

Vestlandsforskning - rapport nr. 6/2012



Personalarbeid i småbedrifter i Sogn og Fjordane

Øyvind Heimset Larsen og Morten Simonsen

Vestlandsforsking rapport

Tittel Personalarbeid i småbedrifter i Sogn og Fjordane	Rapportnummer 6/2012 Dato april 2012 Gradering Open
Prosjekttittel IA for SMB	Tal sider 28 + 25 Prosjektnr 6246
Forskar(ar) Øyvind Heimset Larsen (prosjektleder), Svein Ølnes, Morten Simonsen, Carlo Aall	Prosjektansvarleg Svein Ølnes
Oppdragsgivar Nav Arbeidslivssenter Sogn og Fjordane	Emneord SMB, brukarundersøking, næringsutvikling

Samandrag

Vestlandsforsking har gjennomført ei elektronisk spørjeundersøking for Nav Arbeidslivssenter retta mot utvalde småbedrifter i Sogn og Fjordane. Undersøkinga representerer første del i eit arbeid for å finna ut korleis rutinar for personalarbeid, særleg knytt til inkluderande arbeidsliv (IA), fungerer i små bedrifter.

Andre publikasjonar frå prosjektet

ISBN: 978-82-428-0320-7	Pris: Gratis
--------------------------------	---------------------

Forord

Gjennom Inkluderande Arbeidslivråd Sogn og Fj. (NAV, Akademikerne, Arbeidstilsynet, KS, LO, NHO, Spekter, UNIO, Virke og YS) vil partane finna ut meir om korleis personalarbeid fungerer i små bedrifter for å kunna yta betre hjelp om det trengst. Det er viktig å auke kunnskapen på området og difor gav partnarane NAV Arbeidslivssenter mandat til å engasjere Vestlandsforsking til å førebu og gjennomføre ei kartlegging. Best mogeleg bruk av ressursar gjorde det naturleg at kartlegginga vart gjennomført som ei nettbasert spørjeundersøking.

Prosjektet er gjennomført i samarbeid med NAV, NHO og Virke. Vi takkar samarbeidspartnarane for godt samarbeid. NHO og Virke har hjelpt til med formidling av informasjon om undersøkinga og NAV Arbeidslivssenter har bidrege aktivt til løysing av oppdraget. 200 verksemder i fylket har bidrege med svar og brukt tid på undersøkinga og vi takkar desse for hjelpa.

Vestlandsforsking, april 2012.

Innhald

Forord	3
Samandrag.....	6
1. Bakgrunn	8
2. Problemstillingar, modell og metode.....	9
3. Resultat.....	12
4. Analyse	24
5. Konklusjon	27
Vedlegg 1 Analysar	29
Vedlegg 2 Spørjeskjema.....	47
Formel 1 Kji-kvadrat	25
Figur 1 Analysemodell for prosjektet	9
Figur 2: Analysemodell	9
Figur 3 Kven utfører personalarbeid i bedrifta?.....	13
Figur 4 Når blir personalarbeidet i hovudsak utført?.....	14
Figur 5 Kjøper bedrifta inn ekstern støtte/private tenester til praktisk personalarbeid?	14
Figur 6 Korleis blir det ført statistikk over sjukefråveret? (Legemeldt og eigenmeldt)	15
Figur 7 Får bedrifta støtte utanfrå til personalarbeid utan å betale direkte?	15
Figur 8 Treng bedrifta meir ekstern støtte på området personalarbeid?.....	16
Figur 9 Kva tema ønskjer bedrifta meir ekstern støtte på?	16
Figur 10 Synest du det er god informasjon tilgjengeleg for å løyse utfordringar i personalarbeid?	17
Figur 11 Kjenner du IA-avtalen?	17
Figur 12 Er bedrifta ei IA- bedrift?.....	18
Figur 13 Kva er årsaka til at bedrifta ikkje har IA- avtale?.....	18
Figur 14 Trur du at bedrifta di vil ha nytte av å inngå ein IA- avtale?	19
Figur 15 Har/hadde de nytte av å vere IA- bedrift?	20
Figur 16 Har de rekruttert nye tilsette dei siste tre åra?	20
Figur 17 Har de dei siste tre åra tilsett: (fire kategoriar).....	20
Figur 18 Har bedrifta faste og dokumenterte rutinar for å førebyggje og følgje opp sjukmelde?	21
Figur 19 Meiner du at rutinane de har i dag hjelper til å redusere sjukefråværet?	22
Figur 20 Det kom nye reglar for arbeidmiljø frå 1.juli 2011 om tidlegare og tettare oppfølging av sjukmelde. Har det endra praksis i bedrifta?	22
Figur 21 Reglane tilseier bruk av oppfølgingsplanar, dialogmøte og rapportskjema. Kva erfaring har bedrifta med å nytte dette?	23

Tabell 1 Personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.....	29
Tabell 2 Personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.	29
Tabell 3 Personalarbeid todelt fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.	29
Tabell 4 Personalarbeid todelt fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.	30
Tabell 5 Kji-kvadrattest med bedriftene sin storleik som uavhengig variabel og personalarbeid som avhengig.....	30
Tabell 6 Utføring av personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.....	30
Tabell 7 Utføring av personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.....	31
Tabell 8 Kji-kvadrattest av samanheng utføring av personalarbeid og bedriftene sin storleik.	31
Tabell 9 Vurdering av trong for ekstern støtte til personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.....	31
Tabell 10 Vurdering av trong for ekstern støtte til personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.	32
Tabell 11 Kji-kvadrattest samanheng storleik vs trong for ekstern støtte i personalarbeid.....	32
Tabell 12 Kjøp av ekstern støtte til personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.....	33
Tabell 13 Kjøp av ekstern støtte til personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.....	33
Tabell 14 Kji-kvadrattest samanheng storleik vs kjøp av ekstern støtte i personalarbeid.....	33
Tabell 15 Er verksemda IA-verksemd?	34
Tabell 16 Status IA-bedrift fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.....	34
Tabell 17 Status IA-bedrift fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.	34
Tabell 18 Kji-kvadrattest av samanheng IA-status og bedriftene sin storleik.....	34
Tabell 19 Kjennskap til IA-avtale fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.	35
Tabell 20 Kjennskap til IA-avtale fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.	35
Tabell 21 Kji-kvadrattest av samanheng kjennskap til IA-avtale vs bedriftene sin storleik	36
Tabell 22 Syn på nytte av IA-status for verksemder som er/ har vore IA-verksemd fordelt på storleik.Absolutte frekvensar	36
Tabell 23 Syn på nytte av IA-status for verksemder som er/ har vore IA-verksemd fordelt på storleik.Relative frekvensar ...	36
Tabell 24 Kji-kvadrattest samanheng synet på nytte av IA-status vs verksemder sin storleik.	38
Tabell 25 Tilsettingar vs bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.	39
Tabell 26 Tilsettingar vs bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.	40
Tabell 27 Kji-kvadrattest av samanheng type tilsettingar og bedriftene sin storleik.	40
Tabell 28 Utført personalarbeid fordelt på organisering av personalarbeid. Absolutte frekvensar.....	40
Tabell 29 Utført personalarbeid fordelt på organisering av personalarbeid. Relative frekvensar.	41
Tabell 30 Treng verksemda ekstern støtte til personalarbeid fordelt på organisering personalarbeid. Absolutte frekvensar	41
Tabell 31 Treng verksemda ekstern støtte til personalarbeid fordelt på organisering personalarbeid. Relative frekvensar..	41
Tabell 32 Kji-kvadrattest av samanheng mellom trong for ekstern støtte til personalarbeid og organisering	41
Tabell 33 Kjøp av ekstern støtte til personalarbeid fordelt på organisering av personalarbeid. Absolutte frekvensar.	42
Tabell 34 Kjøp av ekstern støtte til personalarbeid fordelt på organisering av personalarbeid. Relative frekvensar.	42
Tabell 35 Kji-kvadrattest samanheng kjøp av ekstern støtte til personalarbeid og organisering av personalarbeidet.....	42
Tabell 36 Status IA-bedrift fordelt på organisering av personalarbeid. Absolutte frekvensar.	43
Tabell 37 Status IA-bedrift fordelt på organisering av personalarbeid. Relative frekvensar.....	43
Tabell 38 Kji-kvadrattest av IA-status mot organisering av personalarbeidet.....	43
Tabell 39 Kjennskap til IA-avtale fordelt på organisering personalarbeid. Absolutte frekvensar.	44
Tabell 40 Kjennskap til IA-avtale fordelt på organisering personalarbeid. Relative frekvensar.	44
Tabell 41 Kji-kvadrattest av samanheng kjennskap til IA-avtalen og organisering av personalarbeidet.....	44
Tabell 42 Synet på nytte av IA-status for verksemder som er eller har vore IA-verksemd fordelt på organisering personalarbeid. Absolutte frekvensar.	45
Tabell 43 Synet på nytte av IA-status for verksemder som er eller har vore IA-verksemd fordelt på organisering personalarbeid. Relative frekvensar.....	45
Tabell 44 Kji-kvadrattest av samanheng mellom synet på nytte av IA-avtale og organisering av personalarbeidet.	45
Tabell 45 Tilsettingar vs organisering personalarbeid. Absolutte frekvensar.....	46
Tabell 46 Tilsettingar vs organisering personalarbeid. Relative frekvensar.	46
Tabell 47 Kji-kvadrattest av samanheng mellom ulike typar tilsettingar og organisering av personalarbeidet.....	46

Samandrag

I prosjektet er desse hovudproblemstillingane formulerte :

- Korleis er personalarbeidet organisert? Kven utfører personalarbeidet?
- I kva grad arbeider bedriftene systematisk med personalarbeid?
- I kva grad etterspør bedriftene hjelp til personalarbeid?
- I kva grad er IA-avtalen kjend? I kva grad vert avtalen oppfatta som nyttig?

Hovudkonklusjonar frå analysen i vedlegg 1, supplert med svar frå spørsmåla :

1. Personalarbeidet vert utført meir av dagleg leiar i bedriftene jo mindre bedriftene er og organiseringa av personalarbeidet varierer med bedriftene sin storleik. Blant dei minste bedriftene med høgst 10 tilsette gjer dageleg leiar personalarbeidet i meir enn 8 av 10 verksemder. Blant dei større bedriftene er det nesten to-tredelar av bedriftene som har same organisering. Tilsvarande er prosentdelen av dei største bedriftene som har eigen personalressurs nesten dobbelt så stor som i dei minste bedriftene. Når talet på tilsette er lågare enn 10 – 12 utfører dagleg leiar meir enn halvparten av personalarbeidet og med fleire enn 10 – 12 tilsette utfører dagleg leiar mindre enn halvparten.
2. Dei minste bedriftene utfører i større grad personalarbeid utanom ordinær arbeidstid og i større grad utan rutinar og formell organisasjon. Prosentdelen blant dei minste bedriftene som gjer personalarbeidet utanfor ordinær arbeidstid er over dobbelt så stor som i dei større bedriftene. Denne skilnaden er ikkje tilfeldig, dei minste bedriftene har såleis eit vanskelegare utgangspunkt for å få same kvaliteten på personalarbeidet som dei større bedriftene.
3. Det er ein stor del av verksemder i alle grupper som ikkje veit om dei har trong for ekstern støtte. Denne trongen varierer *ikkje* med bedriftene sin storleik. Om lag tre fjerdedelar av alle verksemder ønskjer ikkje kjøp av slike tenester. Det er ikkje signifikante skilnader mellom verksemder med ulik storleik når det gjeld innkjøp av tenester til personalarbeid. Jamvel om vi ikkje finn signifikante skilnader kan det likevel stillast spørsmål om dei minste bedriftene har føresetnad for å vurdere sin eigen trong for ekstern støtte. Supplerande funn frå spørsmåla:
 - a. Fleirtalet synest det er god informasjon tilgjengeleg for å løyse utfordringar i personalarbeid.
 - b. Nær halvparten meiner at rutinane dei har hjelper til å redusere sjukefråveret. Statistikk over sjukefråveret blir ført i eigne system eller standardssystem.
 - c. Over halvparten av bedriftene har faste og dokumenterte rutinar for å førebyggje/ følge opp sjukmelde
 - d. Få har gode erfaringar med å nytte oppfølgingsplanar, dialogmøte og rapportskjema
4. Kjennskap til IA-avtalen varierer mellom bedriftene etter storleik og dei minste bedriftene har minst kjennskap til avtalen. Det er ingen skilnader mellom verksemder med ulik storleik når det gjeld synet på nytten av IA-avtalen. I begge grupper er det eit klart fleirtal som meiner dei ikkje

har nytte av avtalen. Det er grunn til å hevde at organisering og utføring av personalarbeid påverkar kjennskap til IA-avtalen.

Andre konklusjonar frå analysen;

1. Det er ingen skilnader mellom verksemder med ulik storleik i typen tilsetjingar. Noko over ein tredel av både små og store verksemder har tilsett personar med utanlandsk bakgrunn dei siste tre åra, ein av ti verksemder har tilsett personar med behov for individuelle tilpassingar i arbeidssituasjonen og to av ti verksemder har tilsett personar over 50 år.
2. Det er ein svak tendens til at verksemder der dagleg leiar gjer mesteparten av personarbeidet, meiner dei har ein større trong for ekstern hjelp
3. Analysen viser at det er ingen samanheng mellom organisering av personalarbeid og IA-status eller synet på nytteverdien av IA-status.

Tilråding:

For å få ei betre utnytting av det innsamla datamaterialet, og for å kunna bora djupare i problemstillingane, tilrår vi følgjande oppfølgingstiltak:

1. Vi tilrår ei kvalitativ kartlegging i Sogn og Fjordane som byggjer vidare på undersøkinga. Intervjua bør ta utgangspunkt i svar frå spørjeundersøkinga og gå djupare inn i problemstillingane.

Rammene i forprosjektet har berre gjeve rom for ein avgrensa analyse. Datamaterialet inneheld mykje interessant informasjon som bør analyserast vidare. Det gjeld både statistiske analysar og kvalitative analysar av kommentarar.

2. Samstundes tilrår vi at ein no på bakgrunn av ny kunnskap gjennomfører ei utvida nettkartlegging i alle eller eit større utval regionar i landet.

1. Bakgrunn

Bakgrunnen for undersøkinga er at partane i arbeidslivet i Sogn og Fjordane opplever eit stort behov for å dokumentere kvar skoen trykkjer kring personalarbeid i små bedrifter i Sogn og Fjordane. Det ligg ei uro bak for at regelverk, krav til rutinar og støttesystem i nokon grad er utvikla for, og best tilpassa, store bedrifter. Om Lag 97 % av alle bedrifter i Noreg har færre enn 50 tilsette, og heile 80 % av alle bedrifter i Noreg har færre enn 10 tilsette. Utgangspunktet for oppdraget har vore eit ønskje om finna ut meir om korleis små bedrifter handterer personalarbeidet, om dei har behov for støtte og om deira kjennskap til IA-avtalen i det heile.

Dette er eit forprosjekt som skal gje ein statusoversikt på nokre få utvalde tema. Forprosjektet kan vere grunnlag for eit vidare arbeid.

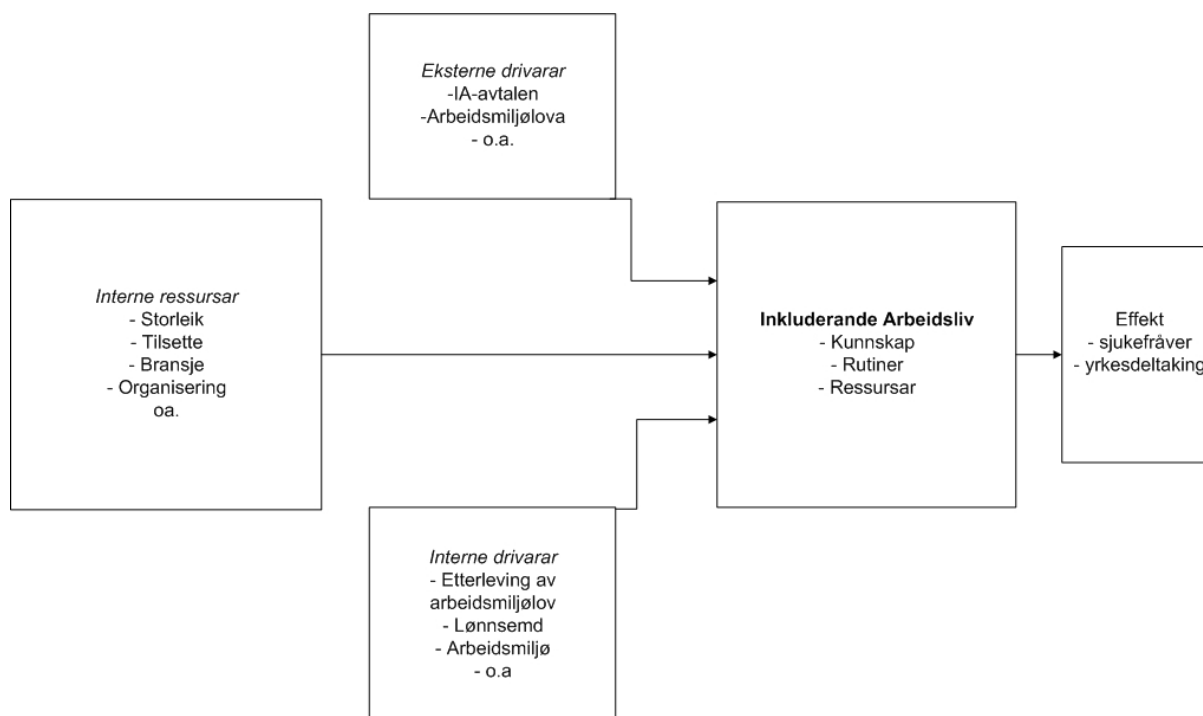
Etter å ha gjennomgått og diskutert tilgjengeleg dokumentasjon formulerte prosjektet ein modell for kartlegginga. Konkret vart fire påstandar (hypotesar) sette fram for å bli testa ved å analysere svar på rundt 20 spørsmål. I innsamlinga bidrog Nav, Virke og NHO til at langt over 600 verksemder i fylket fekk invitasjon og oppmoding om å bidra. Det kom inn 200 svar, noko som er ein relativt høg svarprosent for nettbaserte undersøkingar. Arbeidet tok til midt i november 2011 og vart avslutta i midten av april 2012.

Innleiingsvis arbeidde prosjektet grundig med formulering av modell og hypotesar. Ut frå desse vart det formulert 20 spørsmål (sjå vedlegg 2). NHO, Virke og NAV Arbeidslivssenter hjelpte til å med å distribuera lenka til spørjeskjemaet til sine medlemmer og kontaktar.

I samråd med NAV Arbeidslivssenter vart utvalet avgrensa til bedrifter med færre enn 30 tilsette, noko som ga ei målgruppe på i overkant av 600 bedrifter totalt.

2. Problemstillingar, modell og metode

Figur 1 Analysemodell for prosjektet



Figur 2: Analysemodell

Analysemodellen viser faktorar som påverkar arbeidet med inkluderande arbeidsliv (IA). Faktorane er grupperte i eksterne drivarar, interne drivarar og interne ressursar. Alle desse faktorane er uavhengige variablar, eller forklaringsvariablar. Dei kan alle påverka dei avhengige variablane, eller effektvariablane, som vi finn under overskriftene 'Inkluderande arbeidsliv' og 'Effekt'. Boksane med berre utgåande piler inneheld forklaringsvariablar.

Vi har grunn til å tru at verksemdar som har ulik verdi på årsaksvariablane (ulik storleik, ulik bransje, ulik lønnsemd) har ulik kunnskap, rutinar eller ressursar for å følgje opp IA. Ved å krysse forklaringsvariablane med effektvariablane kan vi analysere om det er ein slik samanheng.

Ein av boksane (Inkluderande Arbeidsliv) har både inngåande og utgåande piler. Vi tenkjer oss at vi kan analysere kva for effekt IA-status har på sjukefråveret i bedriftene. Er det slik at verksemdar med IA har lægre sjukefråver eller kortare sjukefråver? Etter at vi har analysert kva som forklarar ulik status for IA kan vi altså analysere om denne statusen har ein effekt på sjukefråveret. Dermed er status for IA både ein avhengig (effektvariabel) og ein uavhengig (årsaksvariabel). Vi analyserer dette på same måte som ovanfor ved å krysse IA-status med sjukefråver.

Ut frå modellen vil vi formulere spørsmål som måler dei ulike variablane i modellen. Vi kallar dette å operasjonalisere variablane. Målet er at kvart spørsmål i spørjeskjema skal måle ein av variablane i modellen. Modellen analyserer vi deretter ved å krysse dei ulike spørsmåla mot kvarandre.

Modellen gjev opphav til eit sett med hypotesar. Hypotesane er knytt til pilene i modellen. Ei av hypotesane er til dømes at små bedrifter ikkje arbeider systematisk med IA. Denne hypotesen er knytt til pila mellom ein av bakgrunnsvariablane, storleik, og status for IA som er boksen merka med Inkluderande Arbeidsliv. Ein annan hypotese er at bedrifter med eigne kontortilsette vil ha IA i større

grad enn andre utan egne kontortilsette. Denne hypotesen er knytt til pila mellom tal tilsette og status for IA. På denne måten utleier vi hypotesane frå modellen vist over.

Hypotesane testar vi ved å bruke krysstabellanalyse. I ein slik analyse kryssar vi ein eller fleire uavhengige variablar med ein avhengig. Lat oss seie at vi har verdiane liten og stor for variabelen storleik og verdiane ja og nei for variabelen IA-status. Vi reknar så ut kor stor prosent av dei små bedriftene som har IA-status og kor stor prosent av dei store som har det. Differansen mellom desse prosentane er effekten av storleik på IA-status.

Som regel vil vi bruke berre **ein** uavhengig variabel. Dermed får vi bivarierte (bi=to) krysstabellar mellom ein variabel med ei utgåande pil og ein variabel med ei inngåande pil. Den bivarierte samanhengen måler den totale effekten av ein uavhengig variabel på ein avhengig. Det kan tenkjast at fleire uavhengige variablar samvarierer. Kanskje varierer storleik med bransje, ulike bransjar har verksemdar med ulik storleik. Samstundes varierer personalarbeidet med storleik. Då vil vi ha mellomliggjande (indirekte) effekt av bransje på personalarbeid via storleik i tillegg til den direkte effekten. I ein slik situasjon er den bivarierte effekten av bransje summen av den direkte og den indirekte via storleik. Den bivarierte effekten svarer til den totale effekten.

Vi vil bruke statistisk analyse til å avgjere om ein uavhengig variabel har effekt. Til å teste dette bruker vi ein kji-kvadrattest. I ein slik test samanliknar vi den observerte fordelinga av uavhengig og avhengig variabel med ei teoretisk forventa fordeling som skuldast berre tilfeldig variasjon. Vi formulerer ei nullhypotese som seier at det ikkje er nokon samvariasjon mellom uavhengig og avhengig variabel. Nullhypotesen har ein særskilt plass i statistisk analyse. Fordelinga som skuldast rein tilfeldig variasjon er den fordelinga vi kan vente om nullhypotesen er sann. Om den observerte fordelinga avvik mykje frå det vi kan vente frå tilfeldig variasjon kan vi forkaste nullhypotesen og rekne med at det er ein samheng mellom den uavhengige og avhengige variabelen. Resultatet av kji-kvadrattesten avgjer om nullhypotesen kan forkastast.

Vi kan og tenkje oss at vi kontrollerer for andre uavhengige variablar. Kanskje er det slik at både storleik og bransje påverkar IA-status. Kanskje er det og slik at storleik varierer med bransje. Om vi berre analyserer storleik, korleis veit vi då om det er storleik eller bransje som påverkar IA-status? Ved å utføre statistisk kontroll kan vi få eit betre bilete på kor mykje ein einskild uavhengig variabel bidreg med når verdiane på andre uavhengige variablar vert haldne konstante. I slike analyser med meir enn ein uavhengig variabel får vi fram den direkte, uavhengige effekten av ein einskild variabel. Om vi ynskjer å utføre ein statistisk kontroll kan krysstabellar fort bli store og uoversiktlige. Eit alternativ er å bruke ein metode som vert kalla logistisk regresjon. Vi tek sikte på å gjere slike analysar på eit større datagrunnlag. I første omgang utarbeider vi eit sett med bivarierte krysstabellar for å teste eit mindre sett med hypotesar sidan slike krysstabellar er enklare å teste. Når desse analysane er gjennomførte på eit mindre datagrunnlag kan vi gjere utvida analysar med logistisk regresjon der vi testar dei kontrollerte effektane av eit større sett med uavhengige variablar.

Problemstillingar for småbedrifter i Sogn og Fjordane	Spørsmål i NAV-søknad til IA-rådet
<p>1. Leiar si rolle eller engasjement er den viktigaste premissen for kvaliteten på personalarbeidet i verksemda. Det er skilnad på IA- arbeid i verksemdar med og utan kontortilsette, med endringspunkt og skilje knytt til omsetning og organisering/kontortilsette</p>	<p>Korleis organisere IA-arbeid i bedriftene?</p>
<p>2. Småbedriftene arbeider ikkje systematisk med personalarbeid trass lovpålegg og "perm i hylla". Vi set likheitsteikn mellom personal- og IA-arbeid</p>	<p>Behov for IA/HMS-system, ekstern opplæring, oppfølging?</p>
<p>3. Småbedrifter ønskjer og etterspør hjelp på området, men vil ha mindre byråkrati.</p>	<p>Felles utfordringar/løysingar? Samhandlingskrav?</p>
<p>4. a) IA er dårleg kjent b) IA vert oppfatta som "byråkratisk"</p>	<p>Hovudutfordringa er? Kva ventar SMB av IA-avtalen?</p>

3. Resultat

Vi legg først fram resultatata frå kvart einskilt av dei 20 spørsmåla. Deretter forklarar og gjennomfører vi ei grundigare analyse som testar dei fire hypotesane /påstandane vi formulerte i forkant. Dette er for å gjere rapporten lett tilgjengeleg. Av same årsak er spørsmål og resultat presenterte i figurform.

Den nettbaserte spørjeundersøkinga ga 200 svar frå eit utval på godt over 600 bedrifter. Det er ein høg svarprosent for ei nettbaserte undersøking og gjev oss eit godt grunnlag for å tolke data. Det er likevel grunn til varsemnd ved tolkinga av svara. 36 av respondentane var bedrifter med meir enn 30 tilsette og desse vart tekne ut av materialet slik at det i det analyserte materialet var totalt 164 respondentar.

I spørjeundersøkinga har vi tre hovudgrupper av mulege feil, eller skeivheiter: *utvalsskeivheit*, *fråfallsskeivheit* og *responsfeil* (feil inntasting). Det siste kan vi stort sett sjå bort frå med ei elektronisk undersøking av denne typen. Det er særleg i inntasting av svar frå papirbaserte skjema slike feil kan oppstå.

Vi står då att med utvals- og fråfallsskeivheit. Vi har definert populasjonen til alle verksemder i fylket med mellom 2 og 30 tilsette. Utvalet fekk vi frå ravninfo.no som igjen får data frå Einingregisteret i Brønnøysund. I tillegg hadde vi hjelp frå NHO og Virke som sende ut til sine medlemmer i utvalsgruppa. Vi reknar med at representativiteten til utvalet som fekk tilsendt spørjeskjemaet, er tilfredstillande i høve til populasjonen vi ynskjer å granske.

Fråfallsskeivheit er knytt til at det ikkje er tilfeldig kven som ikkje svarer på ei undersøking. Vi ønskjer eit mest muleg tilfeldig utval av svar for å unngå systematiske feil. Sidan NHO og Virke var involverte i både utsending og purring, kan det tenkjast at vi har ei overvekt av organiserte verksemder blant dei som har svart. Vi har dessverre ikkje opplysningar om organisasjonsstatus for dei verksemder som har svart og kan difor ikkje verifisera om organiserte verksemder er overrepresenterte eller ikkje. Bortsett frå dette ser vi ikkje andre grunnar til systematisk fråfall.

Alle spørsmåla er viste i figurteksten, men ikkje alle respondentar skulle svare på alle spørsmåla sidan enkelte av dei var avhengige av kvarandre. Svar på eit par av spørsmåla avgjorde kva oppfølgings-spørsmål dei fekk.

Svar på spørsmåla i undersøkinga

Spørsmål 1 og 2:

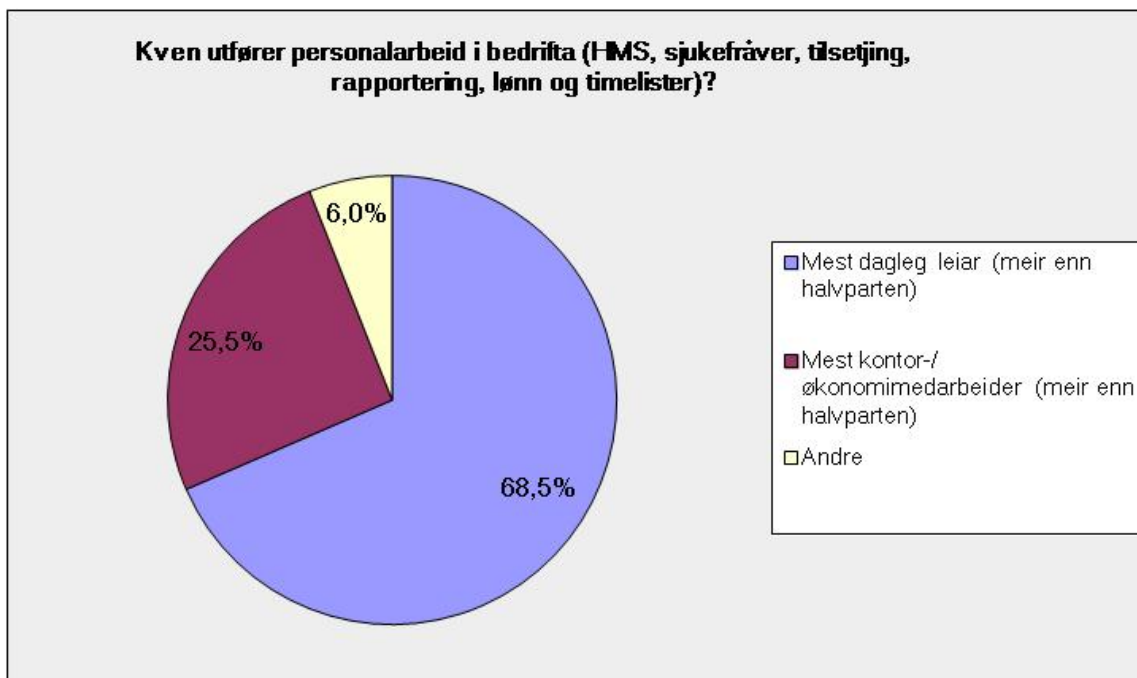
Organisasjonsnummer og tal på tilsette

200 bedrifter la inn organisasjonsnummer og registrerte tal på tilsette. Snittet på tal tilsette var 21,2. Dette var noko høgare enn venta. Dette skuldast uventa svar frå 10 bedrifter med mellom 70 og 500 tilsette, og 20 bedrifter med mellom 30 og 57, samt at 7 bedrifter med 1 tilsett svarte.

Gjennomsnittet er trass dette godt innanfor målgruppa som var mellom 5 og 30 tilsette. Seinare vert målgruppa analysert for seg.

Spørsmål 3

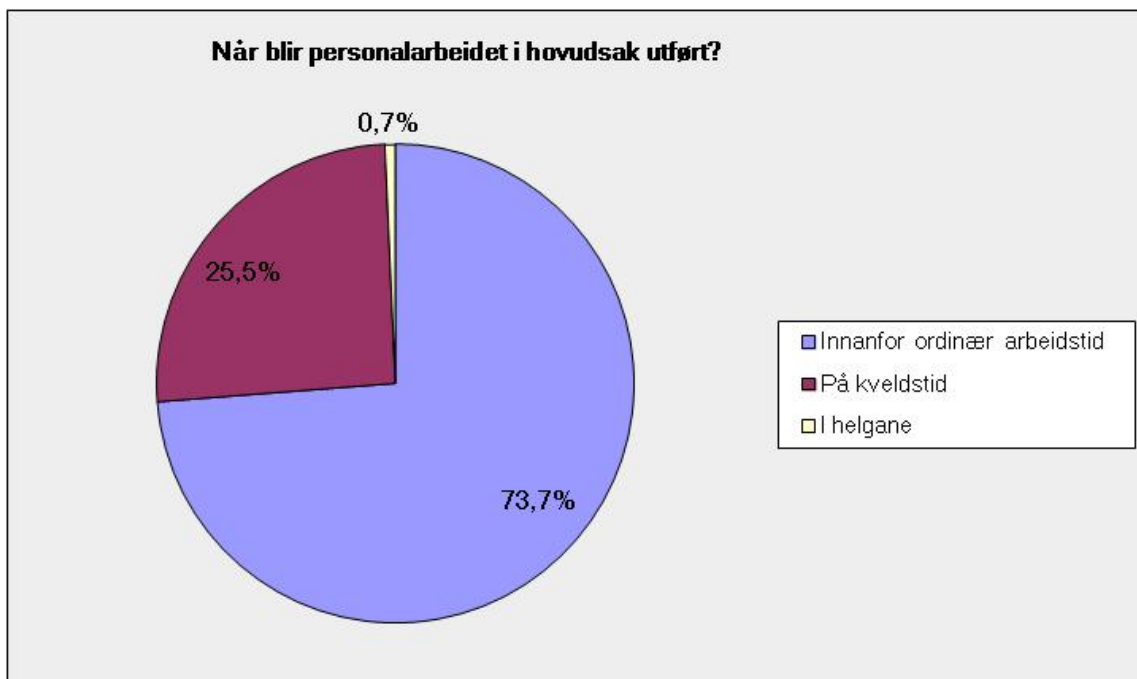
Figur 3 Kven utfører personalarbeid i bedrifta (HMS, sjukefråver, tilsetjing, rapportering, lønn og timelister)?



Dagleg leiar utfører oftast personalarbeid i bedrifta. Men kontormedarbeidar har ofte ei vesentleg rolle. Av datamaterialet ser det ut som at grensa for når dagleg leiar utfører mindre enn halvparten av personalarbeidet, ligg på 10 – 12 tilsette. Analysen ser nærmare på dette.

Spørsmål 4

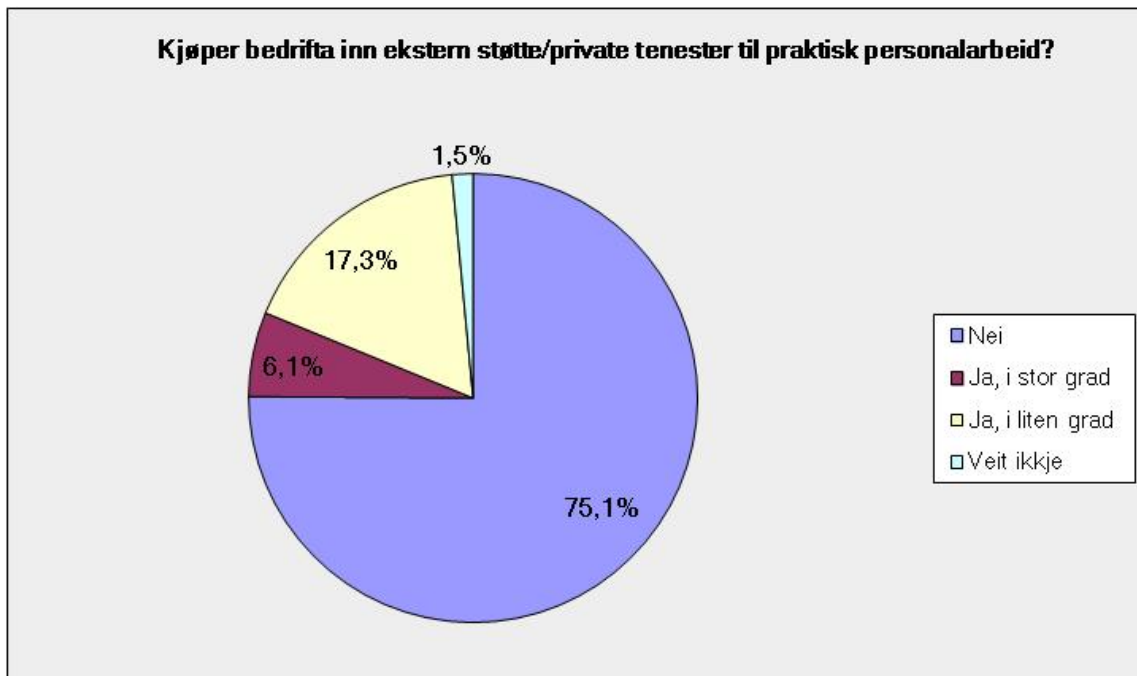
Figur 4 Når blir personalarbeidet i hovudsak utført?



Personalarbeid blir i hovudsak utført i arbeidstida, men omfanget av kveldsjobbing er vesentleg.

Spørsmål 5

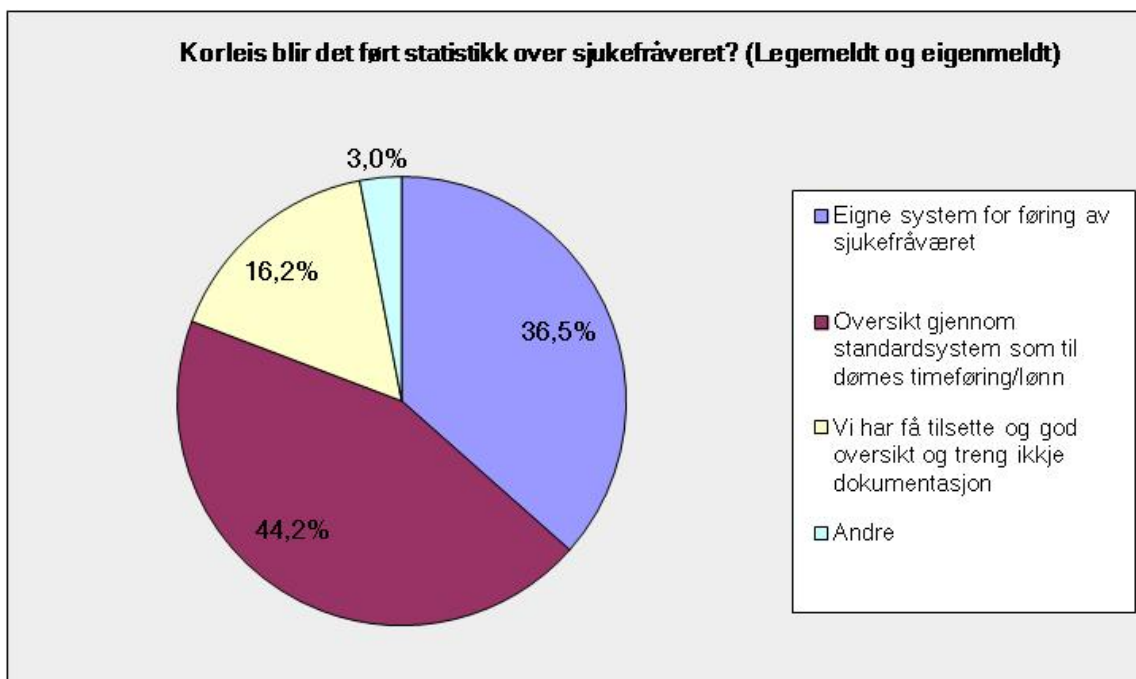
Figur 5 Kjøper bedrifta inn ekstern støtte/private tenester til praktisk personalarbeid?



Bedriftene kjøper i liten grad inn ekstern støtte/private tenester til praktisk personalarbeid.

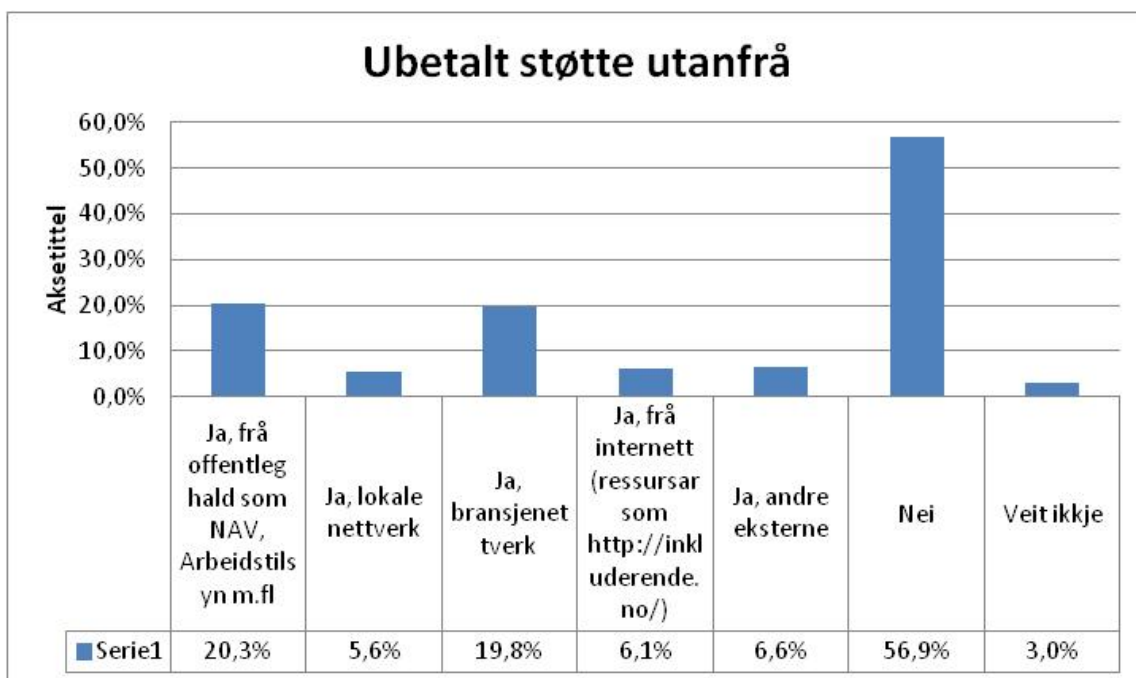
Spørsmål 6

Figur 6 Korleis blir det ført statistikk over sjukefråveret? (Legemeldt og eigenmeldt)



Statistikk over sjukefråveret blir ført i egne system eller i standardiserte timeførings- og lønssystem. Rundt 16 % oppgjev at dei har få tilsette difor god oversikt utan dokumentert statistikk. *Spørsmål 7*

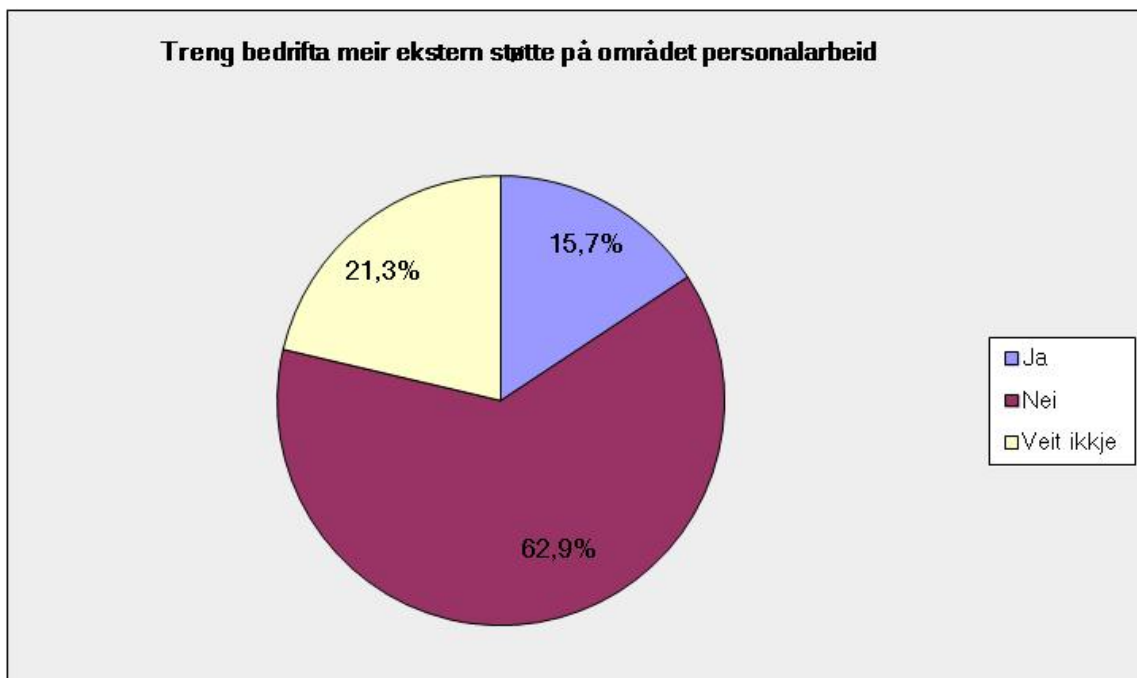
Figur 7 Får bedrifta støtte utanfrå til personalarbeid utan å betale direkte? (Tilgang til kompetansehevande kurs, samlingar, lokale nettverk, bransjenettverk, frukostmøte, informasjonsmøte, internett m.fl som indirekte påverkar arbeidet)



Eit lite fleirtal (57 %) brukar ikkje støtte utanfrå. Av dei som gjer det, er støtte frå bransje-nettverk og offentleg hald om lag like mykje brukt.

Spørsmål 8

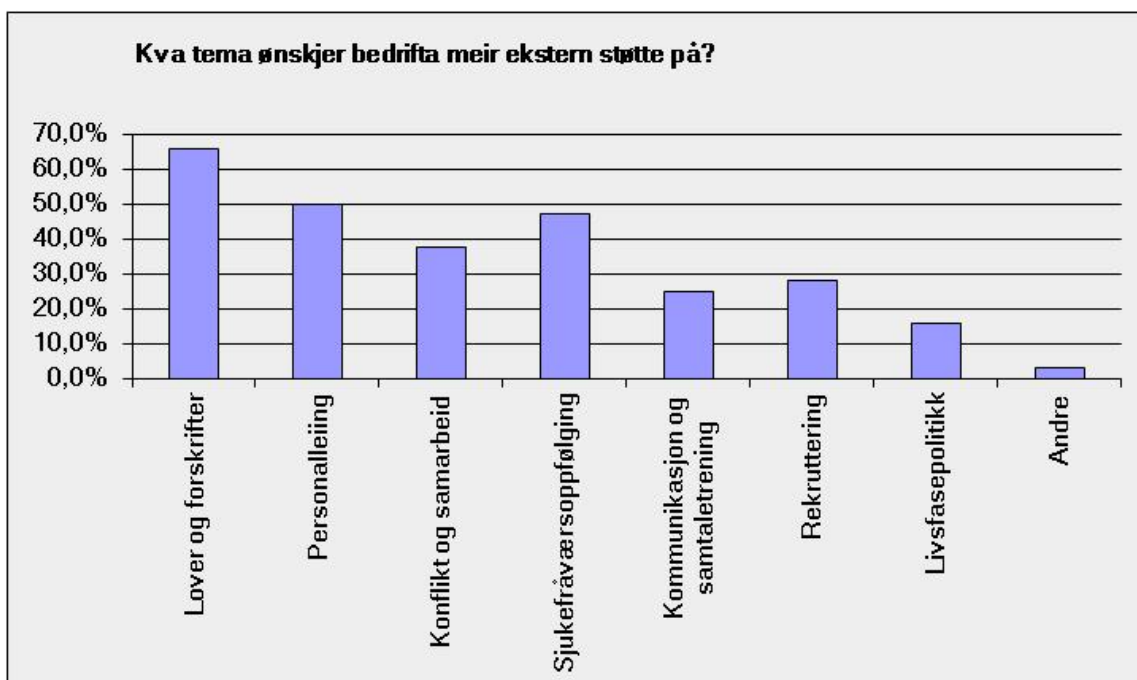
Figur 8 Treng bedrifta meir ekstern støtte på området personalarbeid?



Berre 16% meiner bedrifta treng meir ekstern støtte på området personalarbeid og 63% svarar nei. 21% veit ikkje. Men kommentaren " Normalt ikkje, men inn i mellom når noko utanom det vanlege skjer" illustrerer noko av problemet her: det er berre i vanskelege situasjonar det er behov for hjelp. Men når slike situasjonar oppstår, er det til gjengjeld ofte eit stort behov for råd og støtte utanfrå.

Spørsmål 9

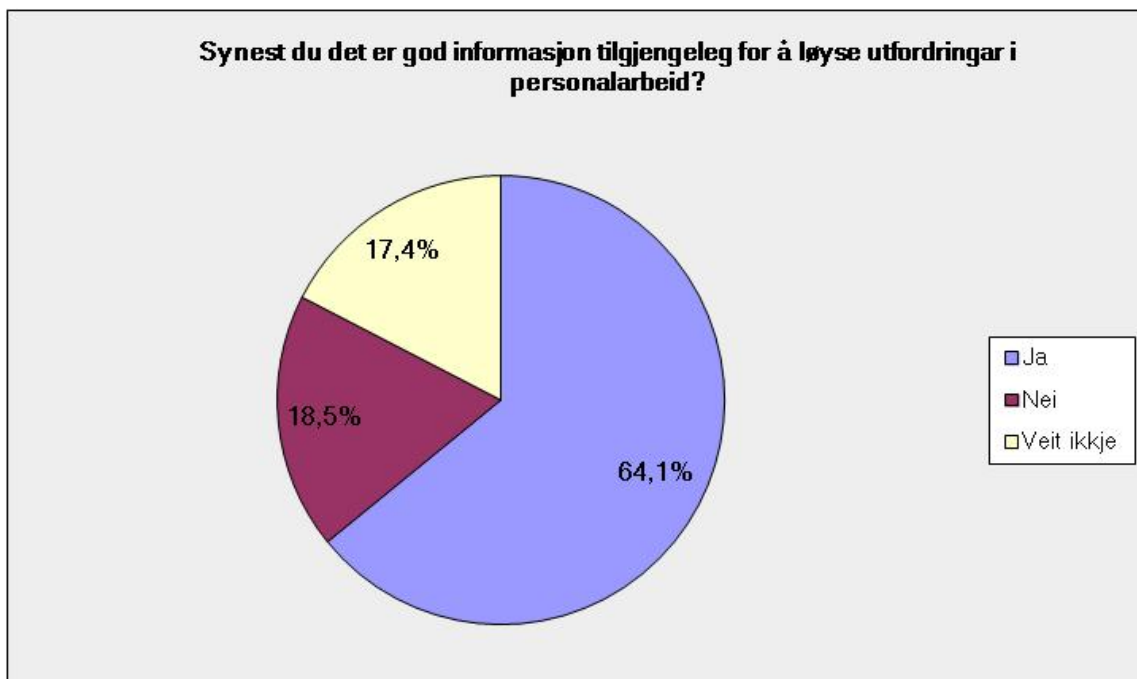
Figur 9 Kva tema ønskjer bedrifta meir ekstern støtte på?



Dei tema bedrifter ønskjer mest ekstern støtte på er: Lover og forskrifter , personalleiing , sjukefråversoppfølging og konflikt og samarbeid. Dette gjeld dei bedriftene som svarte at dei ønska meir støtte.

Spørsmål 10

Figur 10 Synest du det er god informasjon tilgjengeleg for å løyse utfordringar i personalarbeid?

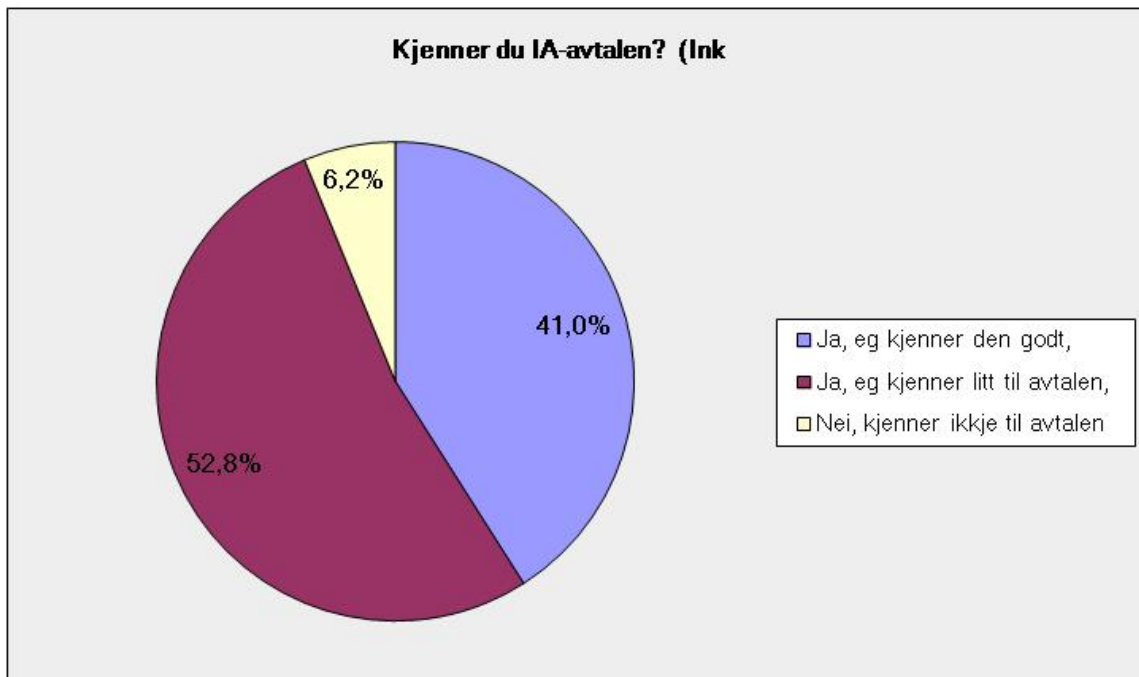


Eit klart fleirtalet synest det er god informasjon tilgjengeleg for å løyse utfordringar i personalarbeid.

Spørsmål 11

Figur 11 Kjenner du IA-avtalen?

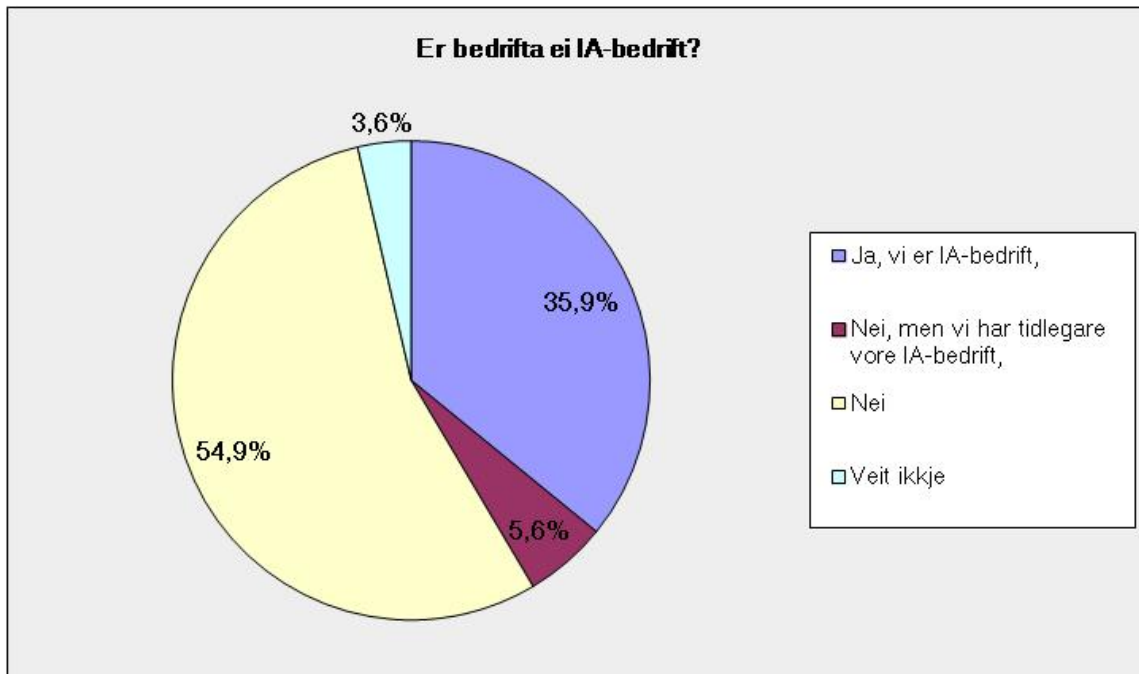
(Inkluderande arbeidsliv er ein avtale mellom partane i arbeidslivet (NHO/LO/NAV) om rammer for godt personalarbeid. Det føreset at arbeidslivet også skal ha rom for personar med mellombels eller varig redusert funksjonsevne og eldre arbeidstakarar)



Over 90 % av respondentane kjenner til IA- avtalen , og berre 6% kjenner ikkje til den. 41% kjenner den godt og 53 % kjenner litt til den. Dette resultatet er det og naturleg å sjå i samanheng med neste spørsmål.

Spørsmål 12

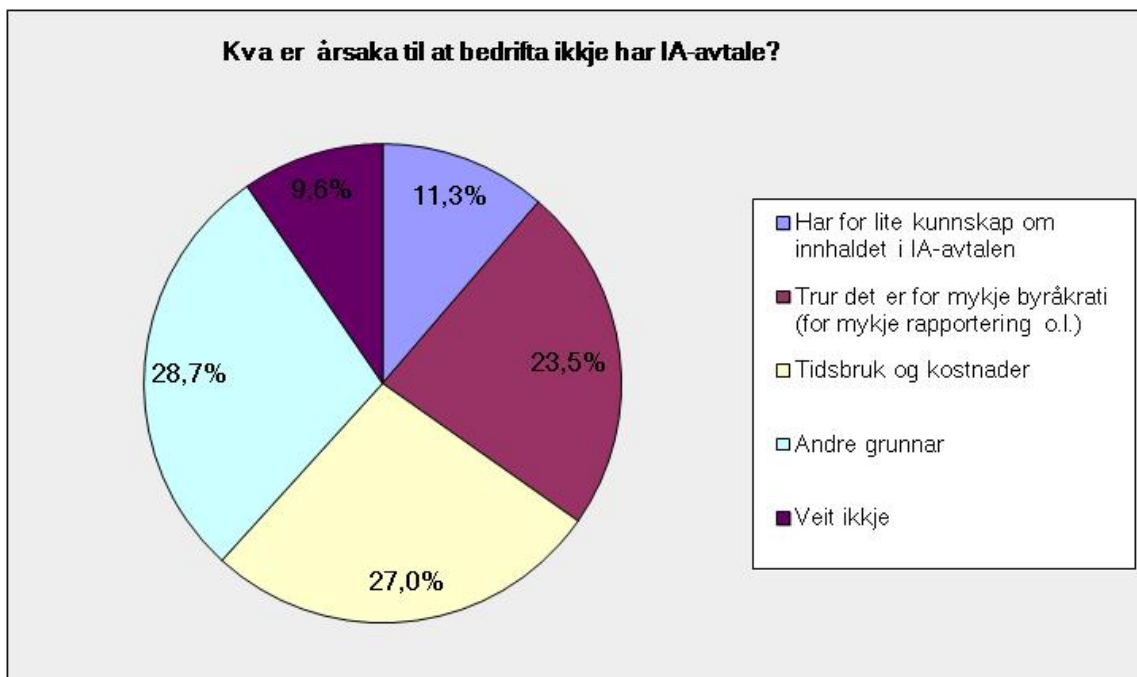
Figur 12 Er bedrifta ei IA- bedrift?



Over 40 % av bedriftene som svarte er, eller har vore, IA- bedrift (dei har signert avtale). Det forklarar ein del av den gode kjennskapen til IA som svara på førre spørsmål viste.

Spørsmål 13

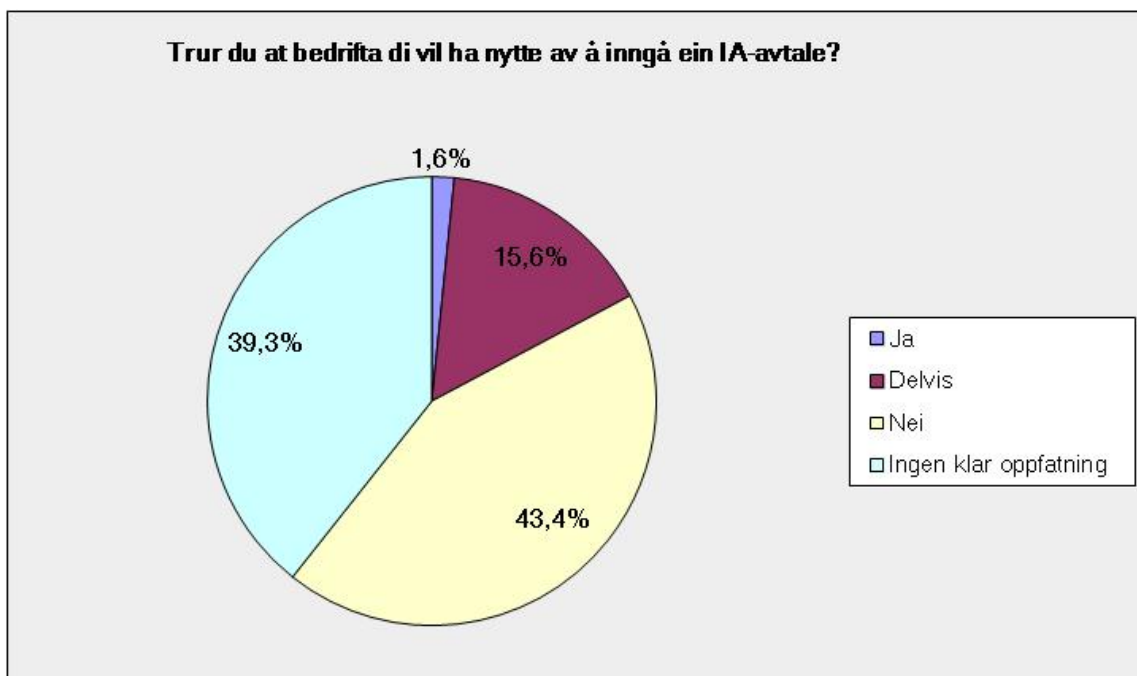
Figur 13 Kva er årsaka til at bedrifta ikkje har IA- avtale?



Dette spørsmålet vart stilt til dei bedriftene som ikkje har avtale. Det er fleire ulike grunnar til at bedriftene ikkje har signert avtalen. Andre grunnar (29%), Tid/kostnad (28%), byråkratiforventning(24%), manglar nok kunnskap om innhaldet (11%). Andre grunnar har overraskande stor sverdell. Analysen går seinare inn på ei grundigare vurdering.

Spørsmål 14

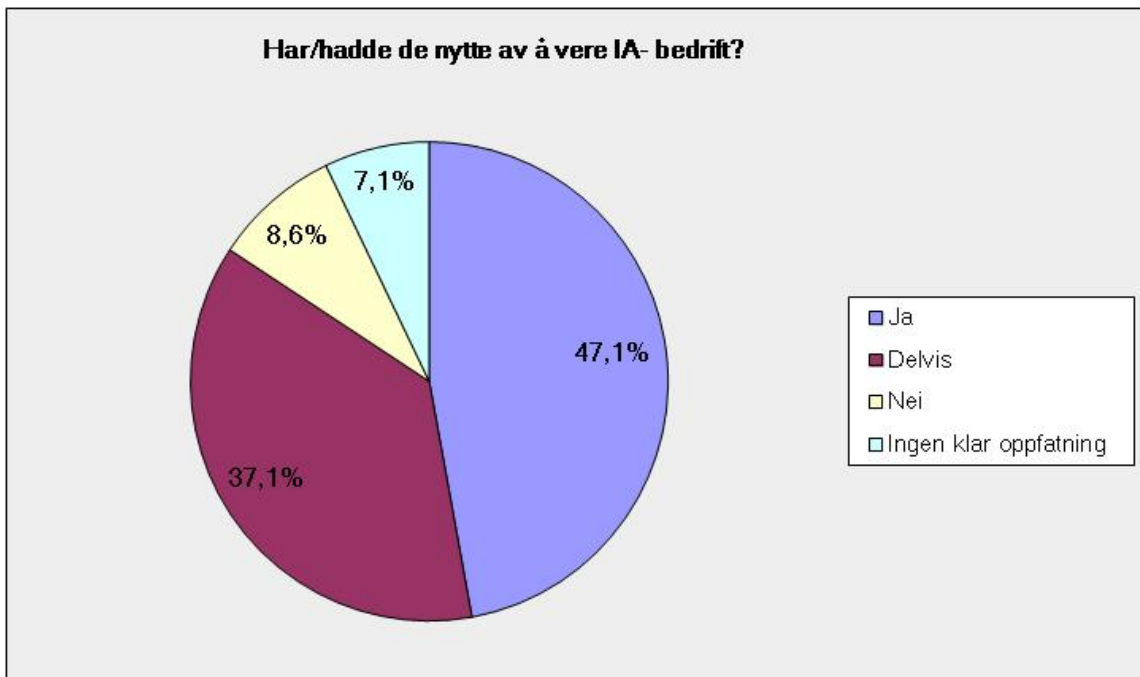
Figur 14 Trur du at bedrifta di vil ha nytte av å inngå ein IA- avtale?



Få bedrifter som ikkje har avtale trur dei vil ha nytte av den. Mange har ingen klar oppfatning om den er til nytte for dei.

Spørsmål 15

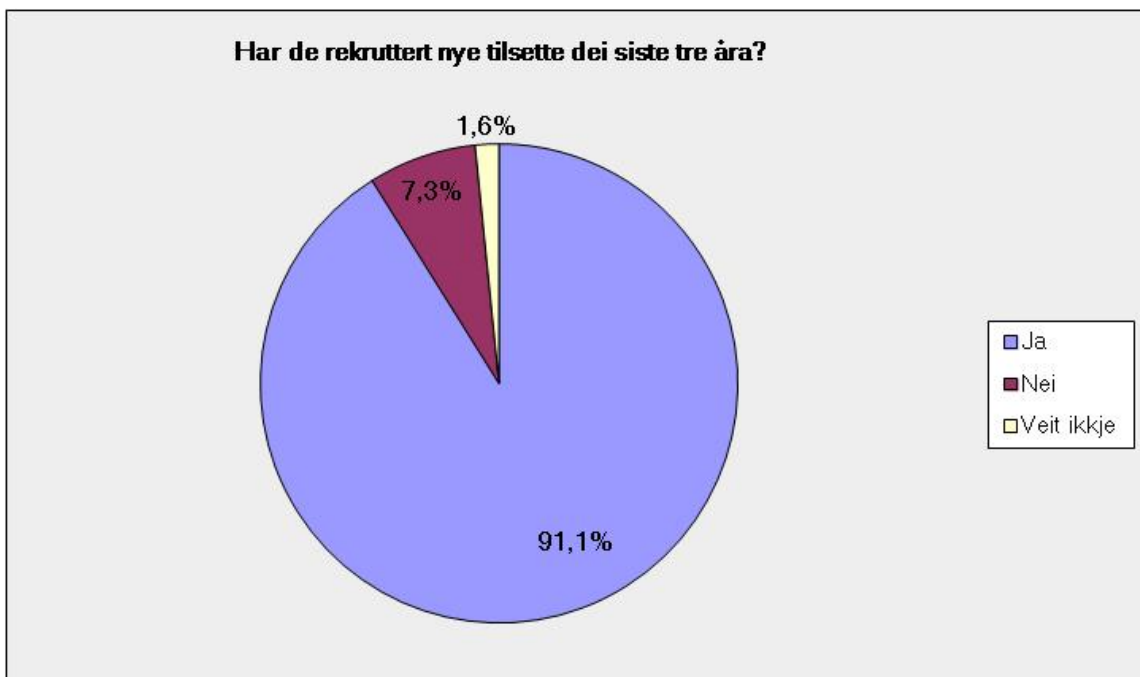
Figur 15 Har/hadde de nytte av å vere IA- bedrift?



Bedrifter som har eller har hatt avtale meiner avtalen er nyttig.

Spørsmål 16

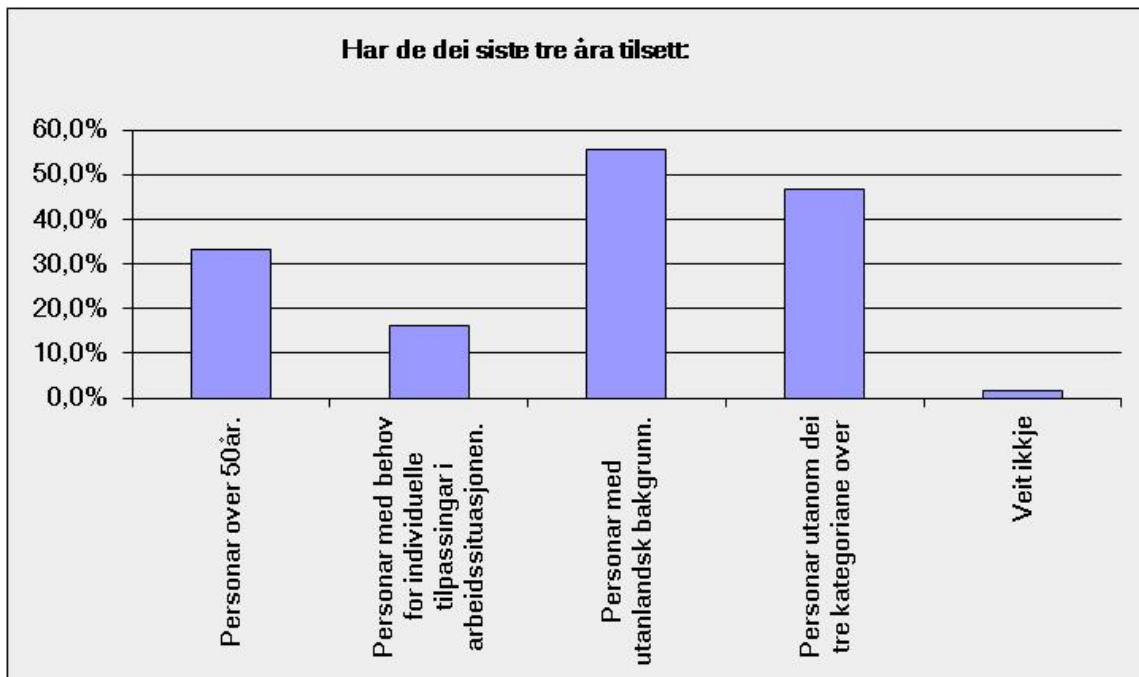
Figur 16 Har de rekruttert nye tilsette dei siste tre åra?



Bedriftene rekrutterer, 91% har rekruttert siste tre år.

Spørsmål 17

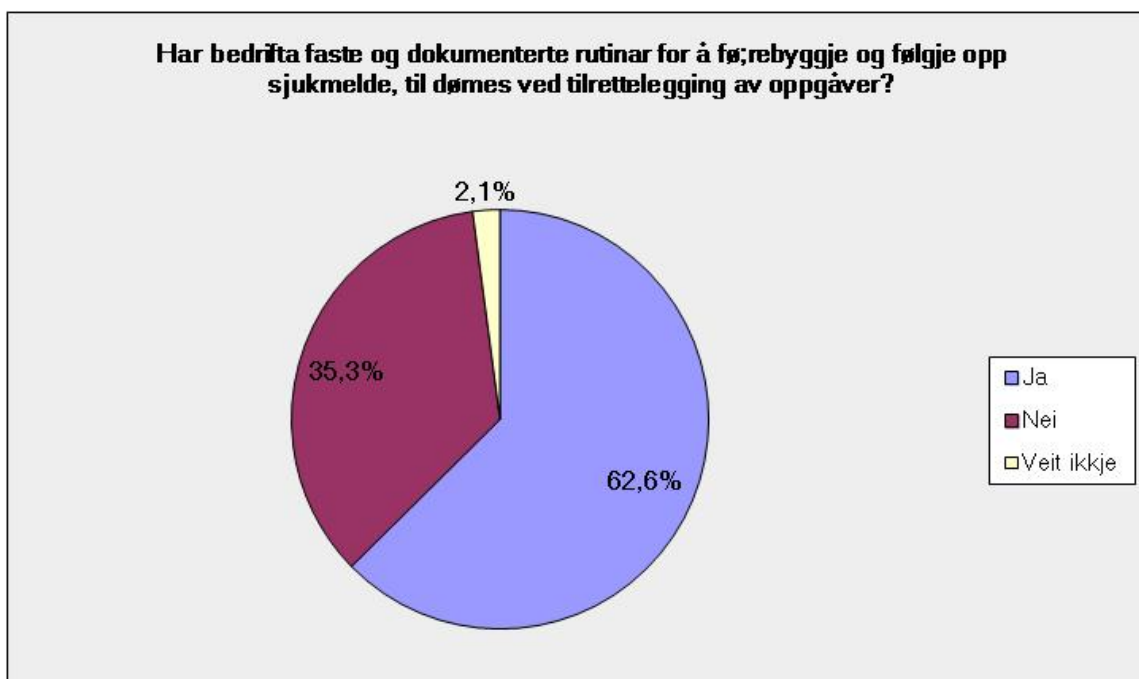
Figur 17 Har de dei siste tre åra tilsett: (fire kategoriar)



Bedriftene rekrutterer breitt. Siste tre år har 33% tilsett medarbeidarar over 50 år, 16% har tilsett medarbeidarar med behov for spesiell tilpassing i arbeidssituasjon og 56 % har tilsett personar med utanlandsk bakgrunn..

Spørsmål 18

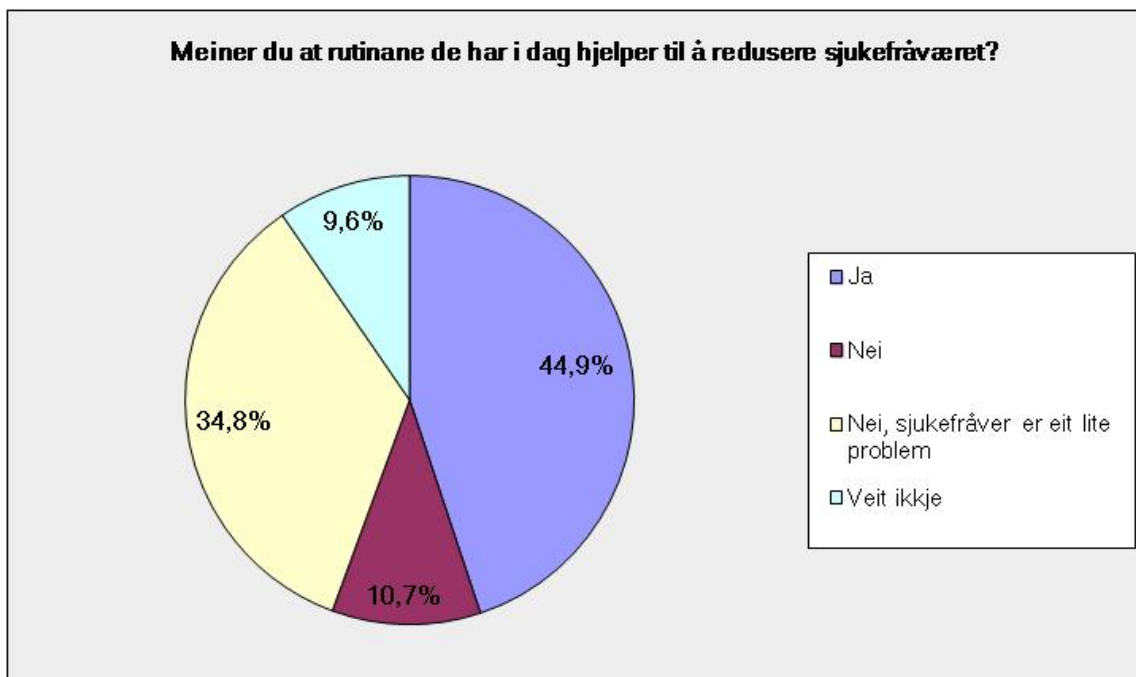
Figur 18 Har bedrifta faste og dokumenterte rutinar for å førebyggje og følgje opp sjukmelde, til dømes ved tilrettelegging av oppgåver?



63% av bedriftene har faste og dokumenterte rutinar for å førebyggje og følgje opp sjukmelde, til dømes ved tilrettelegging av oppgåver. 35% oppgjev at det har dei ikkje.

Spørsmål 19

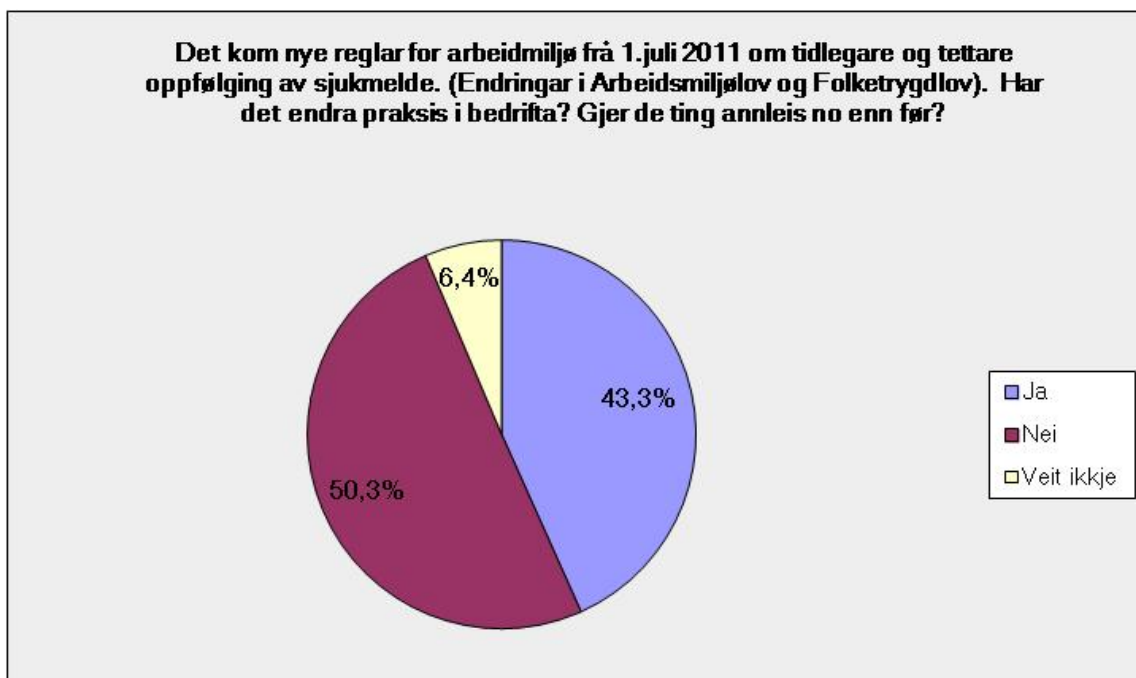
Figur 19 Meiner du at rutinane de har i dag hjelper til å redusere sjukefråværet?



45% meiner at rutinane dei har i dag hjelper til å redusere sjukefråveret. 11% svarar nei, 10% veit ikkje og 35% meiner sjukefråvær er eit lite problem.

Spørsmål 20

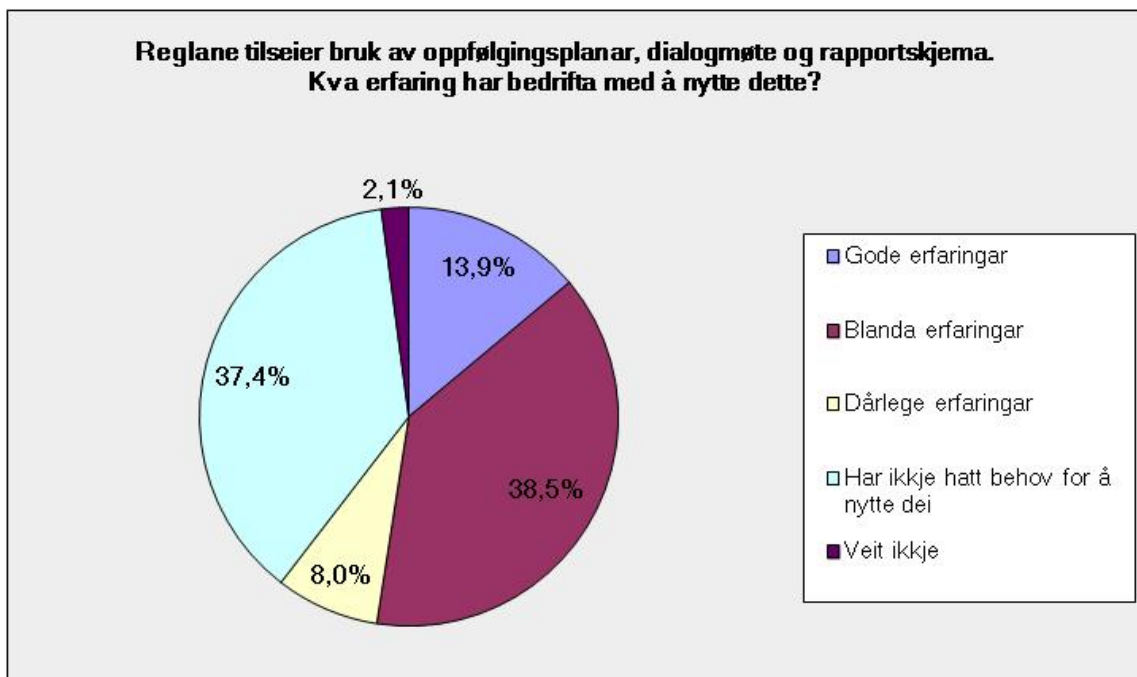
Figur 20 Det kom nye reglar for arbeidsmiljø frå 1.juli 2011 om tidlegare og tettare oppfølging av sjukmelde. (Endringar i Arbeidsmiljølov og Folketrygdlov). Har det endra praksis i bedrifta? Gjer de ting annleis no enn før?



Allereie no har 43 % endra praksis i bedrifta etter at nye reglar for arbeidsmiljø frå 1.juli 2011 om tidlegare og tettare oppfølging av sjukmelde. Men 50% gjer ikkje ting annleis. 6% veit ikkje.

Spørsmål 21

Figur 21 Reglane tilseier bruk av oppfølgingsplanar, dialogmøte og rapportskjema. Kva erfaring har bedrifta med å nytte dette?



Få har gode erfaringar med å nytte oppfølgingsplanar, dialogmøte og rapportskjema. Fleire har blanda erfaringar, eller ikkje hatt behov for å nytte dei.

Spørsmål 22

Har du til slutt andre kommentarar til NAV Arbeidslivssenter om å vere lita bedrift i Sogn og Fjordane knytt til temaet IA/personalarbeid som vi tek opp her?

44 kommentarar på ulike tema og av ulik type vart registrert og er med i diskusjonen om vidare arbeid.

4. Analyse

Innleiing

Vi skal vi sjå på korleis ulike eigenskapar ved personalarbeid og kjennskap til IA-avtalen varierer med storleiken på bedriftene i utvalet. I analysane som vert presenterte er storleik den uavhengige variabelen eller forklaringsvariabelen. Ulike eigenskapar ved personalarbeidet og kjennskap til IA-avtalen er dei avhengige variablane eller effektvariabelen. Analysane er lagt ved i vedlegg 1.

I tillegg vil vi presentere analyser med organisering av personalarbeidet som uavhengig variabel. Med organisering meiner vi om bedriftene har sett av eigne ressursar til personalarbeidet eller om dagleg leiar gjer dette arbeidet. Dei avhengige variablane vil vere dei same som vi analyserer med storleik som forklaringsvariabel.

Analysemetode

For å analysere samanhengen mellom storleik og dei avhengige variablane nyttar vi krysstabellar. Ein krysstabell er ei samanstilling av korleis verdiane på ein variabel varierer saman med verdiane på ein annan. Vi bruker følgjande konvensjon:

- Verdiane på forklaringsvariabelen eller den uavhengig variabelen står alltid bortover i kolonnane.
- Verdiane på den avhengige variabelen står alltid nedover i rekkene.
- Vi prosentuerer med bakgrunn i marginalfrekvensane for den uavhengige variabelen. Marginalfrekvensane er summen av frekvensane for dei ulike verdiane på den uavhengige variabelen over alle verdiar på den avhengige.
- Vi samanliknar effektar på tvers av prosentueringsretninga. Det inneber at vi måler effekten av den uavhengige på den avhengige ved å samanlikne prosentdelar horisontalt i tabellen medan vi prosentuerer vertikalt. På den måten finn vi effekten på den avhengige av å skifte verdiar på den uavhengige variabelen.

Vi bruker berre ein uavhengig variabel i tabellane. Prinsipielt kan ein bruke både to og tre uavhengige variablar. Tabellane blir vanskelegare å tolke jo fleire uavhengige variablar vi tek med. I tillegg har vi eit lite utval på rundt 200 respondentar. Dersom vi inkluderer fleire uavhengige variablar i tabellane, vil tabellen få fleire celler. Med eit lite utval vil mange av desse cellene vere tomme, det vil ikkje vere observasjonar som har akkurat den kombinasjonen av verdiar. Med mange tomme celler vert det vanskelegare å rekne ut signifikanssannsynligheita for ein samanheng mellom ein avhengig og ein uavhengig variabel. Eit vanleg krav ¹ er at det skal vere minst 5 observasjonar i kvar celle i tabellen som vert testa for at signifikanstesten skal vere truverdig.

Signifikanstesting inneber at vi testar om den observerte fordeling av verdiar på avhengig og uavhengig variabel skil seg frå ei hypotetisk fordeling som er basert på rein tilfeldig variasjon. Jo større skilnaden mellom den observerte fordelinga og denne hypotetiske fordelinga er, jo mindre sannsynleg er det fordelinga vi finn skuldast tilfeldig variasjon. Jo mindre sannsynet for tilfeldig

¹ Norusis, M.: *SPSS For Windows*, Release 6.0, SPSS Inc. 1993, side 208

variasjon er, jo meir truleg er det vi finn systematiske samanhenger mellom den uavhengige og den avhengige variabelen. Til vanleg reknar vi med at om signifikanssannsynet (p-verdiar) er under signifikansnivået er effekten signifikant, det vil seia at effekten er større enn det vi kan vente ut frå tilfeldig variasjon. I testane vi presenterer her skal vi bruke eit signifikansnivå på 5%. Alle p-verdiar mindre enn 5% er såleis signifikante effektar.

Når vi testar samanhengen mellom ein uavhengig og ein avhengig variabel tek vi utgangspunkt i ein nullhypotese som seier at dei to variablane varierer uavhengig av kvarandre. Denne hypotesen seier at eventuelle samanhengar mellom variablane skuldast tilfeldig variasjon og ikkje systematiske samanhengar. Vi ynskjer å forkaste nullhypotesen og halde på ein alternativ hypotese som seier at det er ein samheng mellom variablane; den avhengige vert påverka av den avhengige. For å forkaste nullhypotesen må signifikanssannsynet vere lågt, det kan maksimalt vere 5%. Vi kan seie at p-verdien i kji-kvadrattestane som vert presenterte, viser sannsynet for feilaktig å forkaste ein rett nullhypotese. Vi ynskjer at dette sannsynet skal vere så lågt som mogleg sidan å forkaste ein rett nullhypotese vert rekna som den mest alvorlege feilen ein kan gjere i statistisk analyse.

For å gjere sjølve signifikanstesten skal vi bruke ein kji-kvadrattest. Formel 1 Kji-kvadrat

syner formelen for utrekning av kji-kvadratet. Dette er eit mål på kor mykje den avhengige og uavhengige variabelen varierer saman. Jo meir variasjonen i den avhengige variabel vert påverka av den uavhengige, jo større er kji-kvadratet. Symbolet O står for dei observerte frekvensane i tabellen medan symbolet E står for dei frekvensane vi venter å finne dersom samvariasjonen mellom uavhengige og avhengig variabel skuldast rein tilfeldig variasjon. Kji-kvadratet vert difor større jo større avviket mellom den observerte og venta fordelinga er.

Formel 1 Kji-kvadrat

$$\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Alternativet til ein krysstabell kunne vore å bruke logistisk regresjon. Dette er ein variant av tradisjonell regresjonsanalyse der ein avhengig variabel blir sett saman med ein eller fleire uavhengige i ein modell. Dette er ein analyse som kombinerer variablar på fleire målenivå i ein og same modell. Med målenivå meiner vi om variablane vi analyserer har eit endeleg sett med verdiar eller om dei varierer kontinuerleg. Inntekt eller kostnad er døme på siste type, dei har ei tilnærma uendeleg mengde med moglege verdiar. Tal tilsette kan og vere eit døme sjølv om denne mengda har eit meir endeleg sett med verdiar så lenge vi reknar med heile tilsette og ikkje årsverk.

Kven som utfører personalarbeidet i bedriftene er eit døme på ein variabel med eit endeleg sett med verdiar. Det er ei endeleg mengde med moglege svar og vi har difor eit diskret og ikkje kontinuerleg målenivå. Kjønn er eit anna døme på eit endeleg sett med moglege verdiar.

Med ein logistisk regresjonsmodell kunne vi lettare kombinert fleire uavhengige variablar i modellen. Ein slik analyse er vanskelegare å tolke. Vi ville framleis hatt problemet med at utvalet er for lite til å

teste samanhengen mellom mange variablar. Vi har såleis valt å bruke ein enklare analyse som har same styrken så lenge vi held oss til ein uavhengig og ein avhengig variabel og som i tillegg er enklare å tolke og formidle.

Definisjon av storleik

Vi har delt bedriftene inn i to grupper etter tal tilsette. Den eine gruppa har frå 2 til 10 tilsette. Vi kallar dette for små verksemder. Den andre gruppa har frå 11 til 30 tilsette. Vi kallar denne gruppa for store verksemder. Det er berre for å skilja dei to gruppene, alle bedriftene fell inn under kategorien "små bedrifter".

Når ein deler verksemder inn i ulike kategoriar er det ein føremon om talet på verksemder i dei ulike kategoriane er så likt som mogleg. Dette gjev betre grunnlag for å teste hypotesar i datagrunnlaget sidan skilnad i variasjonen innan kategoriane dermed vert mindre.

Ei inndeling av verksemder etter storleik som skildra ovanfor synest å gi mest mogleg jamn fordeling av verksemder på dei ulike gruppene. I alt er det 81 bedrifter i den minste gruppa og 83 i den største. Vi vurderte tre andre grupper med ulik inndeling.

- Med tre grupper med inndeling 2-10 tilsette, 11-20 tilsette og 21-30 tilsette får vi frekvensane 81, 57 og 26 i kvar gruppe.
- Med inndeling 2-5 tilsette, 6-15 tilsette og 16-30 tilsette får vi frekvensane 25, 92 og 47 i kvar av gruppene.
- Bruker vi to grupper med 2-15 tilsette i den eine gruppa og 16-30 i den andre får vi frekvensane 117 og 47.
- Konklusjonane på desse forsøka er at gruppene 2-10 tilsette og 11-30 tilsette gir jamnast fordeling av verksemder på grupper av ulik s. Alt i alt har vi 164 respondentar frå og med 2 til og med 30 tilsette.

I dei følgjande analysane er bedriftene sin storleik den uavhengige variabelen eller forklaringsvariabelen. Vi kryssar denne forklaringsvariabelen med fleire avhengige variablar. Dei avhengige variablane er den eigenskapen vi ynskjer å forklare. Små og mellomstore bedrifter (SMB) i Noreg vert definert som bedrifter med færre enn 100 tilsette. Dei utgjer 99 prosent av alle bedrifter i landet og står for halvparten av verdiskapinga.

Avhengige variablar

Vi skal i dette notatet sjå på fire avhengige variablar. Desse er

- Korleis er personalarbeidet organisert? Kven utfører personalarbeidet?
- I kva grad arbeider bedriftene systematisk med personalarbeid?
- I kva grad etterspør bedriftene hjelp til personalarbeid?
- I kva grad er IA-avtalen kjend? I kva grad vert avtalen oppfatta som nyttig?

Kvar av desse avhengige variablane vil vi analysere med bedriftene sin storleik som uavhengig variabel. Vi testar såleis om små og store verksemder har ulike verdiar på dei avhengige variablane.

5. Konklusjon

Hovudproblemstillingane i denne granskinga er:

- Korleis er personalarbeidet organisert? Kven utfører personalarbeidet?
- I kva grad arbeider bedriftene systematisk med personalarbeid?
- I kva grad etterspør bedriftene hjelp til personalarbeid?
- I kva grad er IA-avtalen kjend? I kva grad vert avtalen oppfatta som nyttig?

Hovudkonklusjonar frå analysen i vedlegg 1:

1. Personalarbeidet vert utført meir av dagleg leiar i bedriftene jo mindre bedriftene er og organiseringa av personalarbeidet varierer med bedriftene sin storleik. Blant dei minste bedriftene med høgst 10 tilsette gjer dageleg leiar personalarbeidet i meir enn 8 av 10 verksemder. Blant dei større bedriftene er det nesten to-tredelar av bedriftene som har same organisering. Tilsvarende er prosentdelen av dei største bedriftene som har eigen personalressurs nesten dobbelt så stor som i dei minste bedriftene.
2. Dei minste bedriftene utfører i større grad personalarbeid utanom ordinær arbeidstid og i større grad utan rutinar og formell organisasjon. . Prosentdelen blant dei minste bedriftene som gjer personalarbeidet utanfor ordinær arbeidstid er over dobbelt så stor som i dei større bedriftene. Denne skilnaden er ikkje tilfeldig, dei minste bedriftene har såleis eit vanskelegare utgangspunkt for å få same kvalitet på personalarbeidet som dei større bedriftene.
3. Det er ein overraskande stor prosentdel av verksemder i alle grupper som ikkje veit om dei har trong for ekstern støtte. Denne trongen varierer *ikkje* med bedriftene sin storleik. Om lag tre fjerdedelar av alle verksemder ønskjer ikkje kjøp av slike tenester. Det er ikkje signifikante skilnader mellom verksemder med ulik storleik når det gjeld innkjøp av tenester til personalarbeid. Jamvel om vi ikkje finn signifikante skilnader kan det likevel stillast spørsmål om dei minste bedriftene har føresetnad for å vurdere sin eigen trong for ekstern støtte
4. Kjennskap til IA-avtalen varierer mellom bedriftene etter storleik og dei minste bedriftene har minst kjennskap til avtalen. Det er ingen skilnader mellom verksemder med ulik storleik når det gjeld synet på nytten av IA-avtalen. I begge grupper er det eit klart fleirtal som meiner dei ikkje har nytte av avtalen. Det er grunn til å hevde at organisering og utføring av personalarbeid påverkar kjennskap til IA-avtalen.

Andre konklusjonar frå analysen:

- Det er ingen skilnader mellom verksemder med ulik storleik i typen tilsettingar. Noko over ein tredel av både små og store verksemder har tilsett personar med utanlandsk bakgrunn

dei siste tre åra, ein av ti har tilsett personar med behov for individuelle tilpassingar i arbeidssituasjonen og to av ti verksemdar har tilsett personar over 50 år.

- Det er ein tendens til at verksemdar kor dagleg leiar gjer mesteparten av personarbeidet meiner dei har ein større trong for ekstern hjelp. Tendensen er likevel ikkje statistisk signifikant noko som kan skuldast eit lite datamateriale.
- Analysen viser at det ikkje er nokon samanheng mellom organisering av personalarbeid og IA-status eller synet på nytteverdien av IA-status.

Tilråding:

Vi tilrår følgjande tiltak for vidare oppfølging

1. Vi tilrår ei kvalitativ kartlegging i Sogn og Fjordane som byggjer vidare på undersøkinga. Intervjua bør ta utgangspunkt i svar frå spørjeundersøkinga og gå djupare inn i problemstillingane.

Rammene i forprosjektet har berre gjeve rom for ein avgrensa analyse. Datamaterialet inneheld mykje interessant informasjon som bør analyserast vidare. Det gjeld både statistiske analysar og kvalitative analysar av kommentarar.

2. Samstundes tilrår vi at ein no på bakgrunn av ny kunnskap gjennomfører ei utvida nettkartlegging i alle eller eit større utval regionar i landet.

Vedlegg 1: Analysar

Organisering av personalarbeid

Vi startar med korleis bedriftene utfører personalarbeidet. Hypotesen er at organiseringa av personalarbeidet varierer med bedriftene sin storleik. Storleik vert brukt som eit mål på bedriftene sin organisatoriske kapasitet. Vi bruker berre to grupper av storleik. Dei minste bedriftene har frå og med 2 til og med 10 tilsette medan dei største bedriftene har frå og med 11 til og med 30 tilsette.

Tabell 1 Personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.

	Liten	Stor	Totalt
Mest dagleg leiar (meir enn halvparten)	66	54	120
Mest kontor-/ økonomimedarbeider (meir enn halvparten)	14	25	39
Andre	1	4	5
Sum	81	83	164

Feil! Fant ikke referanseilden. Tabell 1 syner personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Tabellen syner dei absolutte frekvensane. Tabell 2 syner same fordeling med relative frekvensar eller prosentdelar innafor kvar gruppe av verksemder. Vi har prosentuert med utgangspunkt i den uavhengige variabelen storleik. På denne måten kan vi samanlikne organiseringa av personarbeidet blant verksemder med ulik storleik.

Tabell 2 Personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.

	Liten	Stor
Mest dagleg leiar (meir enn halvparten)	81,5 %	65,1 %
Mest kontor-/ økonomimedarbeider (meir enn halvparten)	17,3 %	30,1 %
Andre	1,2 %	4,8 %
Sum	100,0 %	100,0 %

Tabell 2 syner ein klar tendens. Personalarbeidet vert i større grad utført av dagleg leiar jo mindre bedriftene er. Blant dei minste bedriftene seier over 80% at dagleg leiar utfører meir enn halvparten av personalarbeidet. Tilsvarande prosentdel blant dei største bedriftene er under to tredelar.. For å teste samanhengen mellom personalarbeid og storleik skal vi slå saman kategoriane " Mest kontor-/ økonomimedarbeider (meir enn halvparten)" og "Andre" til ein kategori. Vi får dermed ei todeling av personalarbeidet. Den fyrste kategorien er dei verksemder kor dagleg leiar gjer mesteparten av personalarbeidet medan den andre kategorien er verksemder kor dagleg leiar gjer mindre enn halvparten av personalarbeidet.

Tabell 3 Personalarbeid to-delt fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.

	Liten	Stor	Totalt
Daglig leder	66	54	120

Egen ressurs personalarbeid	15	29	44
Sum	81	83	164

Tabell 4 Personalarbeid todelt fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.

	Liten	Stor
Daglig leder	81 %	65 %
Egen ressurs personalarbeid	19 %	35 %
Sum	100 %	100 %

Feil! Fant ikke referanseilden. Tabell 4 syner ein kji-kvadrattest av samanhengen mellom storleik og organiseringa av personalarbeidet. Dersom organiseringa ikkje varierer med bedriftene sin storleik vil prosentdelen kor dagleg leiar utfører meir enn halvparten av personalarbeidet vere like stor i alle typar verksemdar målt etter storleik. Dette er nullhypotesa for testen. Jo større skilnadene er i organiseringa av personalarbeidet i verksemdar med ulik storleik, jo svakare står nullhypotesa. Dersom skilnadene er store nok vil vi kunne forkaste hypotesa. Dersom signifikanssannsynet (p-verdien) er mindre enn signifikansnivået forkastar vi nullhypotesa og reknar med at storleik påverkar organiseringa av personalarbeidet.

Tabell 5 Kji-kvadrattest med bedriftene sin storleik som uavhengig variabel og personalarbeid som avhengig.

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	1	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	3,841459149	
Kji-kvadrat	5,630992657	
p-verdi	0,017645638	Tosidig
p-verdi	0,008822819	Einsidig

Tabell 5 syner at vi kan forkaste nullhypotesa. Vi konkluderer med at organiseringa av personalarbeidet varierer med bedriftene sin storleik. Prosentdelen blant dei største bedriftene som har eigen ressurs til personalarbeidet er nesten dobbelt så stor som tilsvarande prosentdel blant dei minste bedriftene.

Kor systematisk vert personalarbeid utført?

Tabell 6 syner utføring av personalarbeidet fordelt på bedriftene sin storleik Tabell 7 syner same fordeling med relative frekvensar.

Tabell 6 Utføring av personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.

	Liten	Stor	Total
Innanfor ordinær arbeidstid	43	46	89
På kveldstid	23	8	31
Total	66	54	120

Tabell 7 Utføring av personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.

	Liten	Stor
Innanfor ordinær arbeidstid	65,2 %	85,2 %
På kveldstid	34,8 %	14,8 %
Total	100,0 %	100,0 %

Tabell 8 Kji-kvadrattest av samanheng utføring av personalarbeid og bedriftene sin storleik.

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	1	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	3,841459149	
Kji-kvadrat	6,221402133	
p-verdi	0,012621513	Tosidig
p-verdi	0,006310757	Einsidig

Testen syner at det er signifikante skilnader mellom store og små verksemder når det gjeld måten personalarbeidet vert utført på. Prosentdelen blant dei minste bedriftene som gjer personalarbeidet utanfor ordinær arbeidstid er over dobbelt så stor som i dei større bedriftene. Denne skilnaden er ikkje tilfeldig, dei minste bedriftene har såleis eit vanskelegare utgangspunkt for å få same kvalitet på personalarbeidet som dei større bedriftene

Trong for ekstern støtte

Bedriftene vart spurte om dei hadde trong for ekstern støtte i form av kompetanse eller kompetanseheving på området personalarbeid.

Tabell 9 Vurdering av trong for ekstern støtte til personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.

	Liten	Stor	Total
Ja	10	17	27
Nei	50	52	102
Veit ikkje	19	14	33
Total	79	83	162

Tabell 9 syner bedriftene si vurdering av trong for ekstern støtte. Tabellen syner dei absolutte frekvensane. Tabell 10 syner same fordeling med relative frekvensar.

Tabell 10 Vurdering av trong for ekstern støtte til personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.

	Liten	Stor
Ja	12,7 %	20,5 %
Nei	63,3 %	62,7 %
Veit ikkje	24,1 %	16,9 %
Total	100,0 %	100,0 %

Tabell 11 Kji-kvadrattest samanheng storleik vs trong for ekstern støtte i personalarbeid

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	1	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	3,841459149	
Kji-kvadrat	1,232120868	
p-verdi	0,266995151	Tosidig
p-verdi	0,133497575	Einsidig

Tabell 11 syner resultatet av ein test av samanhengen mellom bedriftene sin storleik og måten personalarbeidet vert utført på. Testen syner at trongen ikkje varierer med bedriftene sin storleik.

Veit-ikkje gruppa er ikkje teken med i testen. Grunngevinga er at vi ynskjer å vite om trongen for ekstern hjelp varierer med bedriftene sin storleik. Dei som ikkje veit om dei treng støtte er dermed utelatne sidan dei ikkje bør påverke tilhøvet mellom dei bedriftene som har ei oppfatning om denne trongen. Vi gjorde ei køying med veit-ikkje gruppa inkludert og konklusjonane vart ikkje endra.

Prosentdelen som seier dei ikkje treng støtte er på nesten to-tredelar både blant små og store verksemder. Prosentdelen som seier dei treng støtte er faktisk større blant dei største bedriftene . Vi har allereie sett at desse bedriftene i større grad har ein eigen personalressurs til personalarbeidet. Vi har og sett at blant dei minste bedriftene vert personalarbeidet i større grad utført utanfor ordinær arbeidstid. Blant dei minste bedriftene er prosentdelen som seier dei ikkje veit om dei treng støtte større enn prosentdelen som seier dei treng støtte medan tilhøvet er motsett for dei større bedriftene. Jamvel om vi ikkje finn signifikante skilnader kan det likevel stillast spørsmål om dei minste bedriftene har føresetnad for å vurdere sin eigen trong for ekstern støtte.

Kjøper bedriftene ekstern støtte til personalarbeid?

Bedriftene vart og spurte om dei kjøper ekstern støtte til personalarbeid. Tabell 12 syner fordeling av kjøp av slike tenester fordelt på bedriftene sin storleik. **Feil! Fant ikke referanseilden.** Tabell 13 syner same fordeling med relative frekvensar.

Feil! Fant ikke referanseilden. Tabellen syner at om lag tre fjerdedelar av alle verksemder ikkje kjøper slike tenester. Blant dei bedriftene som kjøper slike tenester er det motsatt tendens når det gjelder storleik og omfang av innkjøp. Dei minste bedriftene kjøper meir tenester i lite omfang medan dei

største bedriftene kjøper meir tenester i større omfang. Innkjøp av tenester i lite omfang er større enn innkjøp av tenester i stort omfang i alle grupper av storleik.

Tabell 12 Kjøp av ekstern støtte til personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.

	Liten	Stor	Total
Ja, i liten grad	14	14	28
Ja, i stor grad	5	5	10
Nei	60	62	122
Veit ikkje	0	2	2
Sum	79	83	162

Tabell 13 Kjøp av ekstern støtte til personalarbeid fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.

	Liten	Stor
Ja, i liten grad	17,7 %	16,9 %
Ja, i stor grad	6,3 %	6,0 %
Nei	75,9 %	74,7 %
Veit ikkje	0,0 %	2,4 %
Sum	100,0 %	100,0 %

Tabell 14 Kji-kvadrattest samanheng storleik vs kjøp av ekstern støtte i personalarbeid

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	2	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	5,991464547	
Kji-kvadrat	0,007788102	
p-verdi	0,996113521	Tosidig
p-verdi	0,49805676	Einsidig

Tabell 14 syner ein kji-kvadrattest av samanhengen mellom kjøp av eksterne tenester til personalarbeid og bedriftene sin storleik. Tabellen syner at det ikkje er signifikante skilnader mellom verksemdar med ulik storleik når det gjeld innkjøp av tenester til personalarbeid. I begge grupper er det om lag tre fjerdedelar av bedriftene som seier dei *ikkje* ynskjer kjøp av slike tenester. Veit-ikkje gruppa er utelaten frå testen sidan desse bedriftene ikkje har ei klår oppfatning om ein ynskjer å kjøpe slike tenester.

Er verksemda IA-verksemd?

Tabell 15 syner fordeling av IA-status blant bedriftene i utvalet.

Tabellen syner at over halvparten av bedriftene ikkje er IA-verksemder. Litt over ein tredel er IA-verksemder medan litt over 5% har vore IA-verksemd før men ikkje no. Litt overraskande er det at 6 verksemder ikkje veit om dei er IA-verksemd.

Tabell 15 Er verksemda IA-verksemd?

	N	Prosent
Ja, vi er IA-bedrift,	52	32,5 %
Nei, men vi har tidlegare vore IA-bedrift,	9	5,6 %
Nei	93	58,1 %
Veit ikkje	6	3,8 %
Sum	160	100,0 %

Tabell 16 Status IA-bedrift fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.

	Liten	Stor	Total
Ja, vi er IA-bedrift,	11	41	52
Nei, men vi har tidlegare vore IA-bedrift,	6	3	9
Nei	56	37	93
Veit ikkje	5	1	6
Sum	78	82	160

Tabell 17 Status IA-bedrift fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.

	Liten	Stor
Ja, vi er IA-bedrift,	14,1 %	50,0 %
Nei, men vi har tidlegare vore IA-bedrift,	7,7 %	3,7 %
Nei	71,8 %	45,1 %
Veit ikkje	6,4 %	1,2 %
Sum	100,0 %	100,0 %

Tabell 18 Kji-kvadrattest av samanheng IA-status og bedriftene sin storleik.

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	1	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	3,841459149	
Kji-kvadrat	21,6957541	
p-verdi	3,19498E-06	Tosidig
p-verdi	1,59749E-06	Einsidig

Tabell 18 syner resultatet av ein test av samanhengen mellom storleik og IA-status. I denne testen har vi to-delt svara når det gjeld IA-status. Dei to gruppene som svara nei på ulikt grunnlag er slegne saman og veit-ikkje gruppa er utelaten. Testen viser ei klår samheng mellom IA-status og storleik, sannsynet for å vere IA-verksemd er 3,5 gongar større blant dei større bedriftene. Endring i sannsyn for å vere IA-verksemd målar vi med proporsjonsdifferansen mellom bedriftene som har denne statusen når vi delar dei inn etter storleik.

Kjenner bedriftene IA-avtalen?

I kva grad kjenner bedriftene innhaldet i IA-avtalen? **Feil! Fant ikke referanseilden.**

Tabell 19 syner svaralternativa fordelt på bedriftene sin storleik.

Tabell 19 Kjennskap til IA-avtale fordelt på bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.

Kjenner du IA-avtalen	Liten	Stor	Total
Ja, eg kjenner den godt,	19	44	63
Ja, eg kjenner litt til avtalen,	54	33	87
Nei, kjenner ikkje til avtalen	5	5	10
Sum	78	82	160

Feil! Fant ikke referanseilden. Tabell 20 syner same fordeling med relative frekvensar. Tabellen syner store skilnader

Tabell 20 Kjennskap til IA-avtale fordelt på bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.

Kjenner du IA-avtalen	Liten	Stor
Ja, eg kjenner den godt,	24,4 %	53,7 %
Ja, eg kjenner litt til avtalen,	69,2 %	40,2 %
Nei, kjenner ikkje til avtalen	6,4 %	6,1 %
Sum	100,0 %	100,0 %

Feil! Fant ikke referanseilden. Tabell 21 syner resultatet av ein kji-kvadrattest av samanhengen mellom bedriftene sin storleik og kjennskap til IA-avtalen. Tabellen syner at skilnadene er signifikante.

Tabell 21 Kji-kvadrattest av samanheng kjennskap til IA-avtale vs bedriftene sin storleik

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	2	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	5,991464547	
Kji-kvadrat	14,89891226	
p-verdi	0,000581758	Tosidig
p-verdi	0,000290879	Einsidig

I testen har vi ikkje slått saman dei to Ja-gruppene. Grunngevinga er at det er skilnad på å ha god og meir overflatisk kjennskap til avtalen når det gjeld innhaldet i personalarbeidet. Prosentdelen som svarar dei kjenner avtalen godt er over dobbelt så stor blant dei største bedriftene som blant dei minste. Blant dei største bedriftene er det eit fleirtal som seier dei kjenner avtalen godt. Blant dei minste bedriftene er det eit fleirtal som kjenner den litt, men ikkje godt.

Samstundes er organiseringa og utføringa av personalarbeidet signifikant ulikt mellom verksemder målt etter storleik. Det kan såleis vere grunn til å hevde at organisering og utføring av personalarbeid påverkar kjennskap til IA-avtalen. Vi har ikkje testa denne effekten direkte, difor er denne slutninga grunngeve men *ikkje* prova av det føreliggjande materialet.

Om vi slår saman dei to Ja-gruppene til ei gruppe som har kjennskap til IA-avtalen forsvinn skilnaden mellom verksemder med ulik storleik. Det er såleis graden av kjennskap som varierer mellom bedriftene målt etter storleik.

Vil verksemda ha nytte av å bli IA-verksemd?

Dei bedriftene som er, eller har vore, IA-verksemdar vart spurte om dei hadde nytte av IA-statusen.

Feil! Fant ikke referanseilden. Tabell 22 syner vurderinga av nytten av IA-status for desse bedriftene fordelt på deira storleik. Tabell 23 syner same fordeling med relative frekvensar.

Tabell 22 Syntet på nytte av IA-status for verksemder som er eller har vore IA-verksemd fordelt på storleik. Absolutte frekvensar.

	Liten	Stor	Total
Ja	1	1	2
Delvis	13	4	17
Nei	28	18	46
Ingen klar oppfatning	23	17	40
Sum	65	40	105

Tabell 23 Syntet på nytte av IA-status for verksemder som er eller har vore IA-verksemd fordelt på storleik. Relative frekvensar.

	Liten	Stor
Ja	1,5 %	2,5 %
Delvis	20,0 %	10,0 %
Nei	43,1 %	45,0 %
Ingen klar oppfatning	35,4 %	42,5 %
Sum	100,0 %	100,0 %

Tabell 23 syner at særers få verksemder svarer klart ja på at dei har nytte av å vere eller har vore IA-verksemd. .

Tabell 24 Kji-kvadrattest samanheng synet på nytte av IA-status vs verksemder sin storleik.

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	3	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	7,814727764	
Kji-kvadrat	1,999593621	
p-verdi	0,572491057	Tosidig
p-verdi	0,286245529	Einsidig

Tabell 24 syner ein kji-kvadrattest av samanhengen mellom synet på nytte av IA-status og verksemder sin storleik. Vi finn ingen skilnader mellom verksemder med ulik storleik når det gjeld synet på nytten av IA-avtalen. I begge grupper er det eit klart fleirtal som meiner dei ikkje har nytte av avtalen. Slår vi dei bedriftene som seier dei ikkje har nytte saman med dei som ikkje har noko klår oppfatning av nytten utgjær desse respondentane eit klart fleirtal i begge grupper av verksemder.

Kva personar tilsett bedriftene?

Tabell 25 Tilsettingar vs bedriftene sin storleik. Absolutte frekvensar.

Tilsettingar	Liten	Stor	Sum
Personar over 50 år.	15	26	41
Personar med behov for individuelle tilpassingar i arbeidssituasjonen.	10	11	21
Personar med utanlandsk bakgrunn.	31	42	73
Personar utanom dei tre kategoriane over	30	37	67
Veit ikkje	2	0	2
Sum	88	116	204

Kvar verksemd kan bruke meir enn eitt svaralternativ i dette spørsmålet, ei verksemd kan til dømes tilsette *både* personar over 50 år *og* personar med utanlandsk bakgrunn. Difor er talet på responsar ikkje likt talet på respondentar. Summane i tabellen ovanfor refererer til responsar og ikkje respondentar.

Tabell 26 Tilsettingar vs bedriftene sin storleik. Relative frekvensar.

Tilsettingar	Liten	Stor
Personar over 50 år.	17 %	22 %
Personar med behov for individuelle tilpassingar i arbeidssituasjonen.	11 %	9 %
Personar med utanlandsk bakgrunn.	35 %	36 %
Personar utanom dei tre kategoriane over	34 %	32 %
Veit ikkje	2 %	0 %
Sum	100 %	100 %

Tabellen er prosentuert med utgangspunkt i tal responsar. Tabellen syner at noko over ein tredel av både små og store verksemder har tilsett personar med utanlandsk bakgrunn dei siste tre åra.

Tabell 27 Kji-kvadrattest av samanheng type tilsettingar og bedriftene sin storleik.

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	3	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	7,814727764	
Kji-kvadrat	0,953297096	
p-verdi	0,81255059	Tosidig
p-verdi	0,406275295	Einsidig

Tabell 27 syner resultatet av ein kji-kvadrattest av samanhengen mellom storleik og type tilsettingar. Tabellen syner at det ikkje er skilnader mellom verksemder med ulik storleik i typen tilsettingar.

Organisering av personalarbeid som uavhengig variabel

Kor systematisk vert personalarbeid utført?

Tabell 28 Utført personalarbeid fordelt på organisering av personalarbeid. Absolutte frekvensar.

	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid	Total
Innanfor ordinær arbeidstid	89	0	89
På kveldstid	31	0	31
Total	120	0	120

Ingen verksemder med eigen ressurs til personalarbeid har svart på spørsmålet om når personalarbeidet vert utført.

Tabell 29 Utført personalarbeid fordelt på organisering av personalarbeid. Relative frekvensar.

	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid
Innanfor ordinær arbeidstid	74,2 %	0,0 %
På kveldstid	25,8 %	0,0 %
Total	100,0 %	0,0 %

Trong for ekstern støtte

Tabell 30 Treng verksemda ekstern støtte til personalarbeid fordelt på organisering personalarbeid. Absolutte frekvensar

	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid	Total
Ja	23	4	27
Nei	71	31	102
Veit ikkje	24	9	33
Total	118	44	162

Tabell 31 Treng verksemda ekstern støtte til personalarbeid fordelt på organisering personalarbeid. Relative frekvensar

	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid
Ja	19,5 %	9,1 %
Nei	60,2 %	70,5 %
Veit ikkje	20,3 %	20,5 %
Total	100,0 %	100,0 %

Tabell 32 Kji-kvadrattest av samanheng mellom trong for ekstern støtte til personalarbeid og organisering av personalarbeidet

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	1	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	3,841459149	
Kji-kvadrat	2,620260445	
p-verdi	0,105507146	Tosidig
p-verdi	0,052753573	Einsidig

Tabell 32 syner resultatet av ein test av samanhengen mellom måten personalarbeidet vert organisert på og vurdering av trong for ekstern støtte til dette arbeidet. Det er ein tendens til at verksemdar kor dagleg leiar gjer mesteparten av personalarbeidet meiner dei har ein større trong for

ekstern hjelp. Nesten 20% av verksemder kor dagleg leiar står for personalarbeidet meiner dei treng slik støtte medan same prosentdelen er nesten 10% blant verksemder med eigen ressurs til personalarbeid. Tabellen ovanfor syner likevel ingen signifikante skilnader mellom verksemder med ulik organisering av personalarbeidet når det gjeld vurdering av trong for ekstern støtte til dette arbeidet. Det kan vere at utvalet er for lite til å avdekkje denne samanhengen.

Veit-ikkje gruppa er utelaten frå kji-kvadrattesten.

Kjøper bedriftene ekstern støtte til personalarbeid?

Tabell 33 Kjøp av ekstern støtte til personalarbeid fordelt på organisering av personalarbeid. Absolutte frekvensar.

	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid	Total
Ja, i liten grad	24	4	28
Ja, i stor grad	7	3	10
Nei	87	35	122
Veit ikkje	0	2	2
Sum	118	44	162

Tabell 34 Kjøp av ekstern støtte til personalarbeid fordelt på organisering av personalarbeid. Relative frekvensar.

	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid
Ja, i liten grad	20,3 %	9,1 %
Ja, i stor grad	5,9 %	6,8 %
Nei	73,7 %	79,5 %
Veit ikkje	0,0 %	4,5 %
Sum	100,0 %	100,0 %

Tabellen syner at prosentdelen som i liten grad kjøper slike tenester er nesten dobbelt så stor blant verksemder som ikkje har eigen ressurs til personalarbeidet.

Tabell 35 Kji-kvadrattest samanheng kjøp av ekstern støtte til personalarbeid og organisering av personalarbeidet

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	2	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	5,991464547	
Kji-kvadrat	2,517706166	
p-verdi	0,283979541	Tosidig
p-verdi	0,14198977	Einsidig

Tabell 35 syner resultatet av ein test av samanhengen mellom organisering av personalarbeidet og kjøp av eksterne tenester til dette arbeidet. Testen syner ingen signifikante skilnader.

Veit-ikkje gruppa er utelaten frå kji-kvadrattesten.

Er verksemda IA-verksemd?

Tabell 36 Status IA-bedrift fordelt på organisering av personalarbeid. Absolutte frekvensar.

	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid	Total
Ja, vi er IA-bedrift,	37	15	52
Nei, men vi har tidlegare vore IA-bedrift,	6	3	9
Nei	70	23	93
Veit ikkje	4	2	6
Sum	117	43	160

Tabell 37 Status IA-bedrift fordelt på organisering av personalarbeid. Relative frekvensar.

	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid
Ja, vi er IA-bedrift,	31,6 %	34,9 %
Nei, men vi har tidlegare vore IA-bedrift,	5,1 %	7,0 %
Nei	59,8 %	53,5 %
Veit ikkje	3,4 %	4,7 %
Sum	100,0 %	100,0 %

Tabell 38 Kji-kvadrattest av IA-status mot organisering av personalarbeidet

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	1	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	3,841459149	
Kji-kvadrat	0,198561438	
p-verdi	0,655884526	Tosidig
p-verdi	0,327942263	Einsidig

Tabell 38 syner resultatet av ein test av samanhengen mellom organisering av personalarbeidet og IA-status i bedriftene. I testen har vi slått saman dei verksemdar som tidlegare var IA-verksemd, men som ikkje er det i dag, med dei verksemdar som aldri har vore IA-verksemd. Veit-ikkje gruppa er og

utelaten. Vi har såleis berre to grupper av verksemder, dei som i dag har IA-status og dei som ikkje har det. Testen syner ingen samanheng mellom organisering av personalarbeid og IA-status.

Kjenner bedriftene IA-avtalen?

Tabell 39 Kjennskap til IA-avtale fordelt på organisering personalarbeid. Absolutte frekvensar.

Kjenner du IA-avtalen	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid	Total
Ja, eg kjenner den godt,	41	22	63
Ja, eg kjenner litt til avtalen,	71	16	87
Nei, kjenner ikkje til avtalen	5	5	10
Sum	117	43	160

Tabell 40 Kjennskap til IA-avtale fordelt på organisering personalarbeid. Relative frekvensar.

Kjenner du IA-avtalen	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid
Ja, eg kjenner den godt,	35,0 %	51,2 %
Ja, eg kjenner litt til avtalen,	60,7 %	37,2 %
Nei, kjenner ikkje til avtalen	4,3 %	11,6 %
Sum	100,0 %	100,0 %

Tabell 41 Kji-kvadrattest av samanheng kjennskap til IA-avtalen og organisering av personalarbeidet.

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	2	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	5,991464547	
Kji-kvadrat	7,98285659	
p-verdi	0,01847331	Tosidig
p-verdi	0,009236655	Einsidig

Tabell 41 syner resultatet av ein test av samanhengen mellom organisering av personalarbeid og kjennskap til IA-avtalen. I testen har vi ikkje slått saman grupper, vi har såleis skilt mellom ulike grader av kjennskap til avtalen. Testen syner klare signifikante skilnader mellom verksemder med ulik organisering av personalarbeidet. Dei verksemder som har eigen ressurs til personalarbeidet har betre kjennskap til IA-avtalen.

Vil verksemda ha nytte av å bli IA-verksemd?

Tabell 42 Synet på nytte av IA-status for verksemder som er eller har vore IA-verksemd fordelt på organisering personalarbeid. Absolutte frekvensar.

	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid	Total
Ja	2	0	2
Nei	13	4	17
Delvis	33	13	46
Ingen klar oppfatning	30	10	40
Sum	78	27	105

Tabell 43 Synet på nytte av IA-status for verksemder som er eller har vore IA-verksemd fordelt på organisering personalarbeid. Relative frekvensar.

	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid
Ja	2,6 %	0,0 %
Nei	16,7 %	14,8 %
Delvis	42,3 %	48,1 %
Ingen klar oppfatning	38,5 %	37,0 %
Sum	100,0 %	100,0 %

Tabell 44 Kji-kvadrattest av samanheng mellom synet på nytte av IA-avtale og organisering av personalarbeidet.

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	2	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	5,991464547	
Kji-kvadrat	0,874697545	
p-verdi	0,645746175	Tosidig
p-verdi	0,322873087	Einsidig

Tabell 44 syner resultatet av ein test av samanhengen mellom organisering av personalarbeidet og synet på nytte av IA-avtale. I testen har vi teke ut den gruppa av verksemder som ikkje har noko klår oppfatning av nytteverdien av IA-avtalen. Testen omfattar såleis berre dei verksemder som *har* ei oppfatning av nytteverdien. Testen syner at det ikkje er nokon samanheng mellom synet på nytteverdien og organisering av personalarbeidet.

Kva personar tilsett bedriftene?

Tabell 45 Tilsettingar vs organisering personalarbeid. Absolutte frekvensar.

Tilsettingar	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid
Personar over 50 år.	36	22
Personar med behov for individuelle tilpassingar i arbeidssituasjonen.	16	12
Personar med utanlandsk bakgrunn.	62	35
Personar utanom dei tre kategoriane over	59	22
Veit ikkje	1	2
Sum	174	93

Tabell 46 Tilsettingar vs organisering personalarbeid. Relative frekvensar.

Tilsettingar	Daglig leder	Egen ressurs personalarbeid
Personar over 50 år.	21 %	24 %
Personar med behov for individuelle tilpassingar i arbeidssituasjonen.	9 %	13 %
Personar med utanlandsk bakgrunn.	36 %	38 %
Personar utanom dei tre kategoriane over	34 %	24 %
Veit ikkje	1 %	2 %
Sum	100 %	100 %

Tabell 47 Kji-kvadrattest av samanheng mellom ulike typar tilsettingar og organisering av personalarbeidet.

Signifikansnivå	0,05	Tosidig
df	3	Fridomsgrader
Kritisk kji-kvadrat	7,814727764	
Kji-kvadrat	3,207154246	
p-verdi	0,360775411	Tosidig
p-verdi	0,180387706	Einsidig

Tabell 47 syner resultatet av ein test av samanhengen mellom personalarbeid og type tilsettingar dei siste tre åra. Testen syner at verksemdar med ulik organisering av personalarbeidet ikkje har ulik profil på tilsettingane dei siste tre åra. Vi finn såleis ingen signifikante skilnader mellom bedriftene.

Vedlegg 2 Spørjeskjema

Ei undersøking i regi NAV Arbeidslivssenter Sogn og Fjordane

***1. Kva er bedrifta sitt organisasjonsnummer? (9 siffer)**

***2. Kor mange tilsette har de?**

Tal tilsette: (Heile tal)

***3. Kven utfører personalarbeid i bedrifta (HMS, sjukefråver, tilsetjing, rapportering, lønn og timelister)?**

Mest dagleg leiar (meir enn halvparten)

Mest kontor-/ økonomimedarbeider (meir enn halvparten)

Andre

Kommenter (ope felt):

***4. Når blir personalarbeidet i hovudsak utført?**

Innanfor ordinær arbeidstid

På kveldstid

I helgane

Kommenter:

***5. Kjøper bedrifta inn ekstern støtte/private tenester til praktisk personalarbeid?**

Nei

Ja, i stor grad

Ja, i liten grad

Veit ikkje

Kommenter:

***6. Korleis blir det ført statistikk over sjukefråværet? (Legemeldt og eigenmeldt)**

- Eigne system for føring av sjukefråværet
- Oversikt gjennom standardssystem som til dømes timeføring/lønn
- Vi har få tilsette og god oversikt og treng ikkje dokumentasjon
- Andre

Kommenter:

***7. Får bedrifta støtte utanfrå til personalarbeid utan å betale direkte?
(Tilgang til kompetansehevande kurs, samlingar, lokale nettverk, bransjenettverk,
frukostmøte, informasjonsmøte, internett m.fl som indirekte påverkar arbeidet)**

- Ja, frå offentleg hald som NAV, Arbeidstilsyn m.fl
- Ja, lokale nettverk
- Ja, bransjenettverk
- Ja, frå internett (ressursar som <http://inkluderende.no/>)
- Ja, andre eksterne
- Nei
- Veit ikkje

Kommenter:

***8. Treng bedrifta meir ekstern støtte på området personalarbeid, jfr førre spørsmål?**

- Ja
- Nei
- Veit ikkje

Kommenter:

***9. Kva tema ønskjer bedrifta meir ekstem støtte på?**

- Lover og forskrifter
- Personalleing
- Konflikt og samarbeid
- Sjukefråværsoppfølging
- Kommunikasjon og samtaletrening
- Rekruttering
- Livsfasepolitikk
- Andre

Kommentar:

***10. Synest du det er god informasjon tilgjengeleg for å løyse utfordringar i personalarbeid?**

- Ja
- Nei
- Veit ikkje

Kommentar:

***11. Kjenner du IA-avtalen?**

(Inkluderande arbeidsliv er ein avtale mellom partane i arbeidslivet (NHO/LO/NAV) om rammer for godt personalarbeid. Det føreset at arbeidslivet også skal ha rom for personar med mellombels eller varig redusert funksjonsevne og eldre arbeidstakarar)

- Ja, eg kjenner den godt.
- Ja, eg kjenner litt til avtalen.
- Nei, kjenner ikkje til avtalen

Kommentar

***12. Er bedrifta ei IA-bedrift?**

- Ja, vi er IA-bedrift.
- Nei, men vi har tidlegare vore IA-bedrift.
- Nei
- Veit ikkje

Kommentar:

***13. Kva er årsaka til at bedrifta ikkje har IA-avtale?**

- Har for lite kunnskap om innhaldet i IA-avtalen
- Trur det er for mykje byråkrati (for mykje rapportering o.l.)
- Tidsbruk og kostnader
- Andre grunnar
- Veit ikkje

Kommentar

***14. Trur du at bedrifta di vil ha nytte av å inngå ein IA-avtale?**

- Ja
- Delvis
- Nei
- Ingen klar oppfatning

Kommentar:

***15. Har/hadde de nytte av å vere IA- bedrift?**

- Ja
- Delvis
- Nei
- Ingen klar oppfatning

Kommentar:

***16. Har de rekruttert nye tilsette dei siste tre åra?**

- Ja
- Nei
- Veit ikkje

Kommentar:

***17. Har de dei siste tre åra tilsett:**

- Personar over 50år.
- Personar med behov for individuelle tilpassingar i arbeidssituasjonen.
- Personar med utanlandsk bakgrunn.
- Personar utanom dei tre kategoriane over
- Veit ikkje

Kommentar:

***18. Har bedrifta faste og dokumenterte rutinar for å førebyggje og følgje opp sjukmelde, til dømes ved tilrettelegging av oppgåver?**

- Ja
- Nei
- Veit ikkje

Kommentar:

***19. Meiner du at rutinane de har i dag hjelper til å redusere sjukefråveret?**

- Ja
- Nei
- Nei, sjukefråver er eit lite problem
- Veit ikkje

Kommentar:

***20. Det kom nye reglar for arbeidsmiljø frå 1.juli 2011 om tidlegare og tettare oppfølging av sjukmelde. (Endringar i Arbeidsmiljølov og Folketrygdlov). Har det endra praksis i bedrifta? Gjer de ting annleis no enn før?**

- Ja
- Nei
- Veit ikkje

Kommentar:

***21. Reglane tilseier bruk av oppfølgingsplanar, dialogmøte og rapportskjema. Kva erfaring har bedrifta med å nytte dette?**

- Gode erfaringar
- Blanda erfaringar
- Dårlige erfaringar
- Har ikkje hatt behov for å nytte dei
- Veit ikkje

Kommentar:

22. Har du til slutt andre kommentarar til NAV Arbeidslivssenter om å vere lita bedrift i Sogn og Fjordane knytt til temaet IA/personalarbeid som vi tek opp her?