt» og «svært godt» er 7 av 10 bedrifter, tilsvarende er andelen som svarer «godt» eller «svært godt» for kompetanseutvikling 6 av 10 bedrifter.

[18] *Respondentene som har svart vet ikke/ikke relevant er utelatt fra analysen*



Figur 11 Prosentandel bedrifter som oppgir ulik grad av samarbeid med tillitsvalgte/ansatterepresentanter (n=1694–1710)

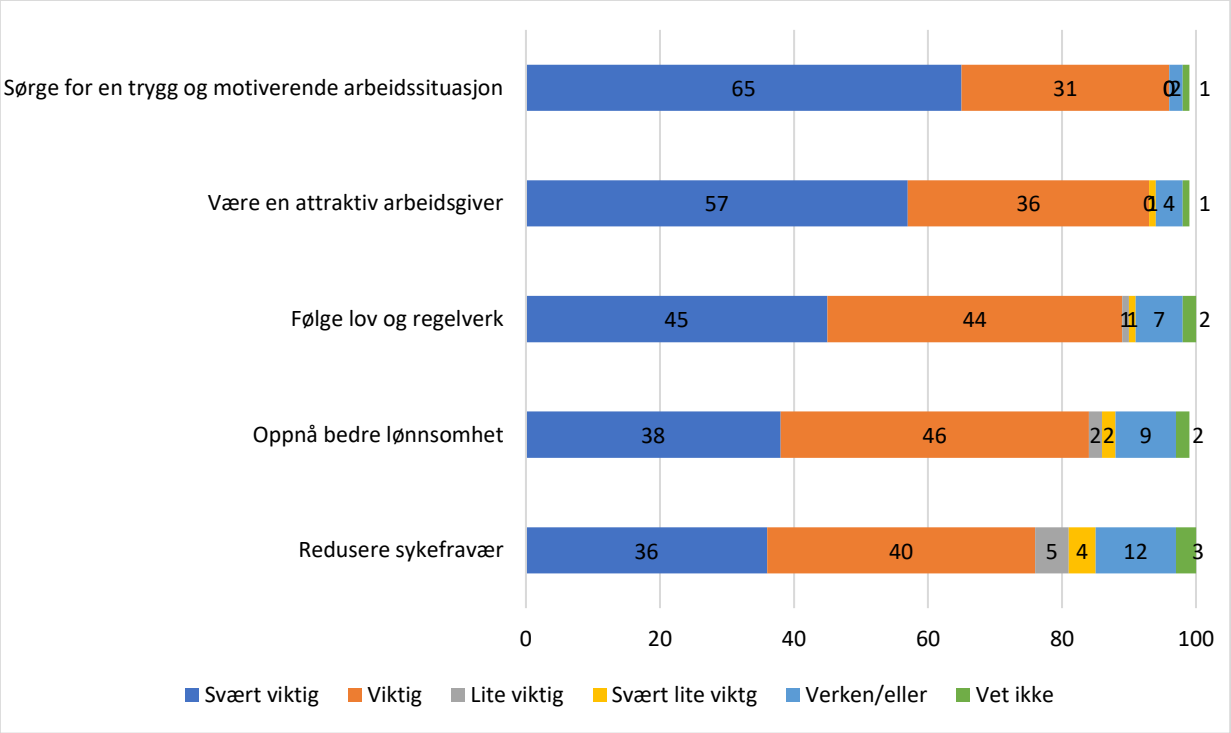
4.3 Grunner for arbeidsmiljøarbeid

Bedriftene ble videre bedt om å vurdere hvor viktig grunnene vist i figuren under (figur 12) er for arbeidsmiljøarbeidet i bedriften, ut ifra følgende spørsmål:

Vurder hvor viktige de følgende grunnene er for arbeidsmiljøarbeidet i deres bedrift.

Resultatene viser at samtlige grunner vurderes som «svært viktig» eller «viktig» for bedriftene, men i noe ulikt omfang: Det å sørge for en trygg og motiverende arbeidssituasjon oppgis å være «svært viktig» eller «viktig» grunn for mer enn 9 av 10 av bedriftene, mens om lag 9 av 10 bedrifter har svart «å være en attraktiv arbeidsgiver», samt å følge lov og regelverk, og 8 av 10 bedrifter svarer «oppnå bedre lønnsomhet». Den laveste andelen finner vi når det gjelder å redusere sykefravær, hvor litt færre enn 8 av 10 bedrifter oppgir at dette er «viktig» eller «svært viktig»

Resultatene indikerer at bedriftene opplever at det er mange gode grunner for å drive med arbeidsmiljøarbeid. Samtidig er det vår oppfatning at det er et interessant og oppløftende funn at bedriftene vurderer arbeidsmiljøarbeidet som et strategisk viktig virkemiddel for å være en attraktiv arbeidsgiver i større grad enn at de er motivert av at dette er noe de må gjøre for å følge lov og regelverk.



Figur 12 Prosentandel som oppgir ulike grunner for arbeidsmiljøarbeid (n=1688–1705)

4.4 Utfordringer og suksessfaktorer i arbeidsmiljøarbeidet

For å identifisere hva som hemmer arbeidsmiljøarbeidet ble bedriftene bedt om å velge de tre viktigste faktorene som de mener utgjør de største utfordringene i arbeidsmiljøarbeidet ut ifra følgende spørsmål:

Hva er de største utfordringene i arbeidsmiljøarbeidet?

Resultatene i figur 13 viser at i overkant av 34 prosent av bedriftene nevner at ingen av disse faktorene utgjør de største utfordringene. Det betyr at det er andre faktorer som er av betydning og som ikke kartlegges i denne undersøkelsen.

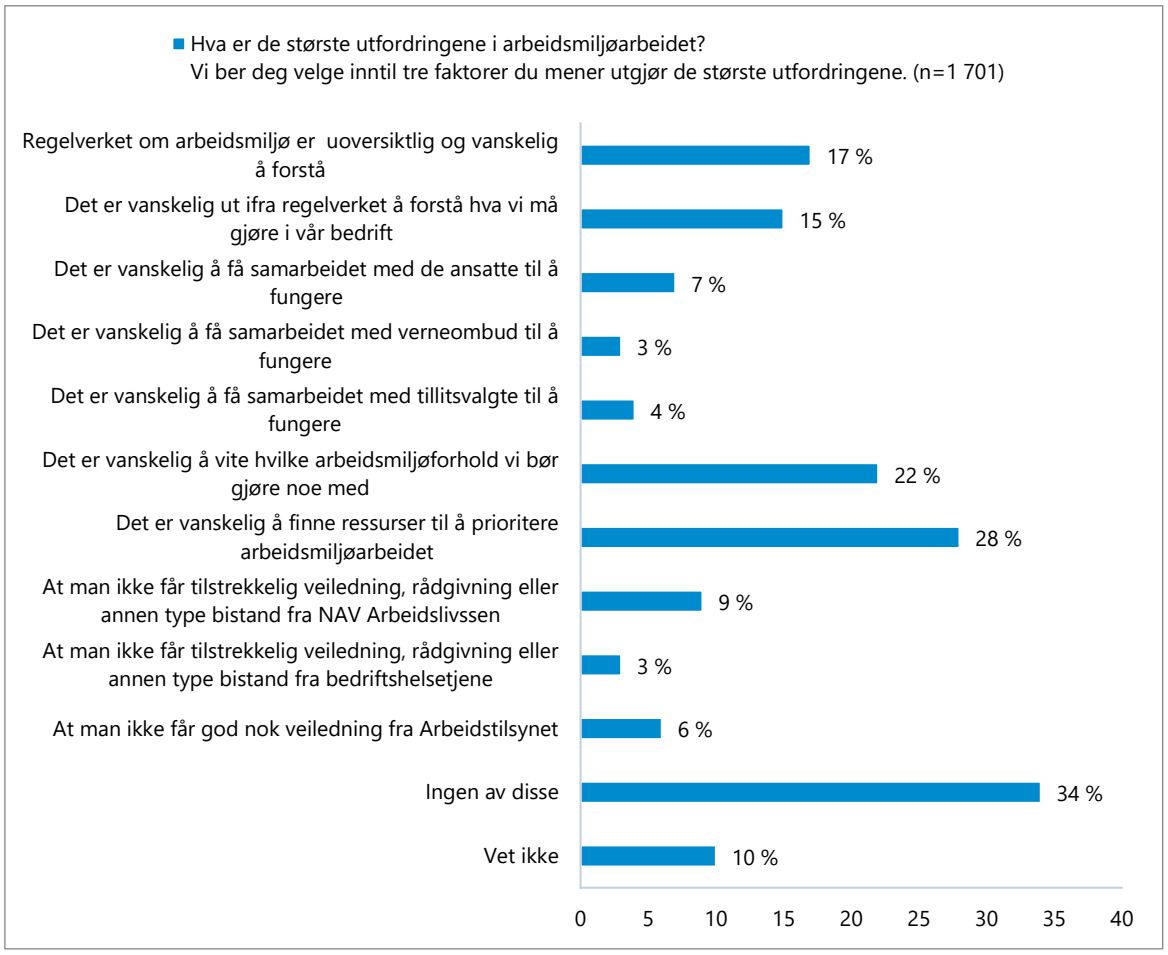
Resultatene viser videre at om lag 3 av 10 bedrifter prosent oppgir at det er vanskelig til å finne ressurser til å prioritere arbeidsmiljøarbeidet, mens omtrent 2 av 10 bedrifter svarer at det er vanskelig å vite hvilke arbeidsmiljøforhold man bør gjøre noe med, og om lag 1 av 6. oppgir at regelverket er uoversiktlig (og vanskelig å forstå.

En liten andel på om lag 1 av 30 og 1 av 25 bedrifter oppgir at det er vanskelig å få samarbeidet til å fungere med verneombud og tillitsvalgte. Videre oppgir 1 av 10 bedrifter at de ikke får tilstrekkelig veiledning, rådgivning eller annen type bistand fra NAV Arbeidslivssenter og litt færre enn 1 av 30 bedrifter oppgir at de ikke får tilstrekkelig rådgivning eller annen type bistand fra bedriftshelsetjenesten, mens om lag 1 av 16 bedrifter oppgir at de ikke får god nok veiledning fra Arbeidstilsynet.

I de videre analysene viser resultatene at en stor andel av de minste bedriftene med 1-9 ansatte har svart «ingen av disse» som utfordringer i arbeidsmiljøarbeidet. Det tyder på at det særlig for de minste virksomhetene er andre grunner som bidrar til at arbeidsmiljøarbeidet er utfordrende.

Det er en høyere andel bedrifter med flere enn 200 ansatte som oppgir at regelverket er vanskelig å forstå (21 %) sammenliknet med den totalen andelen bedrifter som oppgir dette (17 %). Videre skiller bedriftene med 200 eller flere ansatte seg ut på følgende faktorer. 12 prosent oppgir at det er

vanskelig å få samarbeidet med de ansatte til å fungere, sammenliknet med den totale andelen som er 7 prosent. 31 prosent oppgir at det er vanskelig å vite hvilke arbeidsmiljøforhold de bør gjøre noe med. For alle bedriftene sett under ett så er denne andelen rundt 22 prosent.



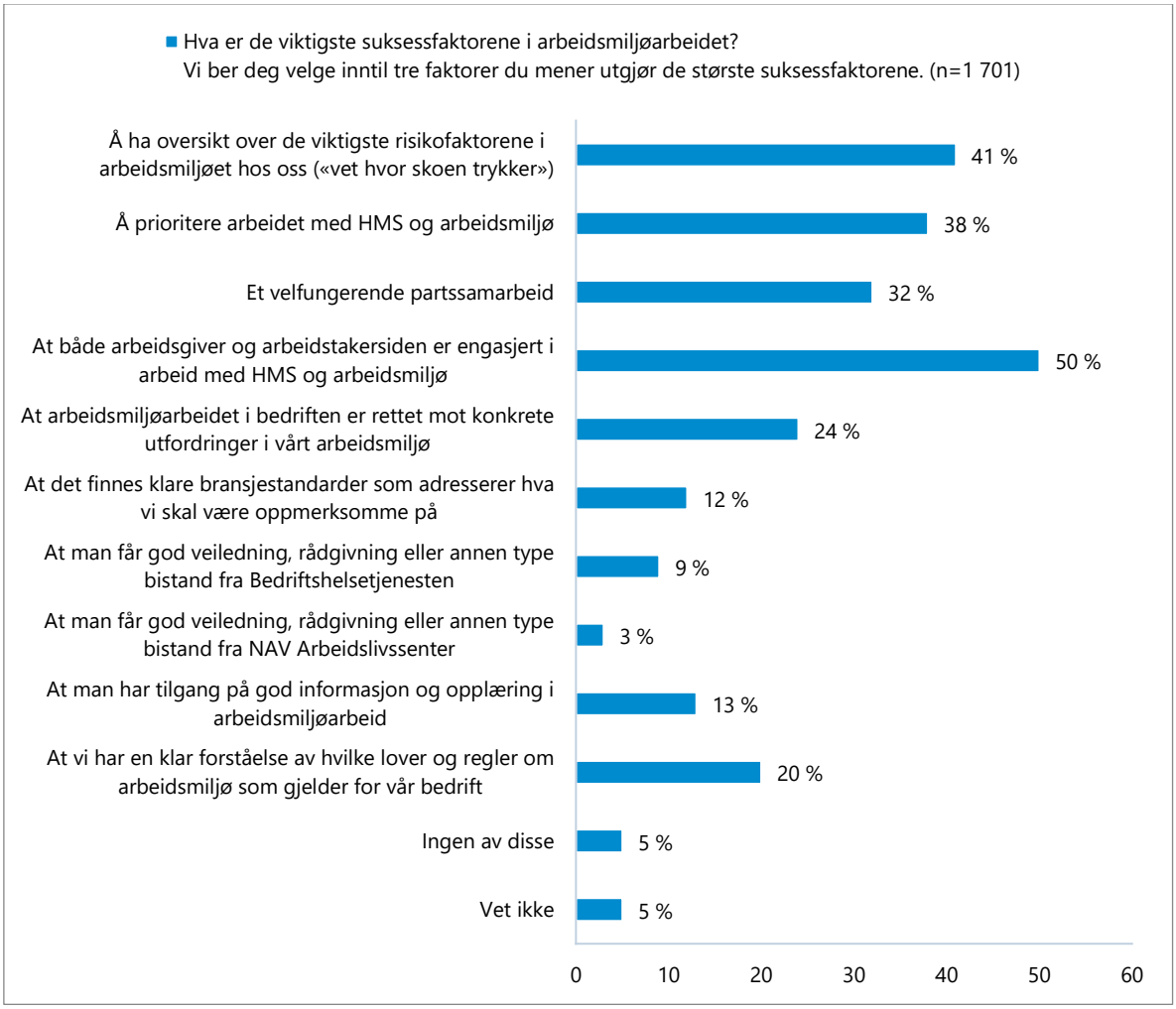
Figur 13 Prosentandel som oppgir ulike utfordringer i arbeidsmiljøarbeidet

Det at de største bedriftene skiller seg ut på disse faktorene kan skyldes at for bedriftene av en slik størrelse kan det være utfordrende å etablere gode strukturer for samarbeid. Samtidig så er det slik at store bedrifter gjerne har ressurser for å ivareta både regelverk og personalressursene i bedriften. En hypotese har vært at de store bedriftene har systemer og rammer for arbeidsmiljøarbeidet, og at de av den grunn arbeider mer målrettet og systematisk med forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Disse resultatene peker derimot i en litt annen retning. På den annen side kan det også være slik at større bedrifter som har dedikerte ressurser på området har bedre oversikt over hvor uoversiktlig regelverket er. Det kan også være slik at store bedrifter vil måtte forholde seg til et mer omfattende regelverk på flere områder.

I tillegg til at vi kartla utfordringer i arbeidsmiljøarbeidet har vi også forsøkt å belyse opplevde suksessfaktorer, gjennom å stille spørsmålet:

Hva er de viktigste suksessfaktorene i arbeidsmiljøarbeidet?

Slik det fremgår av figur 14 peker bedriftene på at den viktigste suksessfaktoren i arbeidsmiljøarbeidet er at både arbeidsgiver og arbeidstakersiden er engasjert i arbeid med HMS og arbeidsmiljø. Dette rapporteres av 5 av 10 bedrifter.



Figur 14 Prosentandel som oppgir ulike suksessfaktorer i arbeidsmiljøarbeidet

Deretter følger det å ha oversikt over de viktigste risikofaktorene i arbeidsmiljøet, samt å prioritere arbeidet med HMS og arbeidsmiljø (4 av 10. Om lag 3 av 10 av bedriftene oppgir at det å ha et velfungerende partsamarbeid som en viktig suksessfaktor.

Langt færre oppgir at suksessfaktorene er knyttet til rådgivning fra bedriftshelsetjenesten (om lag 1 av 10) og fra NAV Arbeidslivssenter (om lag 1 av 30), mens noen oppgir god informasjon og opplæring i arbeidsmiljøarbeid (om lag 1 av 10). Resultatene peker i retning av at det er særlig de interne forholdene ved bedriften som tillegges betydning som viktige suksessfaktorer for arbeidsmiljøarbeidet i bedriften og i mindre grad eksterne ressurser.

5 Sykefravær og sykefraværsoppfølging

- Generelt sett rapporterer de større bedriftene om større utfordringer med alle typer sykefravær, inkludert korttidsfravær, hyppig gjentakende og langtidsfravær, enn små og mellomstore bedrifter
- Bedriftene har kontakt med ulike aktører ved oppfølgingen av sykefravær, inkludert den sykemeldte arbeidstakeren, legen, bedriftshelsetjenesten og NAV. Bedriftene vurderer kontakten med bedriftshelsetjenesten som klart nyttigst (8 av 10 bedrifter svarte «nyttig» eller «svært nyttig»), etterfulgt av dialogen med den sykemeldte arbeidstakeren (7 av 10 bedrifter svarte «nyttig» eller «svært nyttig»). Færre bedrifter vurderer kontakten med NAV som nyttig eller svært nyttig: 6 av 10 bedrifter svarte dette om NAVs dialogmøte 2, mens 4 av 10 bedrifter svarte dette om NAVs digitale oppfølging.
- Små og mellomstore bedrifter opplever mindre grad av nytte av kontakten med NAV enn de største bedriftene, og særlig gjelder dette NAVs dialogmøte 2.

5.1 Om sykefravær og sykefraværsoppfølging

Den gjeldende *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv: et arbeidsliv med plass for alle* (IA-avtalen, 2019-2022) peker ut to sentrale innsatsområder: 1) Forebyggende arbeidsmiljøarbeid og 2) innsats mot lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær[19].

Når det gjelder innsatsområde 2, utgjør langtidssykefraværet den største delen av sykefraværet i Norge, og øker også risikoen for varig frafall fra arbeidslivet. Avtalen slår fast at partene i IA-perioden skal rette «*særlig innsats mot de lange og/eller hyppig gjentagende sykefraværene*», og at denne innsatsen skal være kunnskapsbasert.

Et viktig virkemiddel i IA-avtalen er den såkalte Arbeidsmiljøsatsingen, som skal støtte opp under begge de to innsatsområdene. Arbeidsmiljøsatsingen dreier seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Videre beskriver avtalen betydningen av en «*koordinert arbeidslivstjeneste*», som blant annet omfatter bruken av ressursene til NAV Arbeidslivssenter, samt utviklingen av nye, digitale tjenester som innenfor sykefraværsoppfølgingen som skal gi bedre muligheter til å utnytte fleksibiliteten i dagens regelverk og til å målrette innsatsen.

På bakgrunn av den gjeldende IA-avtalen har vi i denne undersøkelsen valgt å undersøke følgende forhold knyttet til bedriftenes erfaringer med sykefravær og sykefraværsarbeid:

[19] *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv: et arbeidsliv med plass for alle (1. januar 2019 – 31. desember 2022). Regjeringen.no (2021).*

- Bedriftenes vurderinger av utfordringer med ulike typer sykefravær
- Bedriftenes erfaringer med dialog med ulike aktører i forbindelse med sykefraværsoppfølging

5.2 Utfordringer med sykefravær

Årsaker til sykefravær er sammensatt, men det er etter hvert rimelig godt dokumentert at forhold på arbeidsplassen er av stor betydning. Det betyr at det er et potensial på hver enkelt arbeidsplass i å arbeide forebyggende.

Studier av den norske yrkesbefolkningen viser at om lag 23 prosent av alle sykefraværstilfeller i løpet av et år kan tilskrives mekaniske arbeidsmiljø eksponeringer som tunge løft, arbeid med hendene over hode mv. på arbeidsplassen[20]. I tillegg kan nærmere 16 prosent tilskrives psykososiale forhold, som motstridende krav i jobben[21].

I hvilken grad bedriftene vurderer at de har kompetanse til å vurdere hvilke faktorer som det er viktig å arbeide med i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og om de ser betydningen av arbeidsmiljøarbeid i tilknytning til sykefravær er viktig informasjon som denne kartleggingen vil bidra med.

For å kartlegge i hvilken grad ulike typer sykefravær er en utfordring for bedriftene, stilte vi følgende spørsmål i undersøkelsen:

Erfaringer med oppfølging av sykemeldinger kan være ulike. I hvilken grad er følgende sykefravær en utfordring i din bedrift?

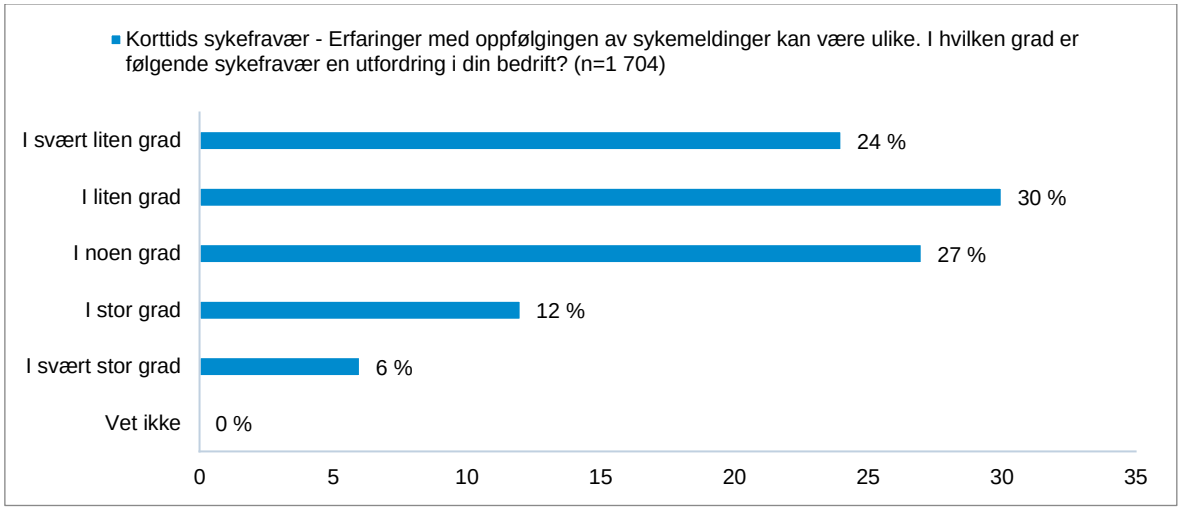
- *Korttids sykefravær*
- *Hyppig gjentagende sykefravær*
- *Langvarig sykefravær*

I figur 15–17 viser vi hvordan bedriftene samlet sett svarer. Resultatene viser at mer enn halvparten av bedriftene svarer at sykefravær i liten eller svært liten grad er en utfordring. Dette gjelder både korttids, hyppig gjentagende og langvarig sykefravær.

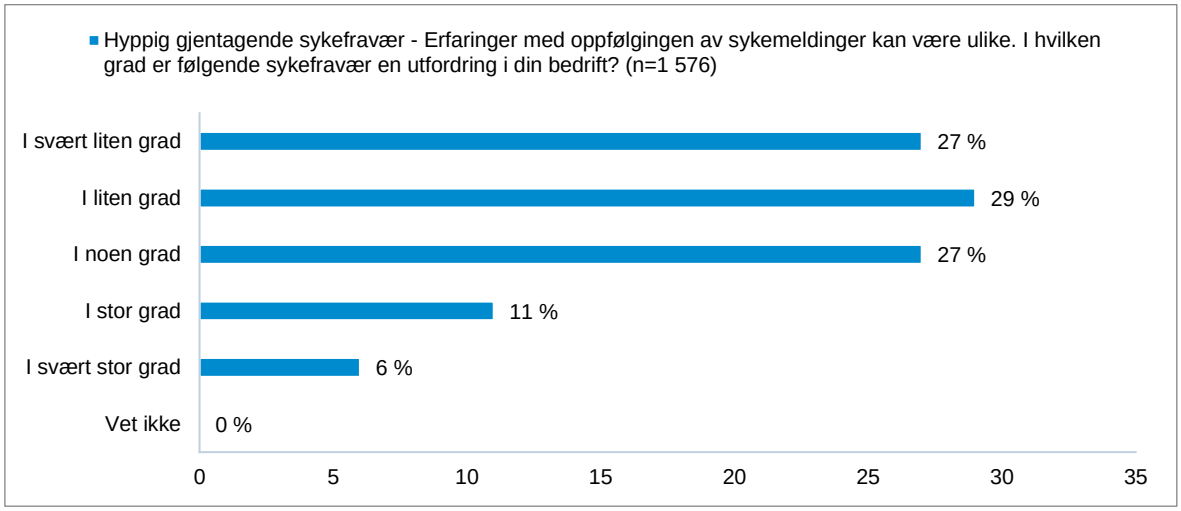
Samtidig er det en betydelig andel av bedriftene som erfarer at sykefravær i stor eller svært stor grad er en utfordring. 1 av 5 bedrifter opplever at korttids sykefravær i stor eller svært stor grad er en utfordring. Noen færre bedrifter – om lag 1 av 6 – opplever at hyppig gjentagende og langvarig sykefravær i stor eller svært stor grad er en utfordring.

[20] *Sterud, T. (2014). Work-related mechanical risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. Eur J Public Health, 24(1): s. 111-6.*

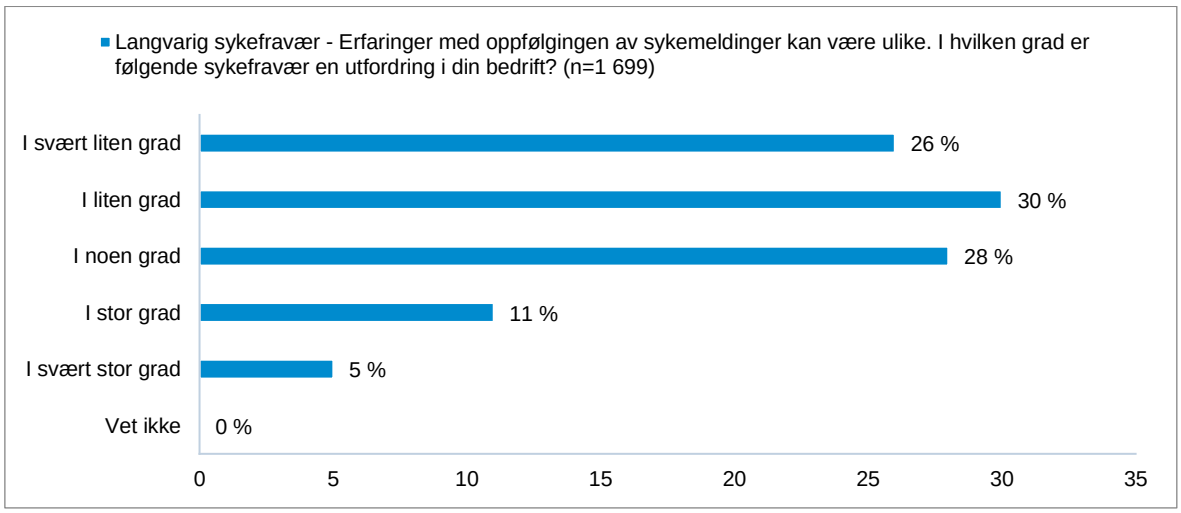
[21] *Aagestad, C., mfl. (2014). Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. J Occup Environ Med, 56(8): s. 787-93*



Figur 15 Utfordringer med korttids sykefravær



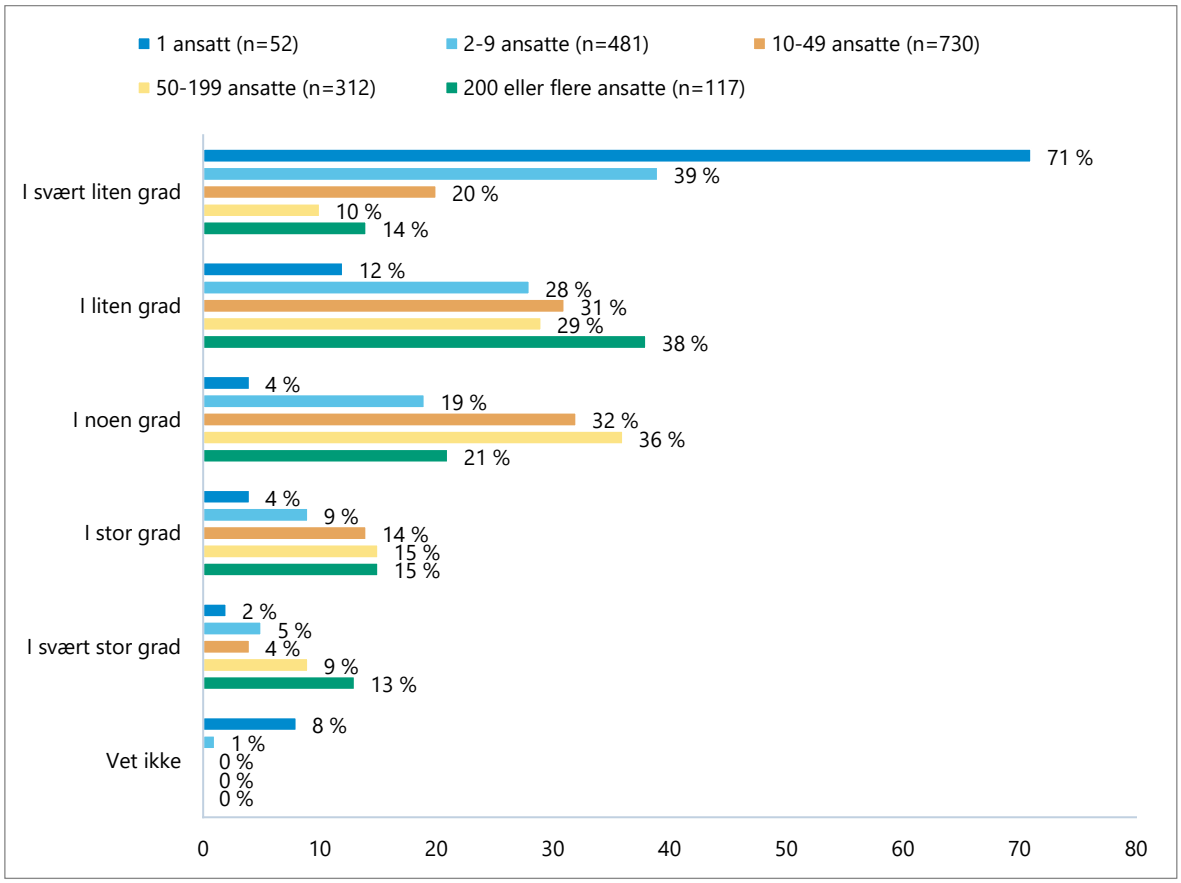
Figur 16 Utfordringer med hyppig gjentagende sykefravær



Figur 17 Utfordringer med langvarig sykefravær

I figur 18–20 viser vi hvordan bedrifter av ulik størrelse vurderer utfordringen med de ulike typene sykefravær. Generelt sett rapporterer større bedrifter om større utfordringer med alle typer sykefravær. De små og mellomstore bedriftene erfarer i mindre grad at sykefravær er en utfordring.

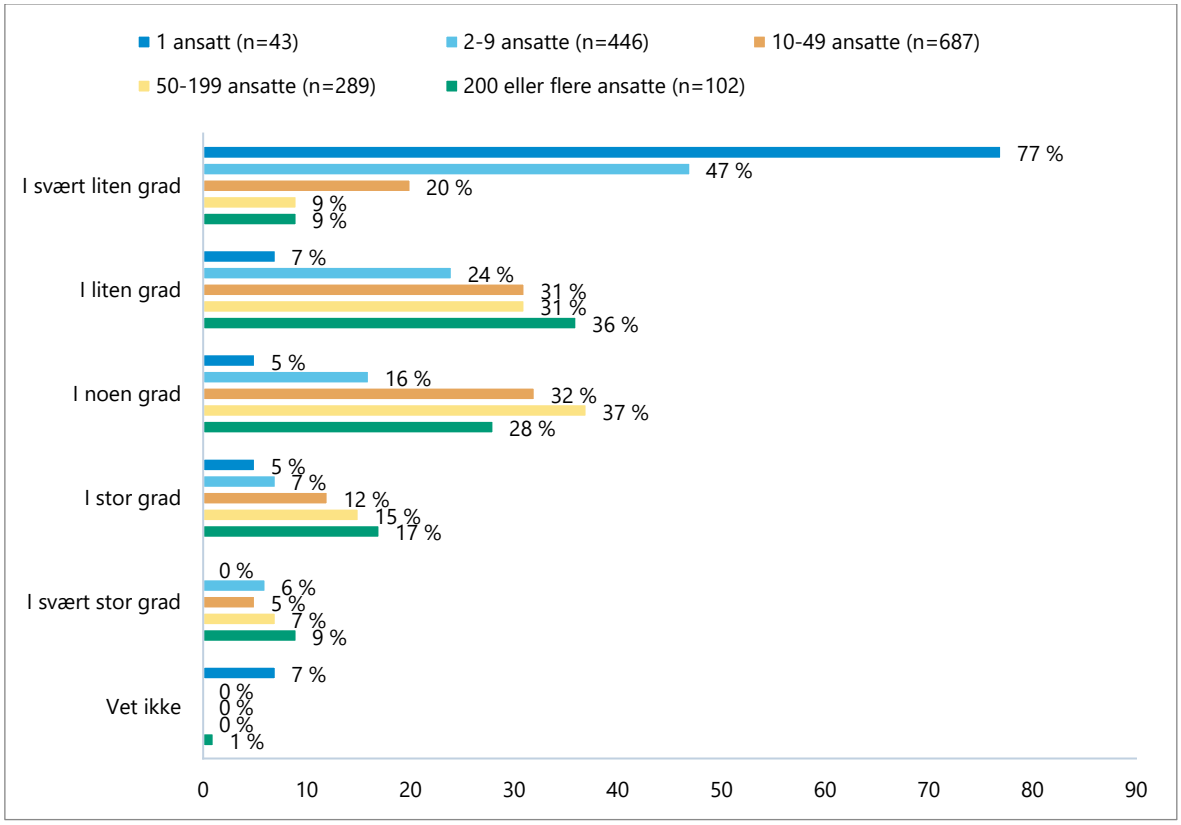
1 av 4 bedrifter med 50–199 ansatte og 3 av 10 bedrifter med 200 eller flere ansatte, svarer at *korttids sykefravær* i stor eller svært stor grad er en utfordring. Blant bedrifter med 2–9 og 10–49 ansatte svarer henholdsvis 1 av 10 og 2 av 10 det samme.



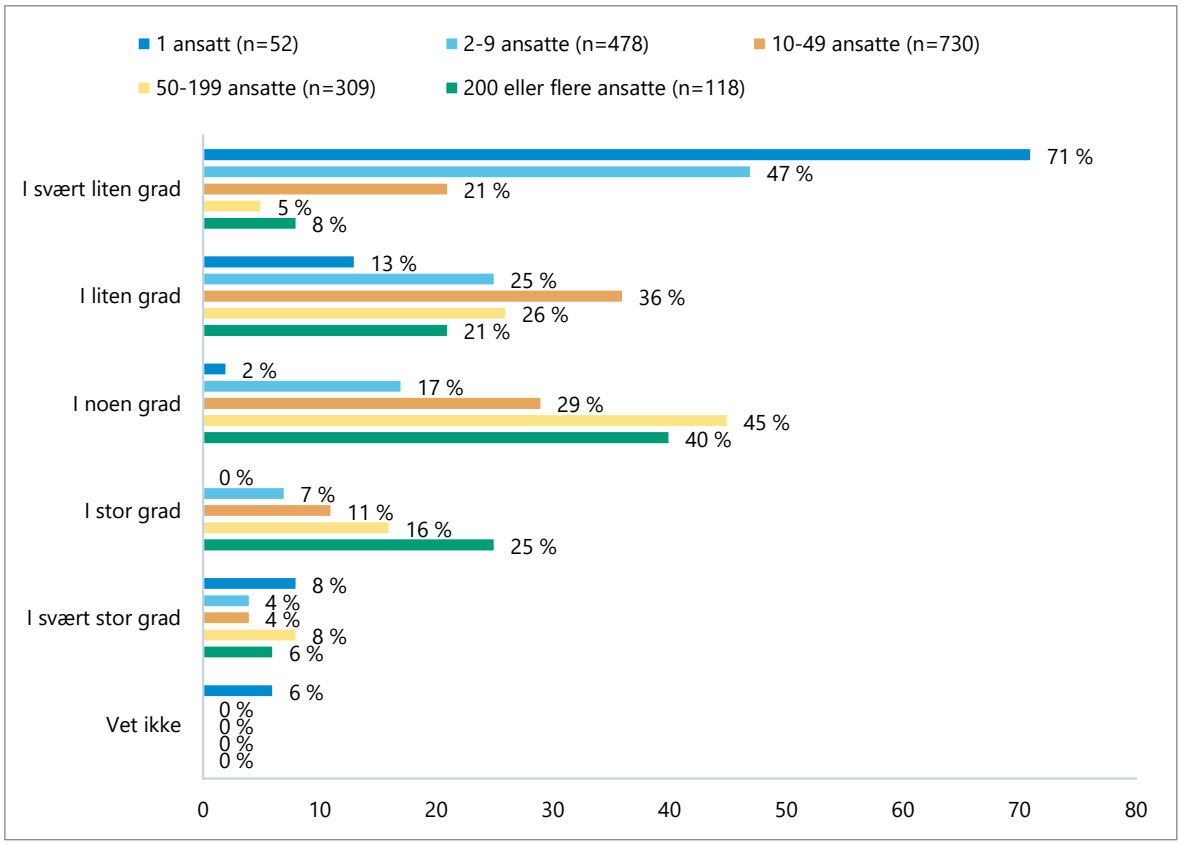
Figur 18 Utfordringer med korttids sykefravær i ulike bedriftsstørrelser

Mønsteret gjentar seg når det gjelder *hyppig gjentagende sykefravær*. 1 av 5 bedrifter med 50–199 ansatte og 1 av 4 bedrifter med 200 eller flere ansatte, svarer at hyppig gjentagende sykefravær i stor eller svært stor grad er en utfordring. Blant bedriftene med 2–9 og 10–49 ansatte svarer 1 av 10 og 1 av 6 det samme.

Det er også de største bedriftene som trekker frem *langvarig sykefravær* som en utfordring. 1 av 4 bedrifter med 50–199 ansatte og 3 av 10 bedrifter med 200 eller flere ansatte svarer at langvarig sykefravær i stor eller svært stor grad er en utfordring. Blant bedriftene med 2–9 og 10–49 ansatte, svarer 1 av 10 og 1 av 7 det samme.



Figur 19 Utfordringer med hyppig gjentagende sykefravær i ulike bedriftsstørrelser



Figur 20 Utfordringer med langvarig sykefravær i ulike bedriftsstørrelser

Bedrifter som tilhører landsforeningene NHO Transport, Nelfo og NHO Service og Handel har de største utfordringene med *korttids* og *hyppig gjentagende* sykefravær. Bedriftene i Norsk olje og gass, Energi Norge og Abelia oppgir å ha minst utfordringer.

Langtids sykefravær oppleves som størst utfordring blant bedriftene i NHO Transport, Norsk Industri og NHO Mat og Drikke. Utfordringen er minst hos bedriftene i Norsk olje og gass, Abelia og NHO Reiseliv.

5.3 Dialog med aktørene ved sykefraværsoppfølging

Det er en rekke aktører som bedriftene bør ha dialog med når de skal følge opp sykefravær. Det er også ulike aktører som kan bidra til at bedriftene lykkes bedre med sykefraværsoppfølging.

Vi har derfor rettet oppmerksomheten mot denne dialogen, og stilt ulike spørsmål om hvem bedriftene har hatt dialog med og hvor nyttig dialogen har vært. Vi har stilt spørsmål om dialogen med den som selv er sykemeldt, altså arbeidstakeren, og vi har stilt spørsmål om dialogen med den som sykemelder, NAV og bedriftshelsetjenesten. Bedriftenes svar viser at det er noen interessante ulikheter i erfaringene med de ulike dialogene.

Vi begynte med å spørre:

I forbindelse med sykefravær, har din bedrift i løpet av 2021 hatt dialog med (flere svar er mulig):

- *Sykemeldt(e) arbeidstaker(e)*
- *Dialog med den som sykemelder (vanligvis lege)*
- *NAVs digitale oppfølging*
- *NAVs dialogmøte 2*
- *Bedriftshelsetjenesten*
- *Ingen av disse*
- *Vet ikke*

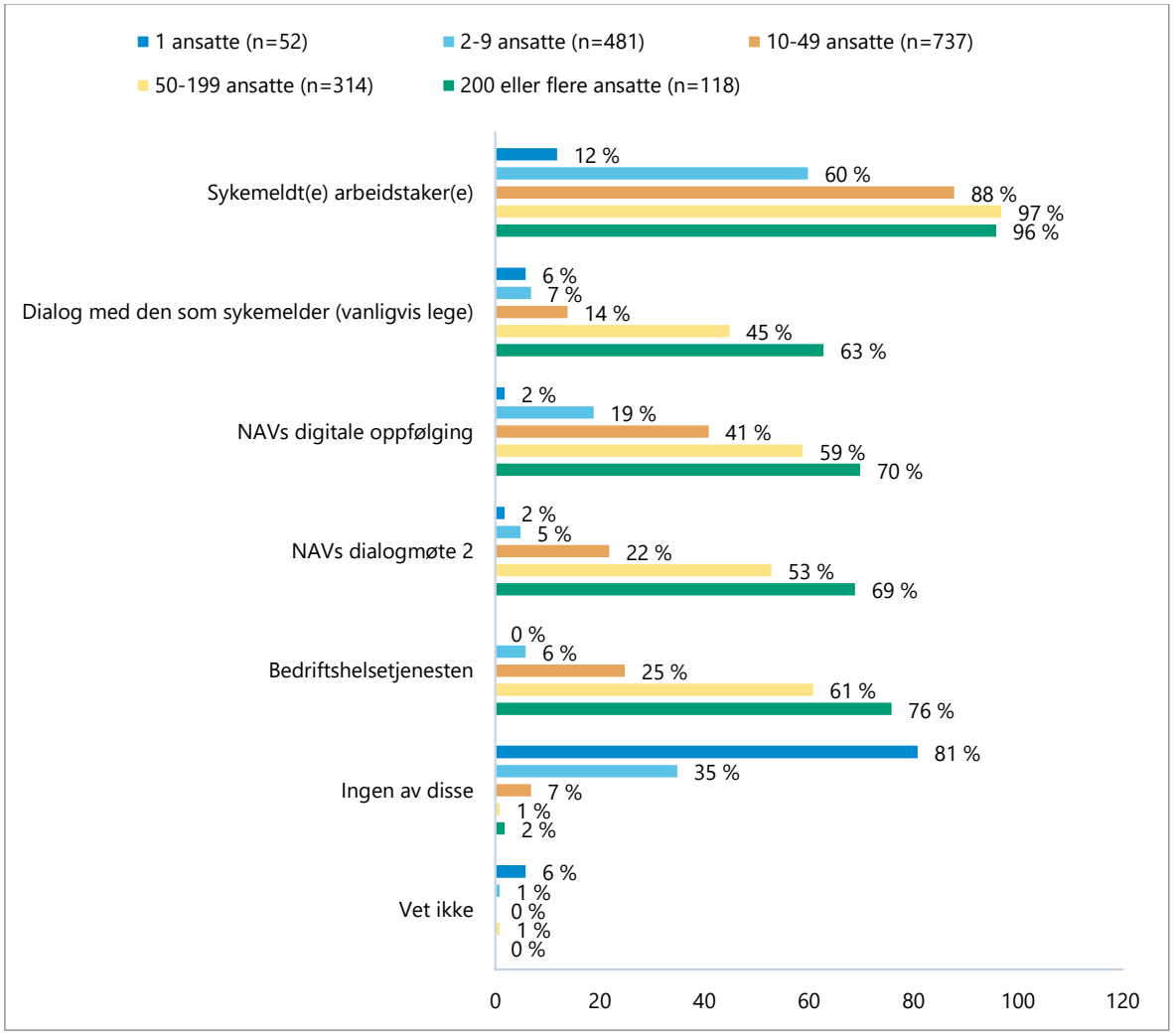
NAVs dialogmøte 2 er et møte mellom NAV, arbeidsgiver og den ansatte, som vanligvis NAV innkaller til innen 26 ukers sykefravær. Formålet er å møtes til en felles gjennomgang av situasjonen og legge planer for det videre oppfølgingsarbeidet.[22]

De aller fleste bedrifter hadde hatt dialog med sykemeldte arbeidstakere. 8 av 10 svarer dette. 4 av 10 bedrifter svarer at de har brukt NAVs digitale oppfølging. 3 av 10 har brukt bedriftshelsetjenesten. 1 av 4 bedrifter har vært i NAVs dialogmøte 2 i forbindelse med oppfølgingen av sykefravær, og 1 av 5 bedrifter svarer at de har hatt dialog med den som sykemelder.

I figur 21 har vi gjengitt fordelingen av svarene etter bedriftsstørrelse. Generelt sett øker andelen bedrifter som har hatt dialog med de ulike partene, med bedriftenes størrelse. Det er de små og mellomstore bedriftene som i størst monn svarer at de ikke har hatt dialog med noen av aktørene.

Resultatene har trolig sammenheng med at det også er de minste bedriftene som rapporterer minst utfordringer med sykefravær. Som vi har omtalt ovenfor, er det de største bedriftene som rapporterer størst utfordringer med sykefravær, og også disse som i størst grad har hatt dialog med de ulike aktørene i forbindelse med oppfølging av sykefravær.

[22] *https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/slik-folger-du-opp-sykmeldte/dialogmote-2-og-3-nav_kap (lest 16. desember 2021).*



Figur 21 Andel som har hatt dialog med ulike aktører ved oppfølging av sykefravær, etter bedriftsstørrelse

Vi spurte videre om bedriftenes vurdering av nytten ved dialogen med de ulike aktørene. Bedriftene fikk følgende spørsmål:

Hvor nyttig har kontakten med aktørene vært ved oppfølgingen av sykemeldinger i 2021?

- *Dialogen med arbeidstaker*
- *Dialogen med den som sykemelder (vanligvis lege)*
- *NAVs digitale oppfølging*
- *NAVs dialogmøte 2*
- *Bedriftshelsetjenesten*

I figur 22–26 har vi gjengitt hvordan bedriftene svarer om de ulike aktørene. Slik vi vurderer resultatene, er det tydelige forskjeller i hvordan bedriftene opplever nytten av dialogen med de ulike aktørene.

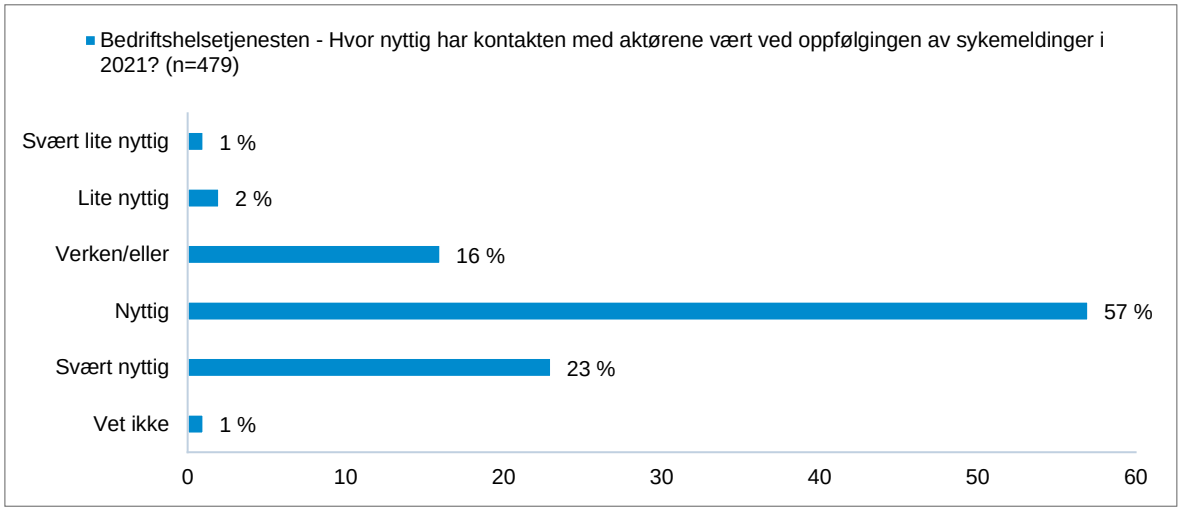
Kontakten med bedriftshelsetjenesten vurderes som klart nyttigst, ved at 8 av 10 bedrifter opplever den som nyttig eller svært nyttig (figur 23).

Dialogen med arbeidstakeren vurderes også i stor grad som nyttig (figur 24). 7 av 10 bedrifter svarer at dialogen med arbeidstakeren er nyttig eller svært nyttig. Med tanke på hvor viktig det er

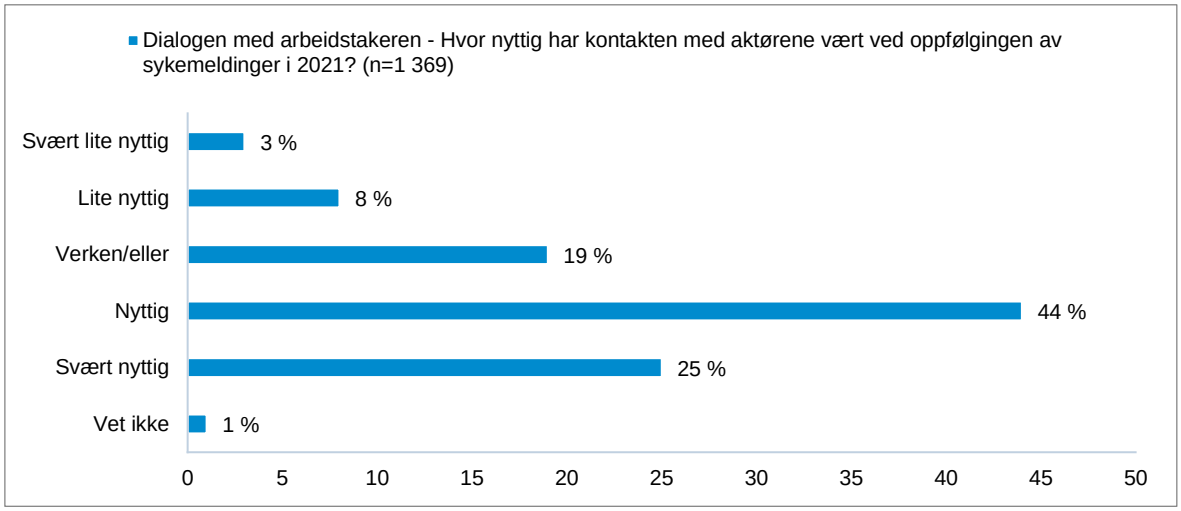
med en god dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ved oppfølgingen av sykefravær, er det oppmuntrende at så pass mange bedrifter vurderer dialogen som nyttig.

NAVs dialogmøte 2 vurderes som nyttig eller svært nyttig av 6 av 10 bedrifter (figur 25). NAVs digitale oppfølging oppleves som nyttig eller svært nyttig av 4 av 10 bedrifter (figur 27). NAV har i stor grad satset på å legge til rette for digital oppfølging av både arbeidsgivere og arbeidstakere. Digitale løsninger stiller store krav til god tilpasning til brukernes behov. Bedriftenes erfaringer med den digitale oppfølgingen, slik det kommer til uttrykk her, tyder på at NAVs digitale tjenester innen oppfølging av sykefravær fortsatt kan utvikles til å passe enda bedre til brukernes behov.

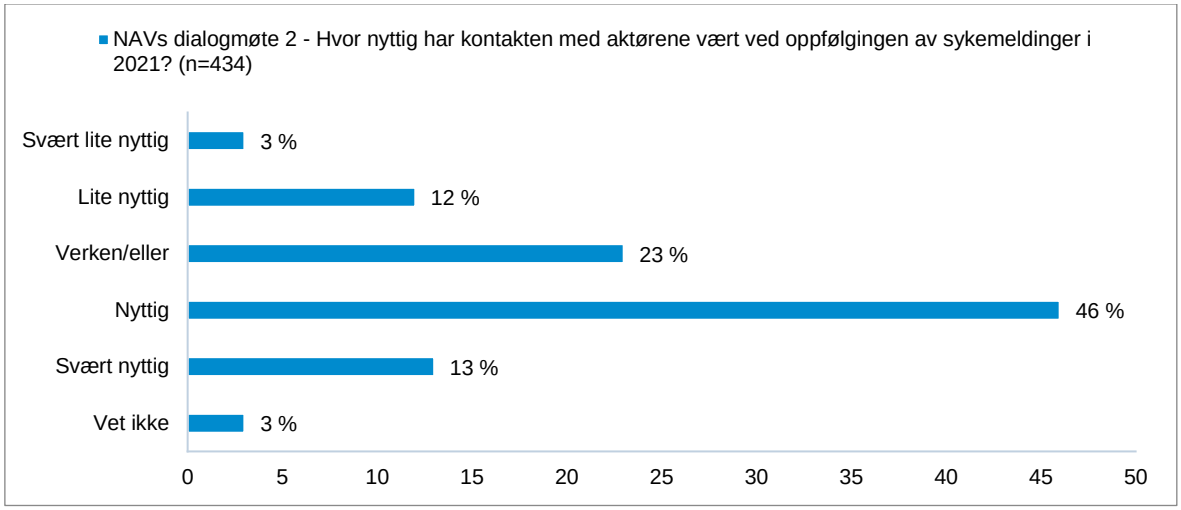
Dialogen med den som sykemelder vurderes som nyttig eller svært nyttig av halvparten av bedriftene.



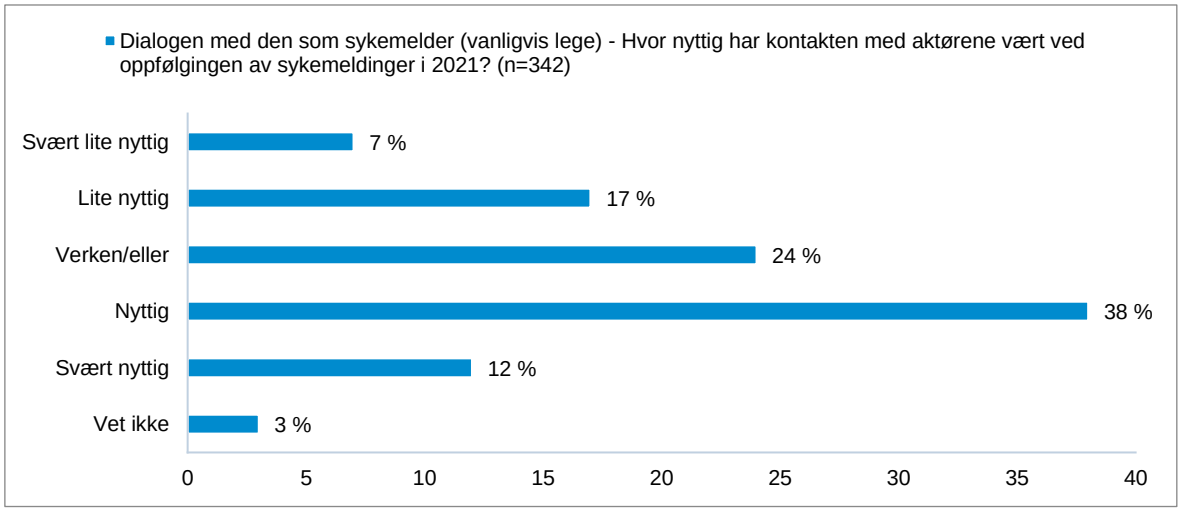
Figur 22 Nytte av kontakten med bedriftshelsetjenesten, ved oppfølgingen av sykemeldinger i 2021



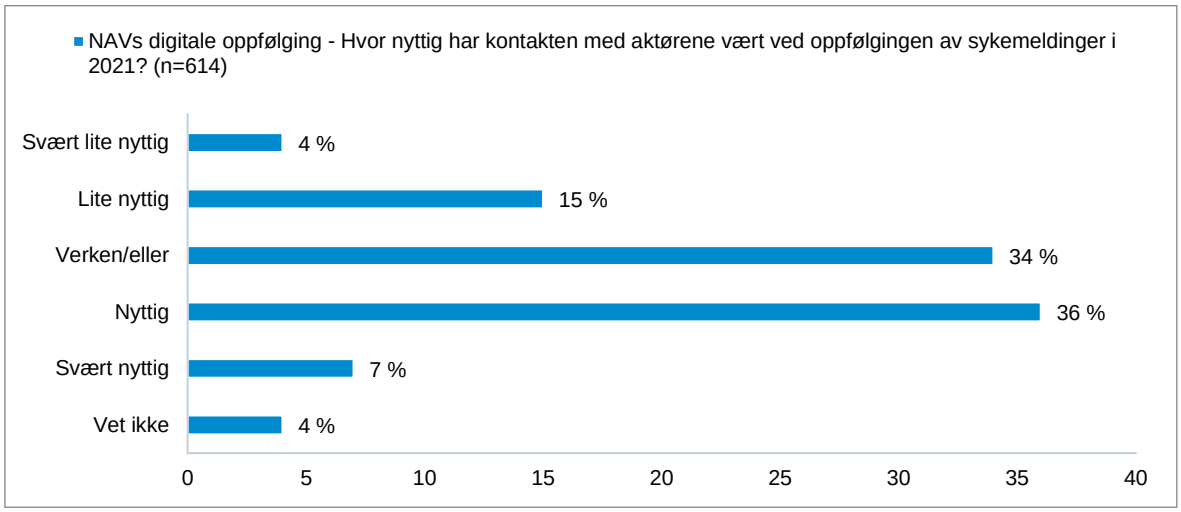
Figur 23 Nytte av dialogen med arbeidstakeren, ved oppfølgingen av sykemeldinger i 2021



Figur 24 Nytte av NAVs dialogmøte 2, ved oppfølgingen av sykemeldinger i 2021



Figur 25 Nytte av dialogen med den som sykemelder, ved oppfølgingen av sykemeldinger i 2021



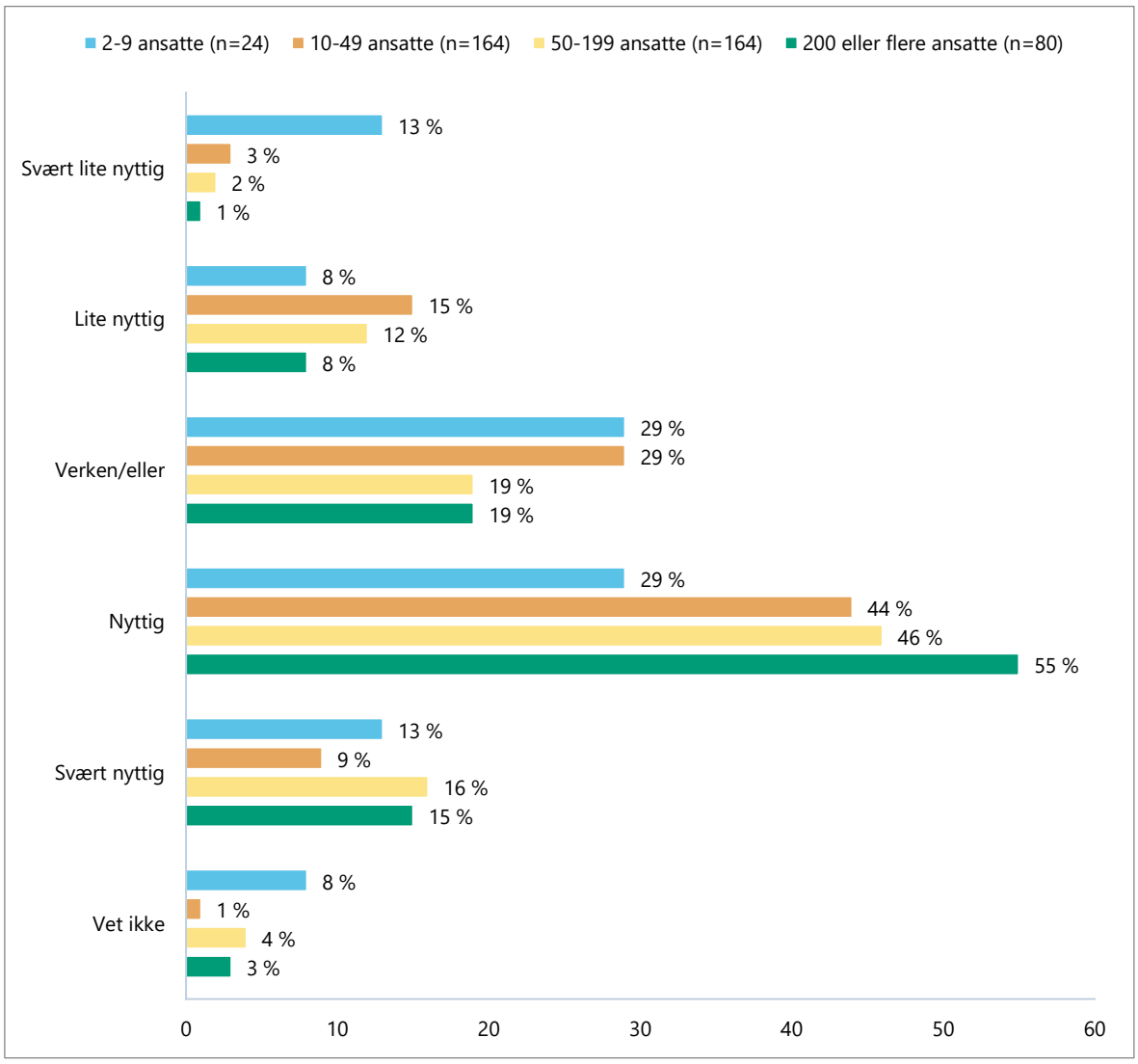
Figur 26 Nytte av NAVs digitale oppfølging, ved oppfølgingen av sykemeldinger i 2021

Det er de store bedriftene som vurderer kontakten med NAV ved oppfølgingen av sykemeldinger, som klart nyttigst (se både figur 27 og 28).

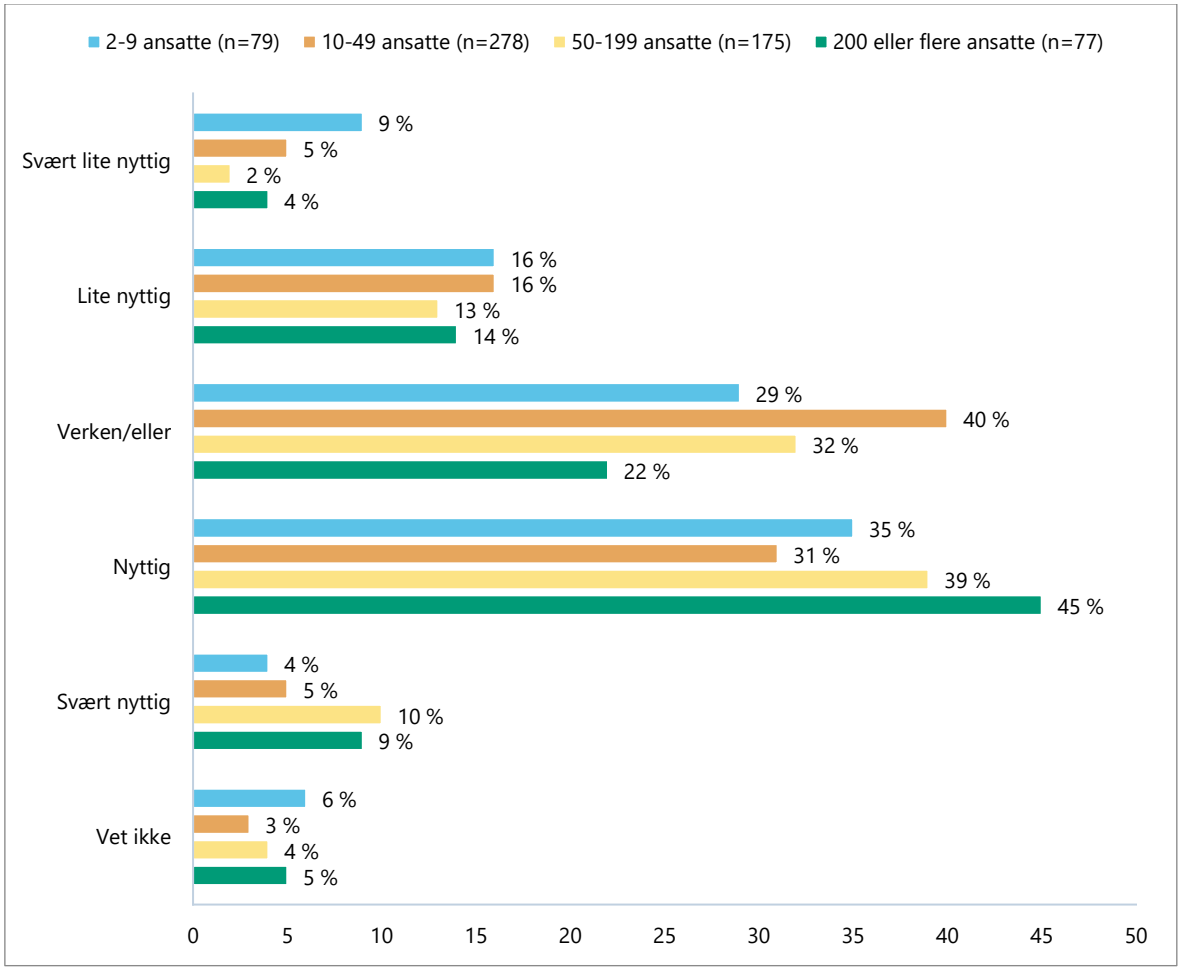
For eksempel svarer 7 av 10 bedrifter med 200 eller flere ansatte at NAVs dialogmøte 2 var nyttig eller svært nyttig. Blant bedriftene med 50–199 ansatte svarer 6 av 10 det samme. Blant de små bedriftene (2–9) ansatte, er det 4 av 10 som vurderer NAVs dialogmøte 2 som nyttig.

Man ser det samme med NAVs digitale oppfølging av sykefravær. Blant de største bedriftene, det vil si bedriftene med 50–199 og 200 eller flere ansatte, svarer 5 av 10 at NAVs digitale oppfølging var nyttig eller svært nyttig. Blant de små og mellomstore bedriftene (2–9 og 10–49 ansatte), svarer mindre enn 4 av 10 det samme.

Bedriftsstørrelse har tydelig mer å si for vurderingen av nytten av NAVs dialogmøte 2 enn NAVs generelle digitale oppfølging. Det kan tyde på at NAVs dialogmøte 2 er, relativt sett, bedre tilpasset behovene til de største bedriftene.



Figur 27 Nytte av NAVs dialogmøte 2, etter bedriftsstørrelse



Figur 28 Nytte av NAVs digitale oppfølging av sykefravær, etter bedriftsstørrelse

6 Støtte og bistand fra eksterne aktører

- 1 av 4 bedrifter har vært i kontakt med Arbeidstilsynet i 2021, og vi finner høyest andel bedrifter som har vært i kontakt med Arbeidstilsynet blant store bedrifter (flere enn 200 ansatte, 51 %), og lavest andel blant små bedrifter (1-9 ansatte, 15 %)
- Om lag halvparten av bedriftene oppgir at Arbeidstilsynets tilsyn med eller uten veiledning var nyttig eller svært nyttig. Små bedrifter med 1-9 ansatte rapporterer i større grad at tilsyn med eller uten veiledning, eller i forbindelse med covid-19 forskriften var lite nyttig.
- 3 av 10 bedrifter har hatt kontakt med NAV Arbeidslivssenter i 2021. Det er i langt større grad de store (50-200 eller flere ansatte) og mellomstore bedriftene (10-49 ansatte) som har vært i kontakt.
- Små bedrifter (1-9 ansatte) opplever lavere grad av nytte av kontakt med NAV Arbeidslivssenter sammenliknet med bedrifter med flere ansatte. Opplevd nytte varierer også på tvers av bransjer.

6.1 Om støtte og bistand til bedriftenes arbeidsmiljøarbeid fra eksterne aktører

Den gjeldende *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv: et arbeidsliv med plass for alle* (IA-avtalen, 2019-2022) peker ut to sentrale innsatsområder: 1) Forebyggende arbeidsmiljøarbeid og 2) innsats mot lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær[23].

Et viktig virkemiddel i IA-avtalen er den såkalte Arbeidsmiljøsatsingen, som skal støtte opp under begge de to innsatsområdene. Arbeidsmiljøsatsningen dreier seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Intensjonen er at arbeidsmiljøsatsingen skal nå ut til hele arbeidslivet, gjennom en kombinasjon av digitale verktøy og rådgivning og veivisning fra myndighetene. I tillegg til virksomhetene, vil viktige målgrupper for satsingen være bedriftshelsetjenesten, Arbeids- og velferdsetaten - herunder NAV Arbeidslivssenter, relevante organisasjoner mv. Satsningen påvirker således arbeidet til blant annet Arbeidstilsynet og NAV Arbeidslivssenter.

Nærmere bestemt skal Arbeidstilsynet rendyrke kunnskapsformidlings- og veiviserrollen, og prioritere støtte til bransjer, sektorer og virksomheter som trenger og ønsker veivising i målrettet, forebyggende arbeidsmiljøarbeid, i tillegg til tradisjonelt tilsyn og kontroll.

Arbeidslivssentrene skal på sin side legge kunnskap og kompetanse fra arbeidsmiljøsatsingen til grunn for sin bistand og støtte til virksomhetene. NAV Arbeidslivssenter skal blant annet gi bistand og støtte til arbeidet med IA-avtalens mål og innsatsområder på den enkelte arbeidsplass, og

[23] *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv: et arbeidsliv med plass for alle (1. januar 2019 – 31. desember 2022). Regjeringen.no (2021). Lenke.*

virksomheter kan inngå samarbeid med NAV Arbeidslivssenter, gitt at det er en dokumentert dialog mellom partene i den enkelte virksomhet.

På bakgrunn av innsatsområdene og virkemidlene i den gjeldende IA-avtalen har vi i denne undersøkelsen kartlagt hvordan bedriftene oppfatter følgende forhold:

- Tilsyn, veiledning og dialog med Arbeidstilsynet
- Kontakt, støtte og bistand fra NAV Arbeidslivssenter
- Støtte og bistand fra Bedriftshelsetjeneste

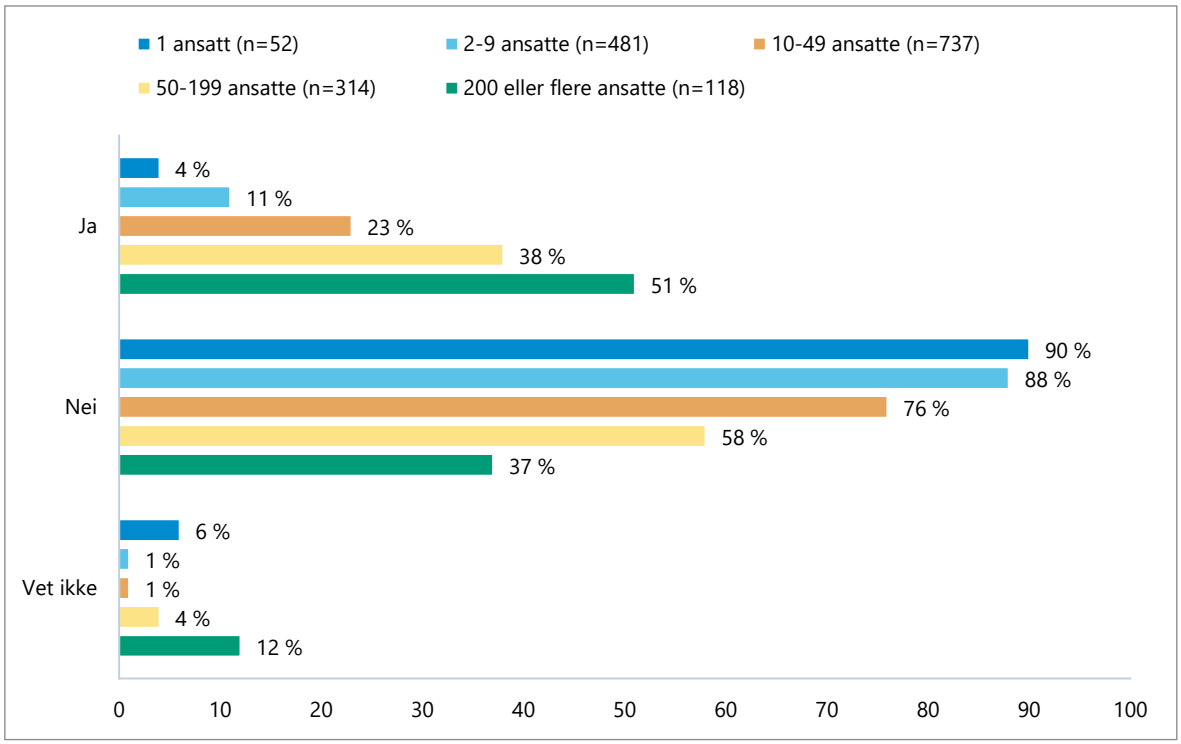
6.2 Tilsyn, veiledning og dialog med Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell synliggjør hvilke krav arbeidsmiljøloven stiller til bedriftenes arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet skal gjennom tilsyn og veiledning motivere virksomhetene til å arbeide systematisk med å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Gjennom Arbeidsmiljøsatsingen skal Arbeidstilsynet prioritere en forsterket innsats rettet mot forebyggende arbeidsmiljøarbeid i tillegg til tradisjonelt tilsyn og kontroll.

I kartleggingen ble bedriftene stilt følgende spørsmål, for å avklare hvem som har vært i kontakt med Arbeidstilsynet:

Har det vært kontakt med bedriften og Arbeidstilsynet i 2021.Det kan være tilsyn, veiledning, rådgivning eller annen kontakt.

Resultatene viser at 1 av 4 bedrifter oppgir at de har vært i kontakt med Arbeidstilsynet i 2021. Som det fremkommer av figur 29 varierer andelen som har vært i kontakt med Arbeidstilsynet med antall ansatte i bedriften. Høyest andel finner vi blant bedrifter med flere enn 200 ansatte (51 %), og lavest andel blant bedrifter med 1-9 ansatte (15 %).



Figur 29 Prosentandel som har vært i kontakt med Arbeidstilsynet, etter bedriftsstørrelse (n=1714)

Bedrifter i samtlige landsforeninger i NHO har vært i kontakt med Arbeidstilsynet, men andelen varierer på tvers av landsforeningene. Nærmere bestemt viser resultatene at om lag 3 av 10

bedrifter i Byggenæringens landsforening, NHO Mat og drikke, NHO service og handel og Norsk Industri, mens om lag 2 av 10 i NHO Reiseliv, NHO logistikk og transport og NHO transport har vært i kontakt med Arbeidstilsynet.

For å undersøke i hvilken grad bedriftene oppfattet at tilsynet var nyttig stilte vi følgende spørsmål i undersøkelsen:

Hvor nyttig var kontakten med Arbeidstilsynet i 2021?

Tabell 3 viser bedriftenes vurderinger av opplevd nytte av tilsynet etter type tilsyn. Resultatene viser at om lag 5 av 10 bedrifter oppgir at tilsyn med eller uten veiledning var nyttig eller svært nyttig. Videre oppgir 4 av 10 bedrifter at tilsyn med covid-19 forskriften var nyttig eller svært nyttig. Resultatene viser at det er liten variasjon i opplevd nytte for bedriftene mellom de ulike typene av tilsyn.

Tabell 3 opplevd nytte av tilsyn[24]

	Tilsyn, men uten veiledning	**Tilsyn med veiledning**	**Tilsyn med covid-19-forskriften**	**Annen type kontakt**
Svært lite nyttig	8 %	7 %	7 %	7 %
Lite nyttig	9 %	7 %	9 %	5 %
Verken/eller	26 %	31 %	31 %	31 %
Nyttig	46 %	39 %	34 %	38 %
Svært nyttig	8 %	9 %	9 %	5 %
Vet ikke	4 %	8 %	11 %	13 %
N =	336	257	266	315

Generelt så er det en betydelig andel som oppfatter tilsynet som nyttig, til tross for at det er noe variasjon i opplevd nytte mellom bedriftene etter størrelse (antall ansatte), jf. tabell 4. Nærmere bestemt viser resultatene i Tabell 4 at det er en noe høyere andel blant bedriftene med 1–9 ansatte (1 av 5) og med 200 eller flere ansatte (1 av 5) som opplever at tilsyn med covid-19-forskriften var lite nyttig.

De minste bedriftene (1-9 ansatte) oppgir i større grad at tilsyn både med og uten veiledning var lite nyttig, med henholdsvis 19 og 25 prosent mot 15 og 16 prosent i bedrifter med 200 eller flere ansatte.

[24] Bedrifter som svarte «ikke aktuelt i 2021» er holdt utenfor prosentberegningsgrunnlaget

Tabell 4 Opplevd nytte av tilsyn etter bedriftsstørrelse[25]

		Antall ansatte			
		1–9	**10–49**	**50–199**	**200 eller flere**
		N = 27–33	N = 108–139	N = 74–98	N = 40–49
		%	%	%	%
Annen type kontakt	Lite nyttig	16	13	8	14
	Verken/eller	27	26	40	33
	Nyttig	35	46	45	39
	Vet ikke	22	15	8	14
Tilsyn med covid-19-forskriften	Lite nyttig	18	13	15	21
	Verken/eller	24	29	39	26
	Nyttig	45	46	35	44
	Vet ikke	12	13	11	9
Tilsyn med veiledning	Lite nyttig	19	14	10	15
	Verken/eller	19	30	34	35
	Nyttig	44	50	51	40
	Vet ikke	19	6	5	10
Tilsyn, men uten veiledning	Lite nyttig	25	17	12	16
	Verken/eller	23	23	30	31
	Nyttig	45	57	56	47
	Vet ikke	7	3	2	6

6.3 Støtte og bistand fra NAV Arbeidslivssenter

På samme måte som bedriftene ble spurt om kontakt med Arbeidstilsynet og nytte av tilsynet stilte vi i undersøkelsen følgende spørsmål:

Har det vært kontakt med NAV Arbeidslivssenter i 2021?

Om lag 1 av 3 bedrifter oppgir at de har hatt kontakt med NAV Arbeidslivssenter i 2021. Andelen som har hatt kontakt med NAV Arbeidslivssenter varierer med antall ansatte i bedriften: 5 av 10 bedrifter med 50 - 200 eller flere ansatte, 4 av 10 bedrifter med 10-49 ansatte og 2 av 10 bedrifter med 2-9 ansatte. Resultatene indikerer dermed at størrelse er en viktig faktor for om virksomhetene har hatt kontakt med NAV Arbeidslivssenter.

Det er også et betydelig antall bedrifter med 200 eller flere som oppgir at de «vet ikke» om det har vært kontakt med NAV Arbeidslivssenter (om lag 2 av 10). Denne andelen er også forholdsvis høy blant bedrifter med 50-199 ansatte (om lag 1 av 6).

Dette kan indikere at denne type kontakt i større grad involverer spesifikke avdelinger, eller enheter og at en slik kontakt i mindre grad involverer hele bedriften. Samtidig kan resultatet også være farget av hvem som har svart på undersøkelsen i de større virksomhetene. I hvilken grad det har vært kontakt med NAV Arbeidslivssenter i større virksomheter er antagelig noe medarbeidere ved en HR-seksjon/personalavdeling i større grad har innsikt i enn eksempelvis representanter for toppledelsen.

[25] *Bedrifter som svarte «ikke aktuelt i 2021» er holdt utenfor prosentueringsgrunnlaget*

Resultatene viser videre at bedrifter i samtlige landsforeninger har vært i kontakt med NAV Arbeidslivssenter. Høyest andel finner vi blant bedriftene i NHO Transport (5 av 10), NHO Reiseliv (4 av 10), og lavest andel bedrifter i Abelia (2 av 10).

De bedriftene som oppga at de hadde hatt kontakt med NAV Arbeidslivssenter ble stilt følgende spørsmål:

Hvor nyttig var kontakten med NAV Arbeidslivssenter i 2021?

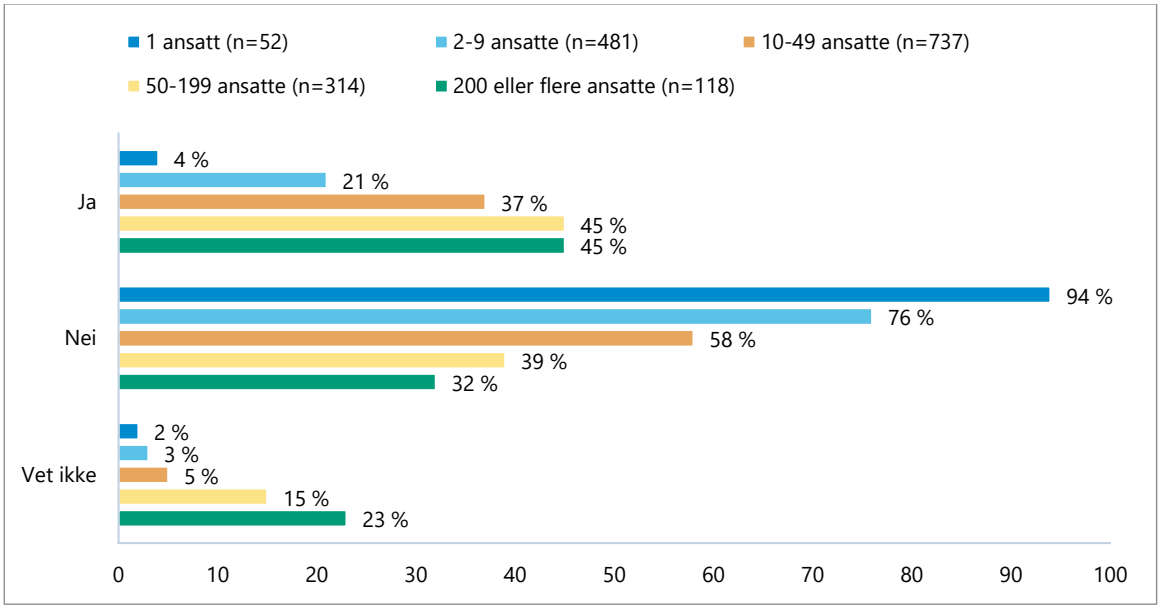
Resultatene viser at om lag 1 av 10 bedrifter oppgir at denne kontakten var «lite nyttig» eller «svært lite nyttig», om lag 2 av 10 oppgir verken/eller, mens 6 av 10 oppgir at kontakten med NAV Arbeidslivssenter som «nyttig» eller «svært nyttig».

Slik det fremgår av figur 30 opplever bedrifter med 1–9 ansatte lavere grad av nytte sammenliknet med bedrifter med flere ansatte. Opplevd nytte varierer også på tvers av landsforeningene i NHO: 9 av 10 i Energi Norge, og henholdsvis 7 av 10 bedrifter tilknyttet Abelia, byggenæringens landsforening, og Norsk Industri oppgir at kontakten med NAV Arbeidslivssenter var nyttig, mens lavest nytte oppgis av bedrifter i NHO Transport, der 3 av 10 oppgir at støtte og bistand fra NAV Arbeidslivssenter var lite nyttig.

For å få bistand og støtte i arbeidsmiljøarbeidet kan virksomheter inngå samarbeid med NAV Arbeidslivssenter. NAV Arbeidslivssenter sin rolle rettet mot bedriftene har blitt endret i IA-avtalen for perioden 2019-2022. Tidligere hadde alle virksomheter med ansatte mulighet til å inngå en samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter, hvor man inngikk en avtale med gjensidige forpliktelser. Denne ordningen har nå opphørt, og alle bedrifter kan nå få bistand fra NAV Arbeidslivssenter uten å inngå egen IA-avtale. Dette innebærer at alle bedrifter i dag kan henvende seg til et arbeidslivssenter for bistand, men under bestemte forutsetninger, blant annet at det skal være en dokumentert dialog mellom partene i den enkelte virksomhet. Videre er det i den nye IA-avtalen lagt vekt på at digitale tjenester skal effektivisere dialogen med virksomhetene, mens personlige støttefunksjoner fra NAV Arbeidslivssenter skal være forbeholdt saker hvor behovet for bistand er størst[26].

Virksomheter som har en fast kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter kan beholde dette med mindre virksomhetskontakten kan ivaretas på en annen og bedre måte. Det betyr at gitt at bedriftene har hatt en kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter fra tidligere så har de tilgang på denne ressursen også i nåværende IA-periode, men hvis vi skal legge de øvrige bestemmelsene i IA-avtalen til grunn så har tilbudet NAV Arbeidslivssenter tilbyr de enkelte bedriftene endret seg vesentlig.

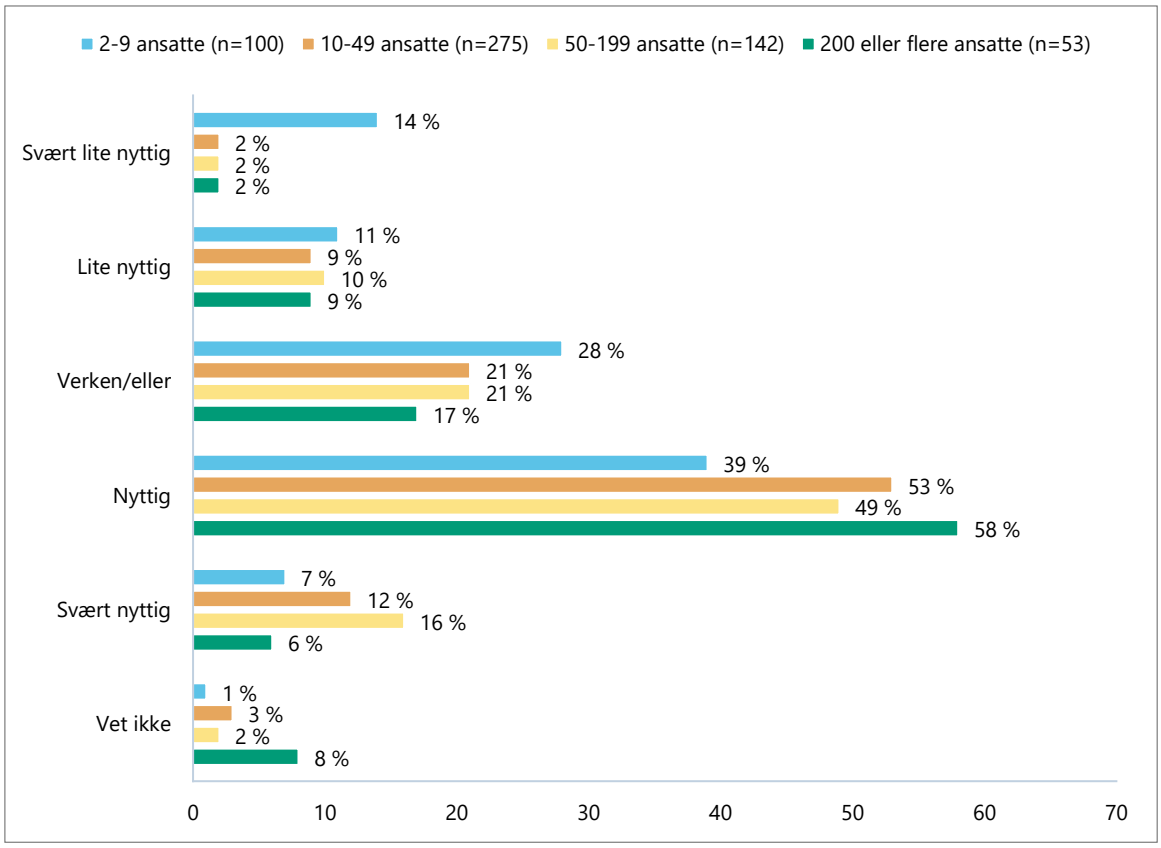
[26] *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv: et arbeidsliv med plass for alle (1. januar 2019 – 31. desember 2022). Regjeringen.no (2021).*



Figur 30 Prosentandel som oppgir kontakt med NAV Arbeidslivssenter etter størrelse (antall ansatte) (n=1714)

For å undersøke om bedriftene opplever at det har vært en utvikling i støtte og informasjon fra NAV Arbeidslivssenter i løpet av de siste tre årene, og for å vurdere om det har skjedd en endring etter at IA-avtalen trådte i kraft i 2019, ble bedriftene stilt følgende spørsmål:

Vi ber deg vurdere utviklingen i støtte og informasjon fra NAV Arbeidslivssenter de siste tre årene sammenliknet med tidligere..



Figur 31 Prosentandel som oppgir nytte av kontakt med NAV Arbeidslivssenter, etter størrelse (antall ansatte) (n=575)

Slik det fremgår av tabell 5 viser resultatene at om lag 2 av 10 bedrifter opplever at de har fått mindre støtte, 3 av 10 at de har fått tilsvarende støtte, mens 2 av 10 bedrifter oppgir at de har fått mer støtte fra NAV Arbeidslivssenter i løpet av de tre siste årene.

Tabell 5 Utviklingen i støtte og informasjon fra NAV Arbeidslivssenter (n = 1696)[27]

De tre siste årene har bedriften fått …	
	%
… mindre støtte og informasjon	20
… tilsvarende støtte og informasjon	33
… mer støtte og informasjon	17
Vet ikke	30

En betydelig andel (3 av 10), oppgir «vet ikke». Det kan bety at de som svarer på undersøkelsen ikke selv har vært i kontakt med NAV Arbeidslivssenter i løpet av denne perioden, og følgelig ikke kan vurdere om det har vært en eventuell endring i støtte og informasjon. Samtidig kan det også indikere at de ikke oppfatter at de har et tilstrekkelig grunnlag for å vurdere om det har vært noen endring i positiv eller negativ retning.

6.4 Støtte og bistand fra bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenestens fremste oppgave er å støtte og bistå bedriftene med å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø. Med utgangspunkt i tjenestens tverrfaglige kompetanse skal bedriftshelsetjenesten gi arbeidsgivere råd i oppfølgingsarbeidet med sykmeldte, men de kan også bidra inn i bedriftenes arbeidsmiljøarbeid.

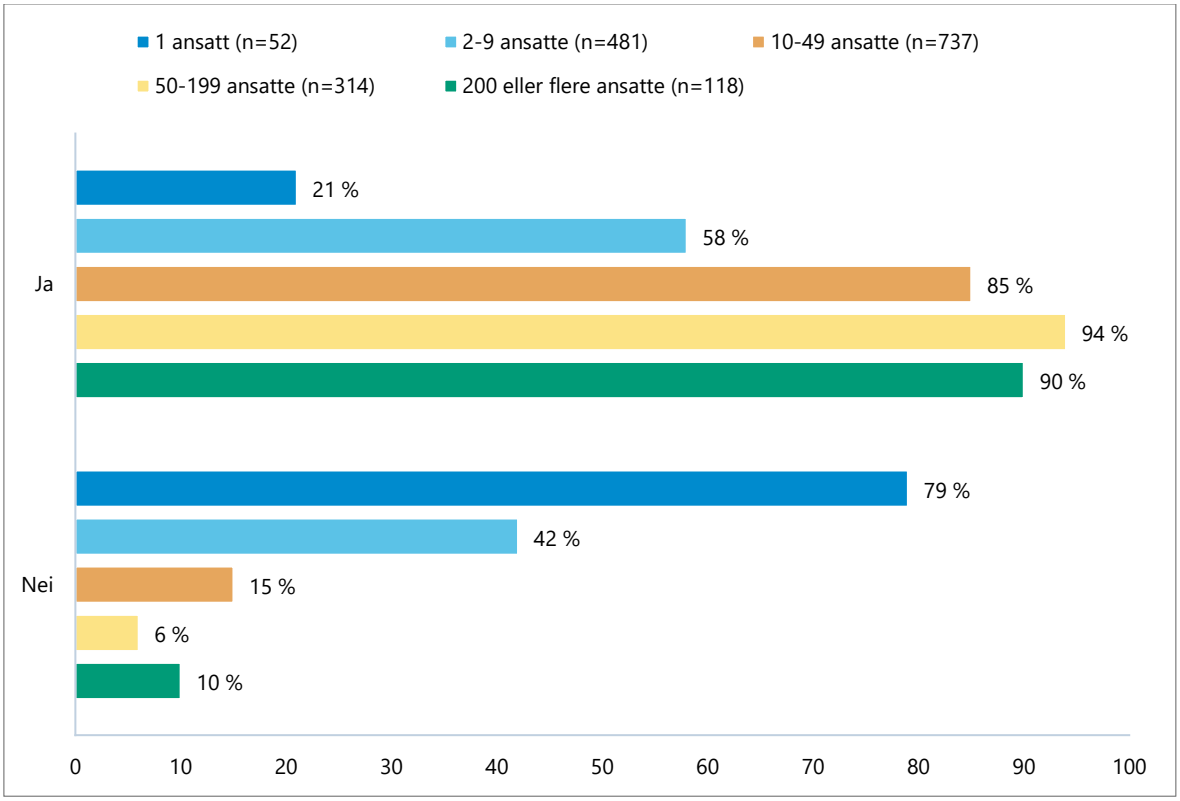
For å kartlegge hvilke bedrifter som har en avtale med bedriftshelsetjeneste stilte vi følgende spørsmål:

Har din bedrift:

- *Avtale med en bedriftshelsetjeneste?*
- *Egen bedriftshelsetjeneste?*

I alt 77 prosent av bedriftene oppgir at de har en avtale med en bedriftshelsetjeneste. Slik det fremgår av Figur 32 varierer andelen som har avtale med bedriftshelsetjenesten mellom bedriftene etter antall ansatte: Færrest har avtale i små bedrifter 2-9 ansatte (6 av 10) sammenliknet med mellomstore (10-49 ansatte) og store bedrifter med 50-199, 200 ansatte der 9 av 10 har en avtale.

[27] *Bedrifter som svarte «har ikke hatt kontakt» er holdt utenfor prosentueringsgrunnlaget.*



Figur 32 Prosentandel som oppgir at de har en avtale med en bedriftshelsetjeneste, etter størrelse (antall ansatte) (n=1702)

Andelen som har avtale med bedriftshelsetjenesten, varierer også mellom landsforeningene i NHO. I noen bransjer er bedriftene pålagt å ha en avtale med en bedriftshelsetjeneste, mens for andre bedrifter så er dette mer opp til den enkelte bedrift. Det gir seg også utslag i hvilke landsforeninger som har en relativt høy andel bedrifter med en slik avtale.

For å kartlegge hvordan bedriftene vurderer nytten av ulike tjenester som bedriftshelsetjenesten tilbyr stilte vi følgende spørsmål:

Hvor nyttige var følgende tjenester fra bedriftshelsetjenesten? Vi ber deg svare om tjenester som bedriften brukte i 2021. Hvis bedriften ikke brukte den enkelte tjeneste, velger du «brukte ikke tjenesten i 2021»

- *Arbeidsmiljøkartlegging/ medarbeiderundersøkelse*
- *Risikovurderinger*
- *Forslag til tiltak for et bedre arbeidsmiljø*
- *Forebygging av sykefravær*
- *Oppfølging av sykefravær*
- *Generelle helsekontroller*

Resultatene viser at tjenestene som bedriftshelsetjenesten tilbyr til bedriftene generelt vurderes som «nyttige» eller «svært nyttige». Det er kun et mindre tall mellom 10-15 prosent som oppgir at tjenestene er «svært lite» eller «lite nyttige» (se tabell 6).

Nærmere bestemt vurderer 7 av 10 bedrifter arbeidsmiljøkartleggingen/ medarbeiderundersøkelsen og tjenester som generelle helsekontroller som «nyttig» eller «svært nyttig». Om lag 6 av 10 vurderer at tjenester i forbindelse med risikovurderinger og til forebygging av sykevær som «nyttig» eller «svært nyttig». Rundt 5 av 10 oppgir at tjenester knyttet til forebygging av sykefravær og forslag til tiltak for å bedre arbeidsmiljøet er «nyttig» eller «svært nyttig».

Tabell 6 Prosentandel som oppgir nytte av tjenester fra bedriftshelsetjenesten[28]

	Arbeidsmiljø-kartlegging/ medarbeider-undersøkelse	Risiko-vurderinger	Forslag til tiltak for et bedre arbeidsmiljø	Forebygging av sykefravær	Oppfølging av sykefravær	Generelle helsekontroller
Svært lite nyttig	4 %	4 %	3 %	5 %	5 %	4 %
Lite nyttig	9 %	8 %	7 %	9 %	9 %	6 %
Verken/ eller	18 %	22 %	26 %	33 %	36 %	18 %
Nyttig	49 %	50 %	49 %	40 %	36 %	54 %
Svært nyttig	19 %	14 %	12 %	10 %	10 %	16 %
Vet ikke	2 %	2 %	2 %	3 %	4 %	3 %
N =	880	905	972	955	904	994

Resultatene i tabell 7 viser at de minste bedriftene med 1-9 ansatte i størst grad vurderer tjenestene som bedriftshelsetjenesten tilbyr som lite nyttige. Tilsvarende så er det de større bedriftene med 50 -199 ansatte eller med 200 eller flere ansatte som vurderer at tjenestene er nyttige.

Dette indikerer at tjenestene som tilbys oppleves som mer tilpasset større virksomheter enn små virksomheter.

[28] Bedrifter som svarte «brukte ikke tjenesten i 2021» er holdt utenfor prosentberegningsgrunnlaget

Tabell 7 Prosentandel som oppgir nytte av tjenester fra bedriftshelsetjenesten, etter størrelse (antall ansatte)

		1–9 n = 166–197	**10–49** n = 406–445	**50–199** n = 200–250	**200 eller flere** n = 78–95
		%	%	%	%
Arbeidsmiljøkartlegging/ medarbeiderundersøkelse	Lite nyttig	26	10	11	5
	Verken/eller	16	18	16	22
	Nyttig	56	70	72	73
	Vet ikke	3	2	1	0
Risikovurderinger	Lite nyttig	22	10	8	7
	Verken/eller	22	22	23	19
	Nyttig	54	66	67	73
	Vet ikke	3	2	2	1
Forslag til tiltak for et bedre arbeidsmiljø	Lite nyttig	15	9	9	7
	Verken/eller	32	25	25	29
	Nyttig	50	64	65	64
	Vet ikke	3	3	1	0
Forebygging av sykefravær	Lite nyttig	20	12	12	6
	Verken/eller	30	37	34	28
	Nyttig	46	47	53	66
	Vet ikke	4	4	2	0
Oppfølging av sykefravær	Lite nyttig	22	13	12	5
	Verken/eller	33	39	36	27
	Nyttig	40	43	49	65
	Vet ikke	4	5	3	3
Generelle helsekontroller	Lite nyttig	18	7	8	6
	Verken/eller	24	17	17	13
	Nyttig	55	73	73	80
	Vet ikke	3	3	2	1

7 Vedlegg 1: Metode

7.1 NHOs Arbeidsmiljøbarometer: bakgrunn og temaer

Formålet med NHOs Arbeidsmiljøbarometer er å jevnlig kartlegge arbeidsgivernes perspektiver og erfaringer knyttet til sentrale forhold ved arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i norske bedrifter..

Undersøkelsen er gjennomført ved hjelp av bistand fra Agenda Kaupang og Kantar. Agenda Kaupang har utarbeidet spørsmålene i samarbeid med NHO og gjennomført analyser, mens Kantar har stått for datainnsamlingen.

Arbeidsmiljøbarometeret er en spørreskjemabasert undersøkelse bygget opp omkring fire overordnede temaområder, vist i tabellen under.

Temaområdene er ment å utgjøre en grunnstamme som skal kartlegges over tid, mens det også er rom for å legge inn tema som har særskilt relevans i bestemte år eller i kortere tidsperioder.

Tabell 8 Oversikt over temaer i NHOs Arbeidsmiljøbarometer 2021/2022

Hovedtema	Beskrivelse
Trender i arbeidslivet: Hjemmearbeid og fjernarbeid	► omfanget av hjemmearbeid i bedriftene ► hvor lederne ønsker at de ansatte jobber ► hvorvidt de ansattes tilgjengelighet etter arbeidstid er diskutert i ledelsen og i dialog med de ansatte ► bedriftenes opplevelser av konsekvenser av hjemmearbeid i positiv og negativ retning for ulike forhold i bedriften
Forebyggende arbeidsmiljøarbeid	► Partssamarbeid i bedriften ► Betydningen av ulike roller i arbeidsmiljøarbeidet ► Utfordringer og suksesskriterier for arbeidsmiljøarbeid ► Bedriftenes motivasjon for arbeidsmiljøarbeid
Sykefravær og sykefraværsoppfølging	► Utfordringer med korttids- og langtidssykefravær ► Erfaringer med dialog med ulike aktører i sykefraværsoppfølging
Støtte og bistand fra eksterne aktører	► Kontakt med, støtte og bistand fra Arbeidstilsynet, NAV Arbeidslivssenter, og bedriftshelsetjenesten

Det totale innholdet i spørreundersøkelsen med alle spørsmål og svaralternativer er gjengitt i Vedlegg 2: Spørsmål og svaralternativer i undersøkelsen.

7.2 Beskrivelse av utvalget

Utvalget i Arbeidsmiljøbarometer er hentet fra NHOs register over sine medlemsbedrifter, og undersøkelsen er sendt ut til samtlige av disse.

Totalt ble 16 861 bedrifter invitert, og 1713 bedrifter fullførte undersøkelsen: en svarprosent på 10 %. Undersøkelsen ble gjennomført 18.–29. november 2021. Svarprosenten er i tråd med forhåndskalkylen og på nivå med lignende undersøkelser blant NHOs medlemsbedrifter utført av Kantar.

I tillegg ble det gjennomført en supplerende undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter i perioden 1.–6. juni 2022. Totalt ble 16 853 bedrifter invitert, og 2 253 bedrifter fullførte undersøkelsen: en svarprosent på om lag 13.

De tre tabellene under (tabell 9-11) gir en oversikt over bruttoutvalget og nettoutvalget i undersøkelsen, gjennomført i november, og viser differansen mellom de to utvalgene med hensyn til fylke, landsforening og størrelse på bedrift (antall ansatte). Sammenligningen viser at små bedrifter (1-9 ansatte) er noe underrepresentert, men at det generelt er små forskjeller mellom bruttoutvalget og nettoutvalget. Vi har derfor ikke benyttet vekting av utvalget i analyser og presentasjon av statistikk.

Vi vurderer vi at det trolig er små forskjeller mellom brutto- og nettoutvalget også i tilleggsundersøkelsen. Dette med bakgrunn i at tilleggsundersøkelsen er gjennomført i det samme bruttoutvalget og oppnådde en rimelig lik svarprosent som undersøkelsen gjennomført i 2021.

7.3 Analyser og presentasjon av resultater

Når det gjelder presentasjonen av funnene fra undersøkelsen gjør vi dette hovedsakelig gjennom å vise prosentvise svar-andeler. Der det er relevante forskjeller viser vi eller beskriver vi resultatene brutt ned på størrelse på bedrift (antall ansatte) og på bransje (NHOs landsforeninger). Vi har ikke gjennomført statistisk signifikanstesting av slike forskjeller.

Vi har videre slått sammen svaralternativene for enkelte spørsmål, og dette er spesifisert i forbindelse med de spesifikke resultatene dette gjelder for. For enkelte spørsmål viser vi resultatene hvor svar av typen «ikke aktuelt» og «vet ikke» er utelatt fra analysen, og dette er også markert for de spørsmålene det gjelder.

Svarskalaen for spørsmålet: «*Vi ber deg vurdere hvilken betydning følgende roller faktisk har for arbeidsmiljøarbeidet i deres bedrift, dvs. betydning for organisering, planlegging og gjennomføring av arbeidet til det beste for arbeidsmiljøet*.» skiller seg fra de øvrige svarskalaene i undersøkelsen. Nærmere bestemt går svarskalaen for dette spørsmålet fra 1-4, hvor 1 = «svært liten betydning», 2 = «liten betydning», 3= noe betydning og 4 = «svært stor betydning». Svarskalaen er med andre ord skjev ettersom det mangler et svaralternativ som tilsvarer «stor betydning», som følge av en glipp i kodingen av spørreskjemaet. Dette kan ha medført at deltakerne i undersøkelsen i større grad har benyttet svaralternativene «svært stor betydning» og «noe betydning». For å kunne sammenligne deltakernes vurderinger av betydning av de ulike rollene og aktørene har vi derfor beregnet gjennomsnitt for resultatene fra dette spørsmålet. På bakgrunn av den skjeve svarskalaen anbefaler vi å tolke disse resultatene med noe varsomhet.

Samtlige spørsmål og svaralternativer i undersøkelsen er gjengitt i Vedlegg 2.

Tabell 9 Nettoutvalg og bruttoutvalg i undersøkelsen: sammenligning etter fylke

		Nettoutvalg		Bruttoutvalg		Differanse nettoutvalg - bruttoutvalg
		Fra undersøkelsen	**Prosent av sum**	**Fra utvalget**	**Prosent i bruttoutvalget**	**Differanse i prosent**
Fylke	Agder	85	4,96 %	898	5,33 %	-0,36 %
	Innlandet	151	8,81 %	1392	8,26 %	0,56 %
	Møre og Romsdal	97	5,66 %	938	5,56 %	0,10 %
	Nordland	92	5,37 %	988	5,86 %	-0,49 %
	Oslo	217	12,67 %	2337	13,86 %	-1,19 %
	Rogaland	151	8,81 %	1325	7,86 %	0,96 %
	Svalbard	5	0,29 %	29	0,17 %	0,12 %
	Troms og Finnmark	94	5,49 %	1024	6,07 %	-0,59 %
	Trøndelag	171	9,98 %	1493	8,85 %	1,13 %
	Ukjent	4	0,23 %	49	0,29 %	-0,06 %
	Vestfold og Telemark	121	7,06 %	1320	7,83 %	-0,77 %
	Vestland	208	12,14 %	1966	11,66 %	0,48 %
	Viken	317	18,51 %	3102	18,40 %	0,11 %
	Sum	1 713	100,00 %	16861	100,00 %	0,00 %

Tabell 10 Nettoutvalg og bruttoutvalg i undersøkelsen: sammenligning etter landsforening

		Nettoutvalg		Bruttoutvalg		Differanse nettoutvalg - bruttoutvalg
		Fra undersøkelsen	**Prosent av sum**	**Fra utvalget**	**Prosent i bruttoutvalget**	**Differanse i prosent**
Landsforening	Abelia	123	7,18 %	1513	8,97 %	-1,79 %
	Byggenæringens Landsforening	276	16,11 %	2267	13,45 %	2,67 %
	Energi Norge	35	2,04 %	274	1,63 %	0,42 %
	Mediebedriftenes Landsforening	35	2,04 %	281	1,67 %	0,38 %
	Nelfo	132	7,71 %	1473	8,74 %	-1,03 %
	NHO Interimsgruppen	82	4,79 %	791	4,69 %	0,10 %
	NHO Logistikk og Transport	31	1,81 %	236	1,40 %	0,41 %
	NHO Luftfart	2	0,12 %	60	0,36 %	-0,24 %
	NHO Mat og Drikke	130	7,59 %	929	5,51 %	2,08 %
	NHO Reiseliv	205	11,97 %	2843	16,86 %	-4,89 %
	NHO Service og Handel	228	13,31 %	2725	16,16 %	-2,85 %
	NHO Sjøfart	3	0,18 %	30	0,18 %	0,00 %
	NHO Transport	13	0,76 %	93	0,55 %	0,21 %
	Norges Bilbransjeforbund (NBF)	105	6,13 %	1074	6,37 %	-0,24 %
	Norsk Industri	251	14,65 %	1756	10,41 %	4,24 %
	Norsk olje og gass	18	1,05 %	116	0,69 %	0,36 %
	Sjømat Norge	44	2,57 %	400	2,37 %	0,20 %
	Sum	1 713	100,00 %	16861	100,00 %	0,00 %

Tabell 11 Nettoutvalg og bruttoutvalg i undersøkelsen: sammenligning etter størrelse på bedrift (antall ansatte)

		Nettoutvalg		Bruttoutvalg		Differanse nettoutvalg - bruttoutvalg
		Fra undersøkelsen	**Prosent av sum**	**Fra utvalget**	**Prosent i bruttoutvalget**	**Differanse i prosent**
Størrelse på bedrift i antall ansatte/årsverk	1	75	4,38 %	1430	8,48 %	-4,10 %
	2-9	580	33,86 %	7272	43,13 %	-9,27 %
	10-49	775	45,24 %	6336	37,58 %	7,66 %
	50-199	238	13,89 %	1575	9,34 %	4,55 %
	200+	45	2,63 %	248	1,47 %	1,16 %
	Sum	1713	100,00 %	16861	100,00 %	0,00 %

8 Vedlegg 2: Spørsmål og svaralternativer

Spørsmål i undersøkelsen gjennomført i 2021

Sykefravær

Erfaringer med oppfølgingen av sykemeldinger kan være ulike. I hvilken grad er følgende sykefravær en utfordring i din bedrift?

	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Vet ikke
Korttids sykefravær						
Hyppig gjentagende sykefravær						
Langvarig sykefravær						

I forbindelse med sykefravær, har din bedrift i løpet av 2021 hatt dialog med:

1	Sykemeldt(e) arbeidstaker(e)
2	Dialog med den som sykemelder (vanligvis lege)
3	NAVs digitale oppfølging
4	NAVs dialogmøte 2
5	Bedriftshelsetjenesten
6	Ingen av disse **Fixed *Exclusive*
7	Vet ikke **Fixed *Exclusive*

Hvis svaralternativ 1-5 på forrige spørsmål:

Hvor nyttig har kontakten med aktørene vært ved oppfølgingen av sykemeldinger i 2021?

	Svært lite nyttig	Lite nyttig	Verken/eller	Nyttig	Svært nyttig	Vet ikke
Dialogen med arbeidstakeren						
Dialogen med den som sykemelder (vanligvis lege)						
NAVs digitale oppfølging						
NAVs dialogmøte 2						
Bedriftshelsetjenesten						

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Arbeidsmiljø handler om arbeidet – hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Derfor påvirker arbeidsmiljøet arbeidstakernes helse, jobbengasjement og bedriftens resultater og produktivitet.

Partssamarbeidet

Hvor uenig eller enig er du i følgende påstander om samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte/ansatterepresentanter?

	Helt uenig	Delvis uenig	Nøytral	Delvis enig	Helt enig	Vet ikke
I vår bedrift samarbeider tillitsvalgte (arbeidstakere) og ledelse aktivt.						
Samarbeidet mellom tillitsvalgte (arbeidstakere) og ledelse er positivt for bedriften.						

Slik du vurderer det, i hvilken grad har ledelse og tillitsvalgte/ansatterepresentanter i din bedrift en felles forståelse av mål og roller i arbeidsmiljøarbeidet?

1 I svært liten grad

2 I liten grad

3 I noen grad

4 I stor grad

5 I svært stor grad

6 Vet ikke

Vi ber deg vurdere hvilken betydning følgende roller faktisk har for arbeidsmiljøarbeidet i deres bedrift, dvs. betydning for organisering, planlegging og gjennomføring av arbeidet til det beste for arbeidsmiljøet.

	Svært liten betydning	Liten betydning	Noe betydning	Svært stor betydning	Ikke relevant	Vet ikke
Ledelse						
Verneombud						
Tillitsvalgte						
Arbeidsmiljøutvalg (AMU)						

Slik du vurderer det, hvor godt fungerer samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte/ansatterepresentanter i deres bedrift på følgende områder?

	Svært lite godt	Lite godt	Verken/eller	Godt	Svært godt	Vet ikke/ikke aktuelt
Omstilling og endringsprosesser						
Sykefravær						
Forebyggende arbeidsmiljøarbeid						
Kompetanseutvikling						
Få seniorer til å stå lenger i jobb						
Mulighet for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne						
Innovasjon og utvikling						
Lønnsomhet						

Arbeidstilsynet

Har det vært kontakt mellom bedriften og Arbeidstilsynet i 2021? Det kan være tilsyn, veiledning, rådgivning eller annen kontakt.

1 Ja

2 Nei

3 Vet ikke

Hvis svaralternativ "Ja" på forrige spørsmål:

Hvor nyttig var kontakten med Arbeidstilsynet i 2021?

	Ikke aktuelt i 2021	Svært lite nyttig	Lite nyttig	Verken/eller	Nyttig	Svært nyttig	Vet ikke
Tilsyn, men uten veiledning	m	m	m	m	m	m	m
Tilsyn med veiledning	m	m	m	m	m	m	m
Tilsyn med covid-19-forskriften	m	m	m	m	m	m	m
Annen type kontakt	m	m	m	m	m	m	m

NAV Arbeidslivssenter

Har det vært kontakt mellom bedriften og NAV Arbeidslivssenter i 2021?

1	Ja
2	Nei
3	Vet ikke

Hvis svaralternativ "Ja" på forrige spørsmål:

Hvor nyttig var kontakten med NAV Arbeidslivssenter i 2021?

1	Svært lite nyttig
2	Lite nyttig
3	Verken/eller
4	Nyttig
5	Svært nyttig
6	Vet ikke

Vi ber deg vurdere utviklingen i støtte og informasjon fra NAV Arbeidslivssenter de siste tre årene sammenlignet med tidligere. Velg det alternativet som passer best:

De tre siste årene har bedriften fått …

1	Mindre støtte og informasjon
2	Tilsvarende støtte og informasjon
3	Mer støtte og informasjon
4	Har ikke hatt kontakt
5	Vet ikke

Bedriftshelsetjeneste

Har din bedrift …

	Nei	Ja
Avtale med en bedriftshelsetjeneste?		
Egen bedriftshelsetjeneste?		

Hvis svaralternativ "Ja" på forrige spørsmål:

Hvor nyttige var følgende tjenester fra bedriftshelsetjenesten? Vi ber deg svare om tjenester som bedriften brukte i 2021. Hvis bedriften ikke brukte den enkelte tjeneste, velger du «brukte ikke tjenesten i 2021»

	Brukte ikke tjenesten i 2021	Svært lite nyttig	Lite nyttig	Verken/ eller	Nyttig	Svært nyttig	Vet ikke
Arbeidsmiljøkartlegging/ medarbeiderundersøkelse							
Risikovurderinger							
Forslag til tiltak for et bedre arbeidsmiljø							
Forebygging av sykefravær							
Oppfølging av sykefravær							
Generelle helsekontroller							

Har bruk av hjemmearbeid/fjernarbeid i 2021 ført til endringer i negativ eller positiv retning for bedriften? Vi ber deg svare om følgende forhold[29].

	Negativ endring	Ingen endring	Positiv endring	Ikke relevant	Vet ikke
Kreativitet og innovasjon					
Vår evne til å lede ansatte med større fysisk avstand					
Produktivitet					
Mulighet for å tilpasse arbeidet til arbeidstakers helse/arbeidsevne					
Mulighet for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne					
Mulighet for å la ansatte stå lengre i jobb					

Har bruk av hjemmearbeid/fjernarbeid i 2021 ført til en reduksjon eller økning i antall digitale møteflater som erstatter fysiske møter, jobbreiser, møteplasser mm?

1 Reduksjon

2 Ingen endring

3 Økning

4 Vet ikke

Utfordringer og suksessfaktorer i arbeidsmiljøarbeidet

Hva er de største utfordringene i arbeidsmiljøarbeidet?

1	Regelverket om arbeidsmiljø er uoversiktlig og vanskelig å forstå
2	Det er vanskelig ut ifra regelverket å forstå hva vi må gjøre i vår bedrift
3	Det er vanskelig å få samarbeidet med de ansatte til å fungere
4	Det er vanskelig å få samarbeidet med verneombud til å fungere
5	Det er vanskelig å få samarbeidet med tillitsvalgte til å fungere
6	Det er vanskelig å vite hvilke arbeidsmiljøforhold vi bør gjøre noe med
7	Det er vanskelig å finne ressurser til å prioritere arbeidsmiljøarbeidet
8	At man ikke får tilstrekkelig veiledning, rådgivning eller annen type bistand fra NAV Arbeidslivssenter
9	At man ikke får tilstrekkelig veiledning, rådgivning eller annen type bistand fra bedriftshelsetjenesten
10	At man ikke får god nok veiledning fra Arbeidstilsynet
11	Ingen av disse
12	Vet ikke

Hva er de viktigste suksessfaktorene i arbeidsmiljøarbeidet?

1	Å ha oversikt over de viktigste risikofaktorene i arbeidsmiljøet hos oss («vet hvor skoen trykker»)
2	Å prioritere arbeidet med HMS og arbeidsmiljø
3	Et velfungerende partssamarbeid
4	At både arbeidsgiver og arbeidstakersiden er engasjert i arbeid med HMS og arbeidsmiljø
5	At arbeidsmiljøarbeidet i bedriften er rettet mot konkrete utfordringer i vårt arbeidsmiljø
6	At det finnes klare bransjestandarder som adresserer hva vi skal være oppmerksomme på
7	At man får god veiledning, rådgivning eller annen type bistand fra Bedriftshelsetjenesten
8	At man får god veiledning, rådgivning eller annen type bistand fra NAV Arbeidslivssenter
9	At man har tilgang på god informasjon og opplæring i arbeidsmiljøarbeid
10	At vi har en klar forståelse av hvilke lover og regler om arbeidsmiljø som gjelder for vår bedrift
11	Ingen av disse
12	Vet ikke

Vurder hvor viktige de følgende grunnene er for arbeidsmiljøarbeidet i deres bedrift.

	Svært lite viktig	Lite viktig	Verken/eller	Viktig	Svært viktig	Vet ikke
Redusere sykefravær						
Oppnå bedre lønnsomhet						
Følge lov og regelverket						
Være en attraktiv arbeidsgiver						
Sørge for en trygg og motiverende arbeidssituasjon for de ansatte						

Bakgrunnsspørsmål

Hvor mange ansatte har bedriften?

1 1

2 2-9

3 10-49

4 50-199

5 200 eller flere

Har bedriften en HR-ansvarlig?

1 Ja

2 Nei

3 Usikker

Spørsmål stilt i tilleggsundersøkelsen i 2022

Hjemmekontor og fjernarbeid

Hva beskriver best dagens situasjon når det gjelder hvor ansatte i din virksomhet jobber?

1	Har ikke ansatte på hjemmekontor
2	Det aller meste av tiden i virksomhetens lokaler
3	Overvekt av tiden i virksomhetens lokaler
4	Like mye på hjemmekontor som i virksomhetens lokaler
5	Overvekt av tiden på hjemmekontor
6	Det aller meste av tiden på hjemmekontor
7	Vet ikke/ikke relevant

Hvor ønsker du som leder at ansatte i din virksomhet jobber?

1	Det aller meste av tiden i virksomhetens lokaler
2	Overvekt av tiden i virksomhetens lokaler
3	Like mye på hjemmekontor som i virksomhetens lokaler
4	Overvekt av tiden på hjemmekontor
5	Det aller meste av tiden på hjemmekontor
6	Det har ingen betydning for meg hvor de ansate jobber fra
7	Vet ikke/ikke relevant

Har det vært diskutert i ledelsen hvor tilgjengelig de ansatte forventes å være etter arbeidstid?[30]

1	Ja
2	Nei
3	Vet ikke/ikke relevant

Har ledelsen hatt dialog med de ansatte om hvor tilgjengelig de forventes å være etter arbeidstid?

[30] *Spørsmålene om tilgjengelighet og dialog ble stilt til de bedriftene som oppga at de helt eller delvis har ansatte på hjemmekontor*

1 Ja

2 Nei

3 Vet ikke/ikke relevant

9 Figuroversikt

Figur 1 Omfanget av hjemmearbeid 9
Figur 2 Omfanget av hjemmearbeid – etter antall årsverk 10
Figur 3 Omfanget av hjemmearbeid – dagens situasjon kontra leders ønske 11
Figur 4 Andel bedrifter der ledelsen har diskutert hvor tilgjengelige de ansatte forventes å være etter arbeidstid 12
Figur 5 Andel bedrifter der ledelsen har diskutert hvor tilgjengelige de ansatte forventes å være etter arbeidstid – etter antall årsverk 13
Figur 6 Andel bedrifter der ledelsen har hatt dialog med de ansatte om hvor tilgjengelige de forventes å være etter arbeidstid 13
Figur 7 Andel bedrifter der ledelsen har hatt dialog med de ansatte om hvor tilgjengelige de forventes å være etter arbeidstid – etter antall årsverk 14
Figur 8 Endringer som følge bruk av hjemmearbeid/fjernarbeid i 2021: Evne til å lede ansatte med større fysisk avstand - etter antall ansatte 16
Figur 9 Endringer som følge bruk av hjemmearbeid/fjernarbeid i 2021: Mulighet til å tilpasse arbeidet til arbeidstakers helse/arbeidsevne – etter antall ansatte 17
Figur 10 Prosentandel som oppgir samarbeid med tillitsvalgte/ansatterepresentanter og forståelse av mål og roller (n=1709) 19
Figur 11 Prosentandel bedrifter som oppgir ulik grad av samarbeid med tillitsvalgte/ansatterepresentanter (n=1694–1710) 21
Figur 12 Prosentandel som oppgir ulike grunner for arbeidsmiljøarbeid (n=1688–1705) 22
Figur 13 Prosentandel som oppgir ulike utfordringer i arbeidsmiljøarbeidet 23
Figur 14 Prosentandel som oppgir ulike suksessfaktorer i arbeidsmiljøarbeidet 24
Figur 15 Utfordringer med korttids sykefravær 27
Figur 16 Utfordringer med hyppig gjentagende sykefravær 27
Figur 17 Utfordringer med langvarig sykefravær 27
Figur 18 Utfordringer med korttids sykefravær i ulike bedriftsstørrelser 28
Figur 19 Utfordringer med hyppig gjentagende sykefravær i ulike bedriftsstørrelser 29
Figur 20 Utfordringer med langvarig sykefravær i ulike bedriftsstørrelser 29
Figur 21 Andel som har hatt dialog med ulike aktører ved oppfølging av sykefravær, etter bedriftsstørrelse 31
Figur 22 Nytte av kontakten med bedriftshelsetjenesten, ved oppfølgingen av sykemeldinger i 2021 32
Figur 23 Nytte av dialogen med arbeidstakeren, ved oppfølgingen av sykemeldinger i 2021 32
Figur 24 Nytte av NAVs dialogmøte 2, ved oppfølgingen av sykemeldinger i 2021 33
Figur 25 Nytte av dialogen med den som sykemelder, ved oppfølgingen av sykemeldinger i 2021 33
Figur 26 Nytte av NAVs digitale oppfølging, ved oppfølgingen av sykemeldinger i 2021 33
Figur 27 Nytte av NAVs dialogmøte 2, etter bedriftsstørrelse 34
Figur 28 Nytte av NAVs digitale oppfølging av sykefravær, etter bedriftsstørrelse 35
Figur 29 Prosentandel som har vært i kontakt med Arbeidstilsynet, etter bedriftsstørrelse (n=1714) 37
Figur 30 Prosentandel som oppgir kontakt med NAV Arbeidslivssenter etter størrelse (antall ansatte) (n=1714) 41
Figur 31 Prosentandel som oppgir nytte av kontakt med NAV Arbeidslivssenter, etter størrelse (antall ansatte) (n=575) 41
Figur 32 Prosentandel som oppgir at de har en avtale med en bedriftshelsetjeneste, etter størrelse (antall ansatte) (n=1702) 43