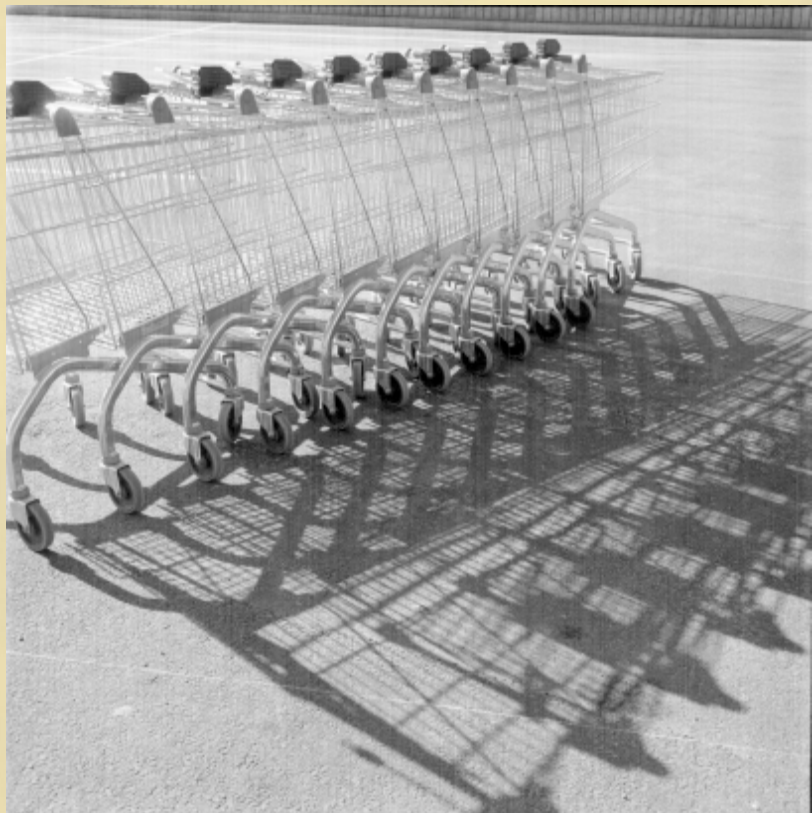


Anders B. Fyhn

Sykefravær i butikker innenfor COOP

Evaluering av tiltakene kollektiv
bonus og utvidet egenmelding



Anders B. Fyhn

Sykefravær i butikker innenfor COOP
Evaluering av tiltakene kollektiv bonus
og utvidet egenmelding

© Forskningsstiftelsen Fafo 2002

ISBN 82-7422-376-4

ISSN 0801-6143

Omslag: Jon S. Lahlum

Omslagsfoto: Espen Tveit / Samfoto

Trykk: Centraltrykkeriet AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Kapittel 1 Bakgrunn, design og problemstillinger	11
Bakgrunn og problemstillinger	11
Hva påvirker sykefraværet?	17
Sykefravær – en begrepsavklaring	24
To tiltak mot sykefravær og deres mulige virkninger	28
Kapittel 2 Datamateriale og prosjektets gjennomføring	37
Sykefraværstatistikk fra tiltaksbedriftene	38
Tiltaksgruppenes sammensetning	44
To runder med spørreskjemaer	47
Har det vært avvik fra designforutsetningene i prosjektet?	62
Kapittel 3 Sykefravær og -nærvær før tiltakene	65
Sammensetningen av de ansatte	71
Opplevelse av trivsel og arbeidsmiljø	73
Egenrapportert fraværshfrekvens	76
Hva oppgir de ansatte som årsaker til fravær?	87
Hvordan oppfatter de ansatte kollegenes fraværshferd?	99
Kollegers sykefravær	102
Kapittel 4 Hvordan virket tiltakene?	109
Bruken av tiltakene	110
Tiltakenes innvirkning på fraværshutviklingen	114
Tiltakenes innvirkning på forhold på arbeidsplassene og holdninger til fravær og nærvær	132
Har tiltakene virket?	142

Kapittel 5 Konklusjoner	151
Hovedfunn	152
Diskusjon	159
Litteratur	163
Appendiks A	166
Problemer ved prosjektets gjennomføring	166
Representativitet, endringer i svaratferd og gruppenes sammensetning av ansatte over tid	170
Vedleggstabeller	178
Vedleggsfigurer til kapittel 4	183
Vedlegg 1–3	191
1. Avtale om resultatlønn (bonus)	191
2. Avtale om utvidet adgang til egenmeldt sykefravær	192
3. Spørreskjema	193

Forord

Prosjektet «Sykefraværprosjektet i butikker innen COOP¹» er utført av Forskningsstiftelsen Fafo på oppdrag fra Samarbeidsrådet LO-SamFo (Landsorganisasjonen/Samvirkeforetakenes Forhandlingsorganisasjon), tidligere Samarbeidsrådet DKT-LO (Den Kooperative Tarifforening – Landsorganisasjonen). Kontrakten mellom Fafo og oppdragsgiver ble tegnet i 1996. Fafo har mottatt toppfinansiering fra Sosial- og helsedepartementet gjennom Rikstrygdeverket. Tiltakene mot sykefravær som er prøvd ut, ble gjennomført i butikker fra tre av COOPs bedrifter i perioden 1. april 1998 – 31. desember 2000.

Utformingen av prosjektet og valg av type tiltak er gjort i samarbeid med oppdragsgiver. Forskningsstiftelsen Fafo har hatt ansvar for prosjektets utforming, veiledning av bedriftene som deltok, og rapportering underveis og ved prosjektavslutning. De deltakende bedrifter innen COOP har gjennomført tiltakssiden av prosjektet, etter veiledning fra Fafo, og har bistått med registrering av fraværsv utviklingen, spredning av informasjon til de ansatte og beregning og utbetaling av bonuser. Fafo har hatt ansvar for innsamling og analyse av datamaterialet.

Prosjektet har totalt sett strukket seg over en seksårsperiode. Svært mange har i denne tiden bidratt med små og store arbeidsoppgaver, diskusjoner, innspill og hjelp. Den innsats som er ilagt fra administrativt hold i de deltakende bedriftenes side må spesielt trekkes frem. Arbeidet med detaljert rapportering av sykefraværet til Fafo og beregning av bonuser som har vært pålagt disse, har til tider vært belastende å utføre i tillegg til de daglige arbeidsoppgaver. De skal derfor ha en stor takk for innsatsen og den tålmodigheten de har hatt med en kravstor forsker.

Sekretariatsleder ved Samarbeidsrådet LO/SamFo, Trond Svendsen, har vært kontaktperson for oppdragsgiver. Han har vært en uvurderlig samarbeidspartner i prosjektperioden. Ved problemer rundt prosjektets gjennomføring – og det skal ikke stikkes under en stol at det har det vært en del slike i perioden – har han bistått på en ryddig og bestemt måte, slik at prosjektet til slutt kunne bli gjennomført. Partenes representanter i Faglig utvalg mellom LO og SamFo skal ha takk for innspill og nyttige diskusjoner og oppfølging underveis i prosjektperioden.

¹ Forbrukersamvirket endret høsten 2000 navn til COOP, og bedriftene som er med har også endret navn. I rapporten benyttes de nye betegnelsene på bedriftene.

På Fafo har det tidligere i prosjektperioden vært to prosjektledere – Torkel Bjørnskau og Axel West Pedersen. Foruten deres bidrag med oppstarten og iverksettelsen av tiltakene, skal de ha takk for innspill og hjelp også etter at de sluttet på Fafo. I en tidlig fase av prosjektet bidro tidligere Fafo-forsker Lisbet Berg med å utarbeide ulike tiltaksalternativer, og hypoteser om hvordan ulike tiltak kunne påvirke sykefraværet. Dette materialet har vært svært nyttig i prosjektet. Videre har analysehjelpen fra Tove Midtsundstad på Fafo vært uvurderlig. Hun har også bidratt med gode kommentarer underveis og vært en nyttig diskusjonspartner. Arild Steen ved Fafo skal ha takk for gjennomlesning og nyttige kommentarer i sluttfasen. Lene Gezelius og Anette Brunovskis, også ved Fafo, har hjulpet til med punching av spørreskjemaer, og skal ha takk for ryddig og nøyaktig utført arbeid. Endelig en stor takk til Fafos publikasjonsavdeling for ferdigstillingen av manuskriptet. Undertegnede står selv ansvarlig for eventuelle feil og mangler ved rapporten og de konklusjoner som trekkes.

Oslo, juni 2002

Anders B. Fyhn

Sammendrag

Denne rapporten omhandler gjennomføringen av og resultatene fra prosjektet «Sykefravær i bedrifter innen Forbrukersamvirket». Prosjektet har blitt gjennomført over en periode på to år i 34 utvalgte dagligvarebutikker i tre av COOPs bedrifter i perioden fra og med 2. kvartal 1998 til og med 4. kvartal 2000. Oppdragsgiver har vært Samarbeidsrådet LO-SamFo. Fafo har i tillegg mottatt toppfinansiering fra Sosial- og helsedepartementet gjennom Rikstrygdeverket.

Bakgrunn og problemstillinger

Bakgrunnen for prosjektet var at partene i Samarbeidsrådet LO-SamFo ønsket å prøve ut konkrete tiltak for å snu et stadig økende sykefravær. Målet har vært å utarbeide og prøve ut handlingsorienterte metoder for å redusere sykefraværet. Prosjektet har gått ut på å undersøke om, og på hvilken måte, to konkrete tiltak har virket inn på sykefraværsutviklingen.

Tiltakene som ble forsøkt var

- kvartalsvis utbetaling av *kollektiv bonus* hvis det var nedgang i fraværet i arbeidsgiverperioden sammenlignet med det samme kvartalet året før, og
- *utvidet egenmelding* i kombinasjon med en slik kollektiv bonusordning.

Med utgangspunkt i en tiltaksperiode på to år og på grunn av tiltakenes karakter, har man konsentrert seg om fravær innen arbeidsgiverperioden (fravær på 1–16 dager). Utformingen av prosjektet og valg av type tiltak er gjort i samarbeid med oppdragsgiver. Forskingsstiftelsen Fafo har hatt ansvar for prosjektets utforming, veiledning av bedriftene som deltok og rapportering underveis og ved prosjektavslutning. De deltakende bedrifter innen COOP har gjennomført tiltakssiden av prosjektet, etter veiledning fra Fafo, og har bistått med registrering av fraværsutviklingen, spredning av informasjon til de ansatte og beregning og utbetaling av bonuser. Fafo har hatt ansvar for innsamling og analyse av datamaterialet.

Hovedmålet er å undersøke om en ordning med kollektiv bonus alene, og en ordning med kollektiv bonus i samspill med retten til utvidet egenmelding, bidrar til lavere sykefravær. Dette gjøres ved å sammenligne utviklingen av det faktiske sykefraværet i tiltaksgruppene med utviklingen i kontrollgruppen. Videre er vi ute etter å undersøke om tiltakene har påvirket holdninger til sykefravær, og

forhold på arbeidsplassene som kan ha innflytelse på sykefraværet så vel som sykenærveret. Vi beskriver også kjennetegnene ved fraværet i COOP. En slik analyse gjør oss bedre i stand til å analysere eventuelle endringer i forhold på arbeidsplassen og det faktiske fraværnivået. Videre gir den informasjon om hva som påvirker sykefravær og sykenærver i COOP, og derfor hva det er realistisk å forvente av resultater.

Design og metode

Prosjektet har hatt et eksperimentelt design, noe som innebar at de 34 deltakende butikkene ble delt i tre grupper, hvorav to har vært tiltaksgrupper: En gruppe med bare kollektiv bonus (benevnes «gruppe 1»), en med kollektiv bonus i kombinasjon med utvidet egenmelding (benevnes «gruppe 2»), og en gruppe som ikke har hatt noen av tiltakene og som har vært kontrollgruppe (benevnes «gruppe 3»). Utvalget er delt på en slik måte at alle tre gruppene er satt sammen av butikker fra de tre forskjellige bedriftene fra COOP som deltok i prosjektet. Eventuelle geografiske og bedriftsspesifikke forhold skal derfor ikke kunne påvirke resultatene. Til sammen var det 864 fast ansatte i de 34 butikkene ved prosjektets oppstart.

Det ble ved en feiltakelse ikke gitt kollektiv bonus til de ansatte i butikkene som tilhørte gruppe 2 i den ene av de tre deltakende bedriftene. Dette medførte at de ansatte i to butikker har hatt rett til utvidet egenmelding som eneste tiltak. Disse er i analysene tatt ut av gruppe 2, ettersom de ikke har hatt bonusordningen, og de blir behandlet separat i rapporten.

Analysene baserer seg på to datasett:

1. Kvartalsvise sykefraværstall fra de 34 deltakende butikkene i de tre tiltaksbedriftene for året før tiltakenes iverksettelse (sammenligningsåret, år -1) og de to tiltaksårene (år 1 og 2). Det benyttes tre typer fraværsmål: sykefraværsprosent, antall fraværstilfeller per årsverk og gjennomsnittlig lengde på fravær. Sykefraværstallene er aggregerte.
2. To spørreundersøkelser til alle de fast ansatte i de deltakende butikker fra bedrift 1, 2 og 3, samt til alle de fast ansatte i to andre bedrifter innen COOP. Første undersøkelse (runde 1) ble gjennomført før tiltakene startet opp, og andre spørreskjemarunde (runde 2) ble gjennomført etter at tiltakene hadde virket i syv kvartaler, det vil si i ett år og ni måneder.

Ettersom vi kun har aggregerte fraværstall fra de deltakende bedriftene for ett år før tiltaksperioden, og sykefraværet er preget av naturlige sesongsvingninger og relativt sett små endringer fra år til år, har vi ikke kunnet trekke sikre konklusjoner om fraværstferden på bakgrunn av fraværstallene fra de tre gruppene ved hjelp

av velkjente statistiske tester. Vi har heller ikke kunnet benytte velkjente statistiske tester ved analyser av det kvartalsvise sykefraværs materialet.

Hovedresultater

Tar vi utgangspunkt i data fra spørreskjemarunde 1 finner vi at både fraværshyppigheten siste halvår og årsaker til siste sykefravær varierer mellom grupper av ansatte. Fraværshyppigheten varierer mellom menn og kvinner og etter alder. Interessant er det også å merke seg at hele 80 prosent av de ansatte oppgir at de «ofte» eller «av og til» går syke på jobb. Videre finner vi at stilling, arbeidsoppgaver, tilknytning til bedriften, opplevelse av arbeidsmiljø og trivsel og hva slags omsorgsforpliktelser de har, innvirker på fraværet. Årsak til siste sykefravær, samt fravær- og nærværstferd og holdninger til eget og kollegers sykefravær, varierer også mellom ulike grupper av ansatte.

Ingen effekter av tiltakene

Fraværstallene fra butikkene i de tre bedriftene som deltok i prosjektet viser at verken kollektiv bonus alene eller en kombinasjon av kollektiv bonus og utvidet egenmelding skaper en positiv (nedgangs-) effekt på korttidsfraværet (fraværet innen arbeidsgiverperioden). Sett i forhold til at langtidsfraværet (fraværet som går ut over arbeidsgiverperioden) har sunket for begge kjønn i tiltaksgruppene i tiltaksperioden, er utviklingen uansett positiv, men å si at det er tiltakene som er årsak til dette, vil være overmodig. Vi kan ikke påvise eller sannsynliggjøre noen klar direkte eller indirekte sammenheng mellom tiltakene og endringene i langtidsfraværet.

Det er i hovedsak utviklingen i kontrollgruppen som gjør at vi setter spørsmålsteget ved tiltakenes innvirkning på fraværet. Generelt har korttidsfraværet sunket i kontrollgruppen, men her har langtidsfraværet steget i perioden, slik at det totale fraværet har økt. For tiltaksgruppene har korttidsfraværet økt, mens langtidsfraværet har sunket, slik at det totale sykefraværet har gått ned. Bildet er likevel ikke entydig, ettersom det er forskjeller i fraværsutviklingen for menn og kvinner i tiltaksgruppene. Det kan derfor være at en mindre andel av de ansatte har endret fraværstferden i noen grad, ettersom de relative endringene i fraværet er større i tiltaksgruppene enn i kontrollgruppen. Deler av disse endringene kan trolig tilskrives fraværstnivået i sammenligningsåret. Det er en tendens til at generelt høyt fraværstnivå i utgangspunktet gir synkende fravær, og at generelt lavt fraværstnivå i utgangspunktet gir stigende fravær. Bortsett fra for menn med kun utvidet egenmelding, synker korttidsfraværet når langtidsfraværet øker og omvendt. Vi kan imidlertid ikke sannsynliggjøre at tiltakene medfører en slik utvikling.

På grunn av at bedriftene har hatt ulik praksis med hensyn til om fravær på grunn av barns sykdom regnes som sykefravær, er det viktig å se om bonustiltaket har påvirket denne fraværstypen. Vi kan imidlertid heller ikke trekke sikre konklusjoner rundt endringer i nivået på fravær på grunn av barns sykdom, da utviklingen for menn og kvinner i gruppene ikke er entydige.

Heller ingen endring av holdninger, trivsel eller arbeidsmiljø

Analyser av gruppevise endringer fra spørreskjemarunde 1 til 2 tyder ikke på at det er tiltakene som har bidratt til endringene i sykefraværet. Det er heller ingen tegn på at tiltakene har hatt noen korttidseffekter i første tiltaksår. Generelt er de forholdene som tiltakene kunne påvirke – de ansattes fraværs- og nærværsatferd, holdninger til fravær og nærvær ved sykdom, samt trivsel og arbeidsmiljø – svært stabilt. Det er likevel tegn på at enkelte holdninger til for eksempel kollegers fravær og oppgitt egen fraværsatferd hos de ansatte i tiltaksgruppene er endret. Endringene er likevel så små at de ikke er statistisk signifikante. Det har i perioden vært en generell økende mistro til kollegers fraværsatferd, men dette gjelder uavhengig av tiltakene. Vi kan derfor hevde at tiltakene ikke har medført entydige prosesser lokalt i tiltaksbutikkene som kan tilskrives endringene i sykefraværet.

Utvidet egenmelding alene øker ikke fraværet

I de to butikkene som kun hadde tilbud om utvidet egenmelding, har det vært en nedgang i korttidsfraværet og en økning i langtidsfraværet. Utvidet rett til egenmelding har altså *ikke* skapt økt fravær innen egenmeldingsperioden.

Vi konkluderer med at tiltakene utvidet egenmelding og kollektiv bonus ikke hadde en generell innflytelse på korttidsfraværet, selv om endringene i fraværet i tiltaksgruppene, sammenlignet med kontrollgruppen, tilsier at det skjedde en viss endring av fraværsatferden. Dette kan være et resultat av flere forhold. Manglende effekter kan likevel ikke tilskrives valg av design og metode.

Kapittel 1 Bakgrunn, design og problemstillinger

I dette prosjektet har to typer tiltak mot sykefravær vært iverksatt i en rekke butikker innen COOP² – kollektiv bonus og utvidet egenmelding i kombinasjon med en slik bonusordning. Vi skal i dette kapitlet gi en redegjørelse for hvordan tiltakene var utformet, hva som var bakgrunnen for at vi prøvde ut denne typen tiltak, og hvilke spørsmål vi har som mål å besvare i denne rapporten.

Bakgrunn og problemstillinger

Sykefraværprosjektet i COOP ble igangsatt med utgangspunkt i en beslutning i det daværende Samarbeidsrådet DKT-LO (Den Kooperative Tarifforening-Landsorganisasjonen), desember 1995, med sikte på å undersøke eller forske på årsaker til sykefravær i DKTs medlemsbedrifter. Bakgrunnen var det økende sykefraværet i DKTs medlemsbedrifter. Målet var å få anvendbare resultater for å utvikle forebyggende tiltak i bedriftene. Samarbeidsrådet DKT-LO (nå Samarbeidsrådet LO-SamFo), inngikk avtale med Forskningsstiftelsen Fafo om et sykefraværprosjekt som skulle sette søkelyset på arbeidsmiljørelaterte forhold og som skulle være tiltaks- og handlingsorientert. Kunnskapen som prosjektet frembringer kunne benyttes til å forebygge sykefravær. Forskningsinnsatsen skulle således rettes inn mot faktorer i arbeidssituasjonen som, i tillegg til å påvirke sykefraværet, var påvirkbare, det vil si tilgjengelige for styring og endring. Det fysiske, det psykososiale og det organisatoriske arbeidsmiljøet skulle være i sentrum.

I samarbeid med oppdragsgiver og de deltakende bedrifter valgte Fafo å prøve ut to tiltak som kunne ha positiv effekt på fraværet – 1) kollektiv bonus og 2) utvidet egenmelding i kombinasjon med en slik bonusordning. Hvordan disse

² Forbrukersamvirket endret høsten 2000 navn til COOP, og bedriftene som er med har også endret navn. I rapporten benyttes de nye betegnelsene på bedriftene.

tiltakene rent konkret kan påvirke fraværsatferden³ til de ansatte, blir behandlet nedenfor. Definisjonene av tiltakene er som følger:⁴

Tiltak 1: Kollektiv bonus ved redusert sykefravær

Dersom en avdeling (butikk) reduserer korttidsfraværet (sykefravær inntil 2 uker)⁵ i et kvartal sammenlignet med tilsvarende kvartal året før, skal de ansatte ha utbetalt i bonus halvparten av det bedriften sparer. I beregningen av innsparte kostnader forutsettes det at en time sykefravær koster bedriften 150 kroner i lønn og sosiale utgifter. Alle fast ansatte får en andel av avdelingens samlede bonus tilsvarende hans eller hennes andel av den totale arbeidstid utført i avdelingen i det kvartalet da sykefraværet ble redusert. Bonus utbetales til den enkelte senest andre måned etter kvartalets utløp.

Tiltak 2: Utvidet adgang til egenmeldt sykefravær

Retten til egenmeldt sykefravær utvides fra tre til seks kalenderdager. Retten til egenmeldt sykefravær utvides fra fire til seks tilfeller i løpet av de siste 12 måneder. Totalt egenmeldt sykefravær i løpet av siste 12 måneder må imidlertid ikke overstige 24 kalenderdager.

Sykefraværprosjektet retter seg mot å undersøke både *om* tiltakene som er iverksatt virker på sykefraværet, og *på hvilken måte* de eventuelt virker. I tillegg må også de ansattes individuelle trivsel og en eventuell forbedring av arbeidsmiljøet være et mål i seg selv. Ikke bare fordi dette antas å bidra til redusert fravær, men også fordi dette er en viktig del av den enkeltes livskvalitet. På denne måten vil resultatene kunne være nyttige for det videre arbeidet med å bedre arbeidsforholdene og å minske sykefraværet i SamFos medlemsbedrifter.

De fire sentrale problemstillinger som skal besvares i denne rapporten er som følger:

³ Begrepet «fraværsatferd» viser til de valg og handlinger som ansatte gjør som generelt er knyttet til det at man som arbeidstaker må forholde seg til at helsetilstanden endres i perioder.

⁴ Vedlegg 1 og 2 bakerst i rapporten viser avtalen som ble undertegnet lokalt mellom partene i de deltakende bedriftene før tiltakenes iverksettelse.

⁵ Korttidsfraværet i dette prosjektet og denne rapporten er *alt* fravær innen arbeidsgiverperioden, det vil si den delen av fraværet som dekkes økonomisk av arbeidsgiver. Fravær på grunn av sykt barn er holdt utenfor. 1. april 1998 ble arbeidsgiverperioden i Norge utvidet fra 14 til 16 dager. Fra og med 2. kvartal 1998 er derfor definisjonen på korttidsfravær i denne rapporten alt fravær på fra og med 1 dag til og med 16 dager. Definisjonen av korttidsfravær her er delvis annerledes enn hva man kan finne i annen litteratur om sykefravær. Definisjonen av korttidsfravær er ofte begrenset til egenmeldingsperioden, i Norge på 1–3 dager, resten av arbeidsgiverperioden defineres som middels lange fravær (se for eksempel Mastekaasa og Rytter 1994).

1. Hva kjennetegner sykefraværet og -nærværet i COOP før tiltakene ble iverksatt?
2. Hvordan virker tiltaket kollektiv bonus inn på utviklingen av korttidsfraværet?
3. Hvordan virker en kombinasjon av tiltakene kollektiv bonus og utvidet egenmeldning inn på utviklingen av korttidsfraværet?
4. Hvordan virker tiltakene inn på de ansattes holdninger til sykefravær og -nærvær og forhold på arbeidsplassen?

Vi er primært opptatt av om endringer i lokale sykelønnsordninger har effekt på sykefraværet, det vil si om de igangsatte tiltakene i utvalgte butikker bidrar til redusert sykefravær. Som vi skal se i neste kapittel skal vi benytte de deltakende bedriftenes fraværstatistikk som resultatmål for å avgjøre om de igangsatte tiltakene har hatt noen effekt. Uansett om fraværstatistikken går opp eller ned, er det interessant å se hvordan, eller hvorvidt, dette gir seg utslag i de ansattes vurderinger av ulike forhold knyttet til sitt arbeid og sykefravær. Dersom for eksempel fraværsnivået basert på statistikken har holdt seg konstant, kan det være interessant å undersøke om tiltakene likevel kan ha hatt effekt gjennom for eksempel økt jobbtrivsel, bedriftstilhørighet eller gjennom at de ansattes vurderinger går i retning av at det har blitt mindre overforbruk/misbruk av fraværsmeldinger. Dersom fraværsnivået basert på statistikken er redusert, kan det være interessant om de ansattes vurderinger tyder på at dette skyldes et underforbruk av fravær, i betydningen at de ansatte går syke på jobb, om svarene tyder på en høyere fraværsmoral, eller om overforbruk av fraværsmeldinger er redusert. Det er gjennom spørreskjemadataene vi kan belyse mer kvalitative sider ved hvordan de ansatte opplever både sykefravær og arbeidsmiljø. For eksempel vil det være av interesse om de ansattes vurderinger tyder på at et eventuelt overforbruk er redusert, hvorvidt fellesskapet fremstår som mer motiverende (for tilstedeværelse) eller sanksjonerende (mot fravær), eller om tiltakene kan ha ført til mer underforbruk av sykefravær, det vil si et høyere sykenærvær. Sist, men ikke minst, er det viktig å undersøke om de ansattes opplevelse av jobbtrivsel, både i arbeidet og sosialt, har endret seg som en følge av de igangsatte tiltakene.

For å kunne studere tiltakenes eventuelle påvirkning på de ansattes fraværstferd, deres holdninger til fravær, deres trivsel på arbeidsplassen og hvordan de oppfatter arbeidsmiljøet, er det viktig å gi en god beskrivelse av hvordan disse forholdene var *før* tiltakene ble iverksatt. Den første problemstillingen er derfor rettet mot hva som kjennetegnet sykefraværet, og sykenærværet, i de deltakende bedriftene før tiltakene ble iverksatt. Denne problemstillingen blir besvart i kapittel 3. Vi gjør dette ved å benytte den første runden med spørreskjemaer som ble besvart av de ansatte i de to tiltaksgruppene, i kontrollgruppen og i de to «kontroll-

bedriftene» (bedrift 4 og bedrift 5). Videre vil fraværstatistikken for butikkene i de to tiltaksgruppene og for kontrollgruppen fra året før tiltakene ble iverksatt bli benyttet for å gi en slik beskrivelse. Sentrale underspørsmål som skal besvares er: Hvor høyt var sykefraværet i butikkene som var med i prosjektet? Hvordan var dette fraværet sammensatt? Hva kjennetegner sammensetningen av de ansatte i de deltakende butikkene? Hvordan trives de på jobben, og hvordan opplever de ulike sider av arbeidsmiljøet? Er det forskjeller mellom de ansatte i egenrapportert fraværshfrekvens? Hva oppgir de som årsaker til eget sykefravær? Hvor vanlig er det å gå syk på jobb? Hva oppgir de som årsaker for å gå syke på jobb? Hvordan oppfatter de ansatte sine kollegers sykenærsvær og -fravær?

De tre siste problemstillingene besvares i kapittel 4. Problemstilling 2 og 3 dreier seg om hvordan tiltaket kollektiv bonus alene, og i kombinasjon med tiltaket utvidet egenmelding, påvirker fraværsvutviklingen i tiltaksgruppene i forhold til kontrollgruppen. For å kunne avgjøre om tiltakene har hatt noen effekt på fraværet, sammenlignes den reelle fraværsvutviklingen i de to tiltaksgruppene i tiltaksperioden med utviklingen i kontrollgruppen. Foruten å undersøke om tiltakene har medført mindre korttidsfravær, vil det også være sentralt å undersøke om tiltakene har påvirket langtidsfraværet og fravær på grunn av sykt barn, og om de eventuelt virker ulikt på korttidsfravær av ulik lengde. Det er også sentralt å finne ut om tiltakene har påvirket menns og kvinners fravær ulikt. Vi kan tenke oss flere typer av endringer i sykefraværsvutviklingen som kan indikere at utviklingen har vært forskjellig for de tre gruppene. Tiltaksgruppene kan ha hatt en større nedgang i sykefraværet enn kontrollgruppen. Tiltaksgruppen kan ha hatt nedgang, mens kontrollgruppen har hatt vekst i sykefraværet eller det har vært stabilt. En kan også tenke seg at alle gruppene har hatt vekst i sykefraværet, men at veksten i sykefraværet har vært lavere for tiltaksgruppene enn for kontrollgruppen osv.

I tillegg må det skilles mellom effekter på kort og på noe lengre sikt. Det kan for eksempel tenkes at tiltaket har en umiddelbar effekt som så «ebber» ut, eller det kan ta en viss tid før effekten av tiltaket «materialiserer» seg. Effekten kan også øke over tid. Det er derfor viktig å vurdere om den perioden en har fulgt utvalget etter at tiltak er innført er lang nok til å måle alle effektene – både på kort og lang sikt.

Uansett om tiltakene har virket etter intensjonene eller ikke, er det nødvendig å få klarhet i om de har påvirket de ansattes trivsel, arbeidsforhold og deres holdninger til sykefravær og sykenærsvær. Har tiltakene medført lavere fravær, er det på denne måten vi kan finne ut hvordan de har virket. Hvis de ikke har virket som ønsket, er det viktig å få klarhet i om tiltakene har påvirket de ansatte og arbeidsforholdene deres overhodet, eventuelt i positiv eller negativ retning. Den fjerde og siste problemstillingen er derfor rettet mot å belyse om tiltakene har påvirket de ansattes trivsel, arbeidsmiljø, arbeidsforhold, fraværsvatferd og deres

holdninger til sykefravær og sykenærvær. Dette gjøres konkret ved å undersøke om det er forskjeller mellom tiltaksgruppene og kontrollgruppen i hvordan de ansatte responderer på spørsmål om disse temaene i spørreskjemarunde 2, sammenlignet med spørreskjemarunde 1.

Ved hjelp av sykefraværstatistikken fra de deltakende butikkene og innsamlet oversikt over bonusutbetalinger underveis i prosjektperioden, har vi mulighet til å få et innblikk i bruken av tiltakene som er prøvd ut i dette prosjektet. For å kunne gi et fullgodt svar på de tre siste problemstillingene, vil vi gi en beskrivelse av bruken av tiltakene i starten av kapittel 4. Et viktig spørsmål er da om tiltakenes eventuelle innvirkning på fraværet, de ansattes holdninger, trivsel og arbeidsforhold kan forklares gjennom hvordan bonusordningen har fungert, og på bakgrunn av hvordan utvidet egenmelding har blitt benyttet. Ettersom de ansatte i to butikker endte opp med kun utvidet egenmelding og ingen bonusordning, er det også viktig å få klarhet i om dette har medført tegn på misbruk av ordningen, slik kritikerne av utvidet egenmelding hevder vil forekomme.

Utformingen av prosjektet

Sykefraværsprosjektet ble utformet som et eksperiment⁶ med en tiltaksperiode på to år. Et eksperimentelt design innebærer at tiltakene ble satt i verk i noen tilfeldig valgte butikker, og at andre butikker fungerte som kontrollgruppe. En gruppe butikker innførte kollektiv bonus – denne benevnes som «gruppe 1» i rapporten. En annen gruppe butikker hadde kollektiv bonus kombinert med utvidet egenmelding – denne benevnes «gruppe 2». Til slutt var det en gruppe butikker som fungerte som kontrollgruppe – denne benevnes som «gruppe 3». Tiltakenes effekt på sykefraværet beregnes ved å sammenligne utviklingen i sykefraværet blant de fast ansatte i tiltaksgruppene med tilsvarende utvikling i kontrollgruppen.

Tre bedrifter innen COOP stilte med totalt 34 butikker av ulik type og størrelse som deltok i prosjektet. Disse tre bedriftene benevnes som «tiltaksbedriftene» i rapporten, men viser altså kun til de butikkene som har deltatt i prosjektet. Bedriftene er anonymisert i rapporten, men det bør nevnes at to av bedriftene er regionalt plassert på Østlandet, og én i Midt-Norge. Bedriftene stilte seg positive til deltakelse etter henvendelse fra oppdragsgiver. Alle fast ansatte i de to tiltaksgruppene har vært omfattet av tiltakene, uavhengig av stilling eller stillingsbrøk. Ekstrahjelpere som ikke har krav på sykepenger har ikke deltatt. Til sammen var det 864 fast ansatte i de tre gruppene ved prosjektets oppstart.⁷ Bedriftene som deltok benevnes som bedrift 1, 2 og 3, etter oppstarttidspunkt. Som nevnt var

⁶ For en gjennomgang av ulike eksperimentelle design se Cook og Campell (1979).

⁷ I kapittel 2 vil vi gi en nærmere beskrivelse av gruppenes sammensetning.

tiltaksperioden på to år, men de tre bedriftene iverksatte og avsluttet tiltakene på ulikt tidspunkt. Bedrift 1 startet 1. april 1998 og avsluttet 31. mars 2000. Bedrift 2 startet 1. juli 1998 og avsluttet 30. juni 2000. Bedrift 3 startet 1. januar 1999 og avsluttet 31. desember 2000.

For å unngå at bedriftsspesifikke forhold og lokale/regionale sykefraværstiltak – for eksempel i regi av trygdekontorene – forstyrret forsøket, ble alle tre bedriftene representert i de ulike tiltaksgruppene og i kontrollgruppen. Dette innebærer at butikkene i hver av tiltaksgruppene og i kontrollgruppen har hatt kun delvis sammenfallende tiltaksperiode. I kapittel 2 vil vi gi en nærmere beskrivelse av hvordan fraværstallene for de tre bedriftene er behandlet slik at vi har kunnet gjøre gruppevis sammenligninger av fraværutviklingen.

Før igangsetting av tiltakene ble det sendt ut et spørreskjema til de ansatte i både de butikkene som var valgt ut til å innføre tiltakene og de butikkene som var med i kontrollgruppen. Det ble sendt ut en ny runde med spørreskjemaer ett år og ni måneder etter første utsending. De to rundene med spørreskjemaer benevnes «runde 1» og «runde 2» i rapporten.⁸ Bakgrunnen for å benytte spørreskjemaer var et ønske om å kunne kartlegge årsaker til sykefravær i COOP, samt gi et bedre sammenligningsgrunnlag for de to tiltakenes innvirkning på arbeidsmiljø, trivsel på arbeidsplassen og sykefraværshandlingen. Både for å bedre kvaliteten av en slik kartlegging og mulighetene for å oppdage mulige tiltakseffekter på arbeidsforholdene i butikkene, fikk i tillegg alle de fast ansatte i to andre bedrifter innen COOP også disse skjemaene tilsendt. Disse to bedriftene ligger regionalt plassert på Vestlandet og benevnes i rapporten som «bedrift 4» og «bedrift 5», samlet som «kontrollbedriftene». Disse har bidratt til å øke størrelsen på kontrollgruppen i den delen av datamaterialet som spørreskjemaene utgjør. I motsetning til de tre tiltaksbedriftene som deltok i prosjektet med et utvalg butikker, har altså alle de ansatte i alle butikkene i kontrollbedriftene mottatt to runder med spørreskjemaer. Det må understrekes at vårt datamateriale fra disse to bedriftene kun består av de to rundene med spørreskjemaer. Vi har ikke hatt anledning til å innsamle kvartalsvise sykefraværstall fra disse to bedriftene. For de deltakende butikkene i de tre tiltaksbedriftene har vi i tillegg til spørreskjemaene også innsamlet kvartalsvise sykefraværstall på butikknivå.

Prosjektet har dermed to typer datamateriale: For det første kvartalsvise sykefraværstall på butikknivå fra 34 butikker, inndelt i to tiltaksgrupper og en kontrollgruppe, for de to tiltaksårene og for året før tiltakene ble iverksatt. For det andre to runder med spørreskjemaer som ble sendt til de fast ansatte i disse butikkene, samt til alle de fast ansatte i to andre bedrifter innen COOP. I kapittel 2 vil

⁸ En kopi av spørreskjemaet fra runde 2 finnes som vedlegg 3 bakerst i denne rapporten. Det er gjort enkelte små endringer i spørreskjemaet fra runde 1 for spørsmål 13 og 14 (se note 30).

vi gi en redegjørelse for hvordan datamaterialet i prosjektet har blitt samlet inn, hva det inneholder og hvordan det benyttes til analyseformål.⁹

For å gjennomføre eksperimentelle studier kreves det at mulig forstyrrende forhold som kan påvirke tiltaksgruppen(e) og kontrollgruppen som sammenlignes ulikt, minimeres. Det er derfor strenge designforutsetninger som ligger til grunn i prosjektet. Både i forhold til gruppenes sammensetning, slik at de blir mest mulig sammenlignbare, og når det gjelder hvordan prosjektet gjennomføres i de tre bedriftene som deltok. I kapittel 2 vil vi derfor også gå igjennom problemer med gjennomføringen av prosjektet og mulige feilkilder som kan ha skapt forstyrrelser i forhold til designet.

Hva påvirker sykefraværet?¹⁰

Denne overskriften viser vei til et omfattende forskningsfelt som preges av flere ulike teoretiske perspektiver og en lang rekke studier på forskjellige nivå, fra sammenligning av fraværsutviklingen i ulike land til studier av arbeidstakeres holdninger og (fraværs)moral og lokale (fraværs)kulturer. Det ligger utenfor dette prosjektets mandat og de muligheter vi har i denne rapporten å gi en fullstendig oversikt over feltet. Det vesentlige med gjennomgangen er derfor å forsøke å sette prosjektet inn i en større forskningsmessig sammenheng. Dette gjør vi ved først å gi en kort gjennomgang av kjennetegn ved den norske sykepengeordningen og sykefraværsutviklingen i Norge de siste tiår. Vi baserer oss på Olsen og Mastekaasas (1997) grundige gjennomgang og oversikt over forskning om sykefravær utført i perioden 1980–1996. Deretter presenterer vi noen ulike forskningstradisjoner og hypoteser om hva som forklarer forskjeller i fravær mellom land, sektorer, bedrifter og individer. Til slutt ser vi kort på ulike tiltak mot fravær som er forsøkt i Norge i løpet av 90-tallet.

⁹ Denne rapporten er forsøkt skrevet på en måte som muliggjør at en leser kan forholde seg til et kapittel eller et delkapittel, uten å måtte lese hele rapporten i sammenheng. Dette medfører en god del veiledning i teksten om hva som står i ulike kapitler og delkapitler.

¹⁰ En stor del av dette delkapitlet er basert på en gjennomgang av litteratur på feltet som ble utført i en tidlig fase av prosjektet av tidligere Fafo-forsker Lisbet Berg.

Sykefraværet i Norge

Den norske sykelønnsordningen fra 1. juli 1978 ga mulighet til egenmeldinger i inntil tre dager, med full lønnskompensasjon og ingen karensdager. Ordningen ble strammet noe inn i 1984, ved at det kun gis anledning til fire egenmeldinger per år, og at fri- og helligdager inngår i egenmeldingsperioden. Fra og med 1.4.1998 dekker arbeidsgiver omkostningene de første 16 sykedagene, mens Folketrygden dekker resten. Før 1.4.1998 var arbeidsgiverperioden på 14 dager.¹¹

Empirien viser at sykefravær på nasjonalt nivå varierer over tid (se for eksempel Dahl 1997).¹² I Norge sank fraværet gjennom starten og midten av 1970-tallet, for deretter å stige mot slutten av 1970-tallet. På midten av 1980-tallet økte særlig kvinners langtidsfravær (Mastekaasa 1987). Deretter var det en sterk nedgang i sykefraværet ved overgangen til 1990-tallet. Nedgangen snudde i 1994, som innledet en ny periode med vekst i den yrkesaktive befolkningens sykefravær (Pedersen 1997, Mastekaasa 1995, 1999). Ved overgangen til et nytt årtusen har veksten flatet ut.¹³ Statistisk sentralbyrå finner at fraværet samlet sett var stabilt mellom 2000 og 2001.¹⁴

Ulike grupperinger i den yrkesaktive delen av befolkningen har ulikt fraværsnivå.¹⁵ Basert på ulike materialer viser Pedersen (1997:23, 24, 26, 28) skjematisk at yrkesaktive kvinners (særlig langtids) fravær er gjennomsnittlig langt høyere enn menns fravær, og at arbeidere har langt høyere gjennomsnittlig fravær enn funksjonærer.¹⁶ Mest oppsiktsvekkende er det likevel at utviklingen i fraværsnivå for

¹¹ En tommelfingerregel har vært å anta at bedriftene og Folketrygden dekker omtrent like mye av sykelønnsutgiftene. Hagen og Hippe (1991: 15) antar på bakgrunn av beregninger fra SINTEF at bedriftenes andel ligger mellom 40 og 50 prosent. Pedersen stiller spørsmålsteget ved om det er en underrapportering av langtidsfravær i bedriftene, slik at Folketrygdens andel av kostnadene er underestimert (Pedersen 1997:45). Mastekaasa og Rytter (1994) finner at 65 prosent av fraværsdager i staten er langtidsfravær. Det foreligger også studier som kan tyde på at innstramninger av sykelønnsordninger for å redusere korttidsfraværet kan resultere i økt langtidsfravær, slik at de totale samfunnskostnadene øker (bl.a. Nicholson 1976 referert i Olsen og Mastekaasa 1997:30).

¹² Det finnes ingen helhetlig fraværstatistikk som dekker hele arbeidsstokken i Norge over lange tidsperioder. Kartleggingen av fraværutviklingen som forskere har basert sine studier på er gjort med basis i ulike datamaterialer som dekker ulike deler av arbeidsstokken. Statistisk sentralbyrå har i samarbeid med Rikstrygdeverket igangsatt en ny kvartalsvis fraværstatistikk som dekker alle arbeidstakere i Norge fra år 2000.

¹³ Kilde: NHOs fraværstatistikk og Rikstrygdeverket

¹⁴ Kilde: SSBs sykefraværstatistikk

¹⁵ Pedersen (1997) finner at to prosent av arbeidstakerne sto for over 50 prosent av de totale sykepengeutbetalingene fra Folketrygden i 1995. En liten andel av arbeidsstokken står altså for en stor andel av langtidsfraværet.

¹⁶ For diskusjoner om kjønnsforskjeller i fravær se for eksempel Mastekaasa (1990), Olsen (1995), Øverås (1997) og Mastekaasa og Dale-Olsen (1998).

disse gruppene svinger så klart i takt. Fravær kan altså ikke alene forklares ut fra variasjoner mellom ulike jobber, bedrifter eller ut fra individuelle kjennetegn.

Selv om det samlede fraværet svinger over tid, har fraværet innen egenmeldingsperioden (1–3 dager) vært svært stabilt fra 1985 til frem mot slutten av 90-tallet (Mastekaasa 1999). Debatten rundt fraværets svingninger har imidlertid en tendens til å dreie seg om arbeidstakernes mulighet til egenmeldinger som årsaksforklaring. Olsen og Mastekaasa mener at debatten om sykefravær i stor grad har rettet seg mot spørsmål omkring fraværets variasjon over tid, samt forskjeller mellom grupper. Hovedposisjonene har hatt som utgangspunkt at arbeidsmiljøet og arbeidsbelastninger skaper fravær, eller at fraværet er et resultat av gunstige sykelønnsordninger (Olsen og Mastekaasa 1997:7). Selv om debatten rundt sykefravær, og tiltak for å redusere dette, hovedsakelig har vært rettet mot korttidsfraværet, er antagelig langtidsfraværet mest kostbart.¹⁷ I og med at bedriftene kun dekker omkostningene knyttet til de første 16 sykefraværsdagene, er det korttidsfraværet som er av størst bedriftsøkonomisk interesse. Dette underslår ikke at virksomhetene naturligvis har kostnader knyttet til langtidsfravær, blant annet til vikarer.

Ulike forståelser av sykefravær

Olsen og Mastekaasa (1997) gir en god innføring og oversikt over forskning om sykefravær utført i perioden 1980 – 1996. De påpeker innledningsvis at forskernes egen faglige bakgrunn har betydning for hvordan sykefraværspromatikkken angripes, hvordan problemformuleringene stilles og hvilke forklaringer som lanseres:

Særlig økonomer, men også i noen grad organisasjonspsykologer, har først og fremst sett på fravær som «frivillig». Økonomene ser gjerne fravær som resultat av et rasjonelt valg, der «nyttens» av å være syk, nærmest i betydningen økt fritid, veies mot eventuelle økonomiske tap. Organisasjonspsykologene har fokusert på hvordan trekk ved arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakerens beslutning om fravær. For eksempel antas det at utilfredshet med arbeidssituasjonen påvirker fraværet. Den økonomiske og den organisasjonspsykologiske angrepsvinkelen skiller seg fra hverandre ved at psykologene ser fraværet som resultat av «push-motiver» (enkelte velger å være syke fordi trekk ved det fysiske og/eller psykiske arbeidsmiljøet støter dem fra seg), mens økonomene ser fraværet som resultat av «pull-motiver» (økonomisk attraktive sykelønnsordninger gjør det mer attraktivt å skulke).

Medisinerne knytter, ikke uventet, helst fravær til reell sykdom. I likhet med organisasjonspsykologene ser de på fravær som resultat av frastøtning, for eksempel betydningen av stress og belastninger i arbeidssituasjonen eller familiesituasjonen. Når fravær knyttes til reell sykdom, kan «frivillig» sykdom også forstås som

¹⁷ Jf note 11.

mestringsstrategi for å unngå belastninger som i sin tur fører til sykdom (Brandth 1982, Dahl-Jørgensen m.fl. 2002).

Sosiologer har gjerne sett sykdom som resultat av normer og kulturer. Ved at enkelte arbeidsplasser utvikler fraværskulturer, øker det frivillige fraværet. Den sosiologiske forskningen har ifølge Olsen og Mastekaasa (1997) likevel i liten grad vært opptatt av fravær knyttet opp mot individuell arbeidsmoral.

Olsen og Mastekaasa (1997) går igjennom forskning om fravær knyttet til fem ulike felt: sykepengeordninger, situasjonen på arbeidsmarkedet, arbeidsforhold, fraværskultur og holdninger, og familiesituasjonen.

Forskning knyttet til sykepengeordninger tar utgangspunkt i at sjenerøse avtaler frister til fravær. I tillegg har effekten av både belønninger (f.eks. «ubrukte» sykedager gir fridager) og negative sanksjoner (f.eks. at høyt fravær fører til advarsler og muligheter for oppsigelse) også vært viet oppmerksomhet. I all hovedsak tyder resultater fra denne forskningen på at sykepengeordningenes utforming har effekt på fraværsmønsteret. Olsen og Mastekaasa (1997) skiller mellom studier av forholdet mellom sykepengeordninger og fravær på makronivå, hvor sammenligning av land står sentralt, og studier på bedriftsnivå. Makrostudiene peker i retning av at fordelaktige sykelønnsordninger, for eksempel mulighet til egenmeldinger, ser ut til å øke fraværet, mens innstramninger, for eksempel innføring av karensdager, ser ut til å bidra til redusert fravær. Fravær anses i stor grad som frivillig, og det å fjerne fravær med elementer av skulk står sentralt. Det er særlig på bedriftsnivå at man finner klare effekter av sykelønnsordninger, men søkelyset settes gjerne på det aller korteste fraværet, som tross alt utgjør en liten andel av det samlede fraværet, og utilsiktede konsekvenser som økt forekomst av syke arbeidstakere på jobb er lite behandlet (Olsen og Mastekaasa 1997:29). De samme forfatterne finner i en studie at det er liten grunn til å hevde at det finnes en utstrakt misbruk av egenmeldingsordningen i Norge (Mastekaasa og Olsen 1996).

Det er naturlig å plassere tiltakene i dette prosjektet – kollektiv bonus alene og i kombinasjon med utvidet egenmelding – inn i en slik tradisjon. Men som vi skal komme tilbake til senere i kapitlet, er tiltakene basert på belønning av nedgang i fraværet på kollektivt nivå og økt mulighet for fleksibel bruk av egenmeldinger. Det er ingen elementer av sanksjoner knyttet til tiltakene.

Forskning om sammenhengen mellom arbeidsmarked og fravær tyder på at fraværsmønsteret svinger med arbeidsledigheten (Pedersen 1997, Olsen og Mastekaasa 1997). Økende arbeidsledighet følges av redusert fravær, mens minkende arbeidsledighet følges av økt fravær.¹⁸

¹⁸ Olsen og Mastekaasa (1997) referer tre mekanismer som har vært fremlagt for å forklare dette:

i) Disiplineringshypotesen forklarer sammenhengen gjennom at høy arbeidsledighet har en disiplinerende effekt på sykefraværet som følge av økt fare for bedriftsnedleggelse, oppsigelser og utstøtning, samtidig som det er vanskeligere å finne nytt arbeid.

Internasjonalt har forskning om arbeidsforhold og fravær i stor grad fokusert på forholdet mellom jobbtilfredshet og fravær (Olsen og Mastekaasa 1997). Det antas at tilfredshet med arbeidssituasjonen rimelig nok begrenser det unngåelige fraværet. Noe overraskende tyder resultater fra forskningen på at sammenhengen mellom tilfredshet og fravær er svak. Olsen og Mastekaasa (1997:47) peker på at én forklaring til den svake sammenhengen kan være at fraværet først og fremst er reelt sykdomsbetinget. En annen forklaring som har vært trukket frem, er at jobbtilfredshet bare er en av mange forhold som påvirker jobbmotivasjonen.

Selve arbeidsmiljøets påvirkning av fravær har også vært viet oppmerksomhet. Det skilles mellom det fysiske arbeidsmiljøet, bestemt av for eksempel inn klima, belastende arbeidsoppgaver og lokalenes utforming, og det psykososiale arbeidsmiljøet, bestemt av for eksempel mulighet for selvbestemmelse i arbeidet, arbeidspress og mellommenneskelige forhold. Olsen og Mastekaasa (1997) konkluderer med at de aller fleste studiene finner sammenhenger mellom forhold knyttet til arbeidsmiljø (særlig det fysiske) og fravær. De trekker frem Karaseks (1979) kravkontroll-modell, som postulerer at fravær er en effekt av høye jobbkrav og liten kontroll over egen arbeidssituasjon. Og det er særlig kombinasjonen høye jobbkrav og liten kontroll som gir utslag på fraværet.

Bruk av tiltaket utvidet egenmelding er én måte å øke de ansattes kontroll over og mestring av egen arbeids- og helsesituasjon på. Forskere som har studert forsøk med utvidet egenmelding i en norsk kommune, baserer tiltaket teoretisk i sammenheng med kravkontroll-modellen fra Karaseks (Dahl-Jørgensen m.fl. 2002). De baserer seg på en antagelse av at fravær kan fungere som en måte å mestre arbeidet og de helsebelastninger arbeidet fremskaffer på. En del fravær er således fysiske og psykiske hvilepauser, som gjør arbeidstakeren i stand til å restituere seg fra de belastninger arbeidet medfører. Brandth (1982) påpeker at fravær som mestringsstrategi kan være rasjonelt helsemessig og fungere som en sikkerhetsventil som gir arbeidstakeren kontroll over egen kropp. Korte fravær ved behov kan gi en helsegevinst for den enkelte arbeidstaker og gi redusert sykefravær for bedriften på sikt. Både Brandth (1982) og Dahl-Jørgensen m.fl. (2002) peker imidlertid på at individuelle barrierer og/eller barrierer på den enkelte arbeidsplass kan hindre bruk av korte fravær som mestringsstrategi. Miljøet på arbeidsplassen må akseptere bruk av fravær på denne måten, med andre ord: det må være et handlingsrom – en fraværskultur – for individet og kollektivet (Dahl-Jørgensen m.fl. 2002:8).

ii) Seleksjonshypotesen tar utgangspunkt i at lav arbeidsledighet innebærer en annen sammensetning av de sysselsatte.

iii) Aktivitetshypotesen postulerer at oppgangstider med lav arbeidsledighet kan følges av høyt arbeidspress, og/eller økte inntekter som kan bidra til økt aktivitetsnivå i fritiden som gir økt risiko for ulykker og sykdomsfremmende konsum.

Det foreligger relativt lite forskning om fraværskultur og holdninger, og de studiene som er gjort er stort sett av nyere dato (Olsen og Mastekaasa 1997). I og med at individuelle kjennetegn som kjønn, alder og generell helse, samt arbeidssituasjon og insentivstrukturer knyttet til sykelønnsordningen ikke ser ut til å fange opp alle variasjonene i fravær, antar denne tradisjonen at fravær også har sammenheng med normer som utvikler seg gjennom de ansattes samhandling på arbeidsplassen. Det oppstår med andre ord en felles forståelse – en kultur – blant medarbeidere om hva som er legitimt og akseptabelt fravær.

Begrepet fraværskultur er lansert som en reaksjon mot en fokusering på fravær som et resultat av individuelle årsaksfaktorer. Det argumenteres for en modell som inkluderer den sosiale sammenhengen den individuelle arbeidstaker inngår i. Chadwick-Jones et al (1982, referert i Olsen og Mastekaasa 1997:75) mener fraværsnivået vil påvirkes av normen om hvor lange eller mange fravær som «tillates» blant medarbeiderne. De hevder at fravær er en form for negativt bytte, der gruppen av arbeidstakere responderer på vanskelige arbeidsforhold med fravær. Og det er kollektiv enighet om hvor nivået på dette fraværet bør ligge. Den enkeltes fravær avhenger med andre ord av hvor mye hun eller han har vært borte siste måned eller siste år, og hvor høyt fravær kollektivet aksepterer.

Den kollektive fraværskulturen og de individuelle holdningene til fravær er to sider av samme sak. Det er derfor ikke uvanlig å måle fraværskultur gjennom å spørre de enkelte ansatte om deres egne holdninger til fravær.¹⁹

Forskningsresultatene referert i Olsen og Mastekaasa (1997) tyder på at det er en sammenheng mellom holdninger, kultur og fraværsnivå. De påpeker imidlertid at det kan være vanskelig å avgjøre årsaksretningen. Individuelt høyt fraværsnivå kan for eksempel redusere den enkeltes følelse av bedriftstilknytning, og/eller hvor mye fravær han eller hun mener er akseptabelt. Med andre ord kan det være den enkeltes eget fravær som påvirker egen holdning og oppfatninger om hva som er legitimt, og ikke motsatt. De peker også på at ansatte har en tendens til å overvurdere kollegenes fravær, mens de undervurderer sitt eget. Videre påpeker de at det kan være vanskelig å skille mellom forhold ved arbeidssituasjonen (arbeidsforhold og bedriftens muligheter for/sanksjoner overfor fravær) og fraværskulturen.

Forskning om familiesituasjonens betydning for fravær har særlig vært rettet mot å forstå hvorfor kvinner har høyere fravær enn menn. Olsen og Mastekaasa (1997) refererer tre ulike hypoteser som har vært anvendt for å studere betydningen av kjønn og sykefravær. Den første, dobbeltarbeidshypotesen, tar utgangspunkt i at arbeidsmengden til heltidsarbeidende kvinner gjerne er høyere enn menns, fordi kvinner utfører hoveddelen av arbeidet i hjemmet. Den andre og tredje

¹⁹ I denne rapporten benyttes fraværskultur kun som mål på en av flere eventuelle årsaker til å gå syk på jobb. (Jf kapittel 2)

hypotesen som refereres, rettes primært mot psykisk helse, og er såkalte konkurrerende hypoteser. Rollekonflikthypotesen postulerer at rollen som omsorgsperson og rollen som yrkesaktiv kan komme i konflikt. Dette kan forårsake en følelse av ikke å strekke til. Rolleforsterkningshypotesen tar motsatt utgangspunkt, at det å inneha ulike roller kan være en fordel. For eksempel kan det å ha barn ha positiv betydning for hvordan man (psykisk) takler det å ha problemer i jobben.

Tiltak mot fravær

Forskning om sykefravær har ved siden av ønsket om å forklare svingninger i sykefraværet, også hatt som siktemål å finne tiltak som kan redusere fraværet.²⁰

Det har på 90-tallet vært stor prosjektaktivitet i Norge med den hensikt å finne tiltak som kan påvirke sykefraværet. Mastekaasa (1998) har forsøkt å kartlegge hovedvekten av de tiltakene som har ført til endelige resultater i form av evalueringer. Han skiller mellom tiltak av ulike typer (1998:39): Avtaler mellom partene i arbeidslivet (se for eksempel Mastekaasa og Rytter 1994), generelle tiltak i trygdeetaten, tiltak i kommuner og enkeltbedrifter (se for eksempel Dahl 1996 og Bjørnskau 1997) og tiltak rettet mot spesielle pasientgrupper. Oppfølging av sykmeldte har vært det tiltaket som har dominert i det norske sykefraværarbeidet de senere årene (se for eksempel Dahl 1996). I andre land har en rekke andre tiltak vært forsøkt, blant annet ulike former for bonus ved redusert sykefravær (Olsen og Mastekaasa 1997, Mastekaasa 1999). Den typen studie som vårt prosjekt representerer, er i dette landskapet annerledes enn andre tiltak som er forsøkt i Norge, og så vidt vi har klart å finne ut, også i andre land.²¹ Dette gjør prosjektet naturligvis særlig interessant, men vi får til gjengjeld ingen mulighet til å sammenligne resultatene med andre tilsvarende prosjekter.

²⁰ Pedersen (1997) utfordrer den vanlige oppfatningen om at økt fravær hovedsakelig er et problem som bør søkes redusert. Selv om lavt fravær i en bedrift lett assosieres med positiv effektivitet og god personalpolitikk, kan på den annen side høyt fravær skyldes at bedriften lykkes i å integrere arbeidstakere som ellers ville falt ut av den aktive arbeidsstyrken: «Den sunne bedrift» er ikke nødvendigvis den bedriften som kan oppvise de laveste fraværstallene» (Pedersen 1997:80). På samfunnsnivå vil likeledes det å lykkes med den samfunnspolitiske målsetningen om å integrere en så stor andel som mulig av befolkningen i yrkeslivet, rimeligvis innebære at man må akseptere et høyere gjennomsnittlig nivå på det «naturlige» eller «uunngåelige» sykefraværet. Han peker på at kostnadene ved sykefravær delvis også avhenger av i hvilken grad den aktive arbeidsstyrken «dreneres» for mindre robuste arbeidstakere gjennom uføretrygding og førtidspensjonering. Den totale samfunnsøkonomiske gevinst av redusert fravær kan med andre ord være en illusjon.

²¹ Sykefraværprosjektet i COOP er ett av fem forsøk med utvidet rett til egenmelding som Sandmanutvalget omtaler (2000: 106-7). Utvalget påpeker i sin innstilling at det er problematisk å trekke ut generelle konklusjoner på bakgrunn av de forsøkene som er evaluert.

Kort oppsummert viser både norsk og internasjonal forskning at det er mange forskjellige forhold som virker inn på arbeidstakeres sykefravær. Fordelaktige sykelønnsordninger ser ut til å øke fraværet, mens innstramninger av slike ordninger (for eksempel innføring av karensdag) ser ut til å bidra til redusert fravær. Forskning tyder også på at det er en sammenheng mellom nivået på arbeidsledigheten og sykefraværet. Når arbeidsledigheten øker, synker fraværet, og når ledigheten går ned, øker fraværet. Utbredelsen av sykefravær har naturligvis også sammenheng med forhold knyttet til bedriften eller jobben og den enkelte arbeidstaker. Noen jobber innebærer større risiko for å bli syk eller utsatt for arbeidsbelastninger og/eller ulykker enn andre jobber, og noen arbeidstakere har bedre helse enn andre. I tillegg antas det gjerne at arbeidsmiljøet og den enkeltes arbeidsmoral har en egen effekt på fraværet, utover reell sykdom.

Hensikten med sykefraværprosjektet er i første omgang å finne ut om de tiltakene vi prøver ut har innvirkning på fraværsutviklingen. Her baserer vi oss på forskning som viser til at sykelønnsordninger påvirker fraværet. Vi er også ute etter å undersøke *hvordan* disse tiltakene eventuelt virker, og om de har utilsiktede konsekvenser, som for eksempel at de ansatte hyppigere går på jobb når de er syke. Som vi skal se i kapittel 2 er hensikten med bruk av spørreskjemaer nettopp dette. Tiltakene i dette prosjektet er ikke rettet mot alle typer sykefravær. Før vi gir en nærmere beskrivelse av de to tiltakenes utforming og målsettingen med disse, ser vi nærmere på noen sentrale begreper som kan benyttes til å skille mellom ulike typer sykefravær.

Sykefravær – en begrepsavklaring

Det er tre begrepspar som er av særlig interesse for et prosjekt som dette, med målsetting om å redusere sykefraværet i en gruppe arbeidsplasser gjennom endringer i sykelønns- og egenmeldingsordningen. For det første er det sykefravær og sykenærvær. For det andre er det frivillig og ufrivillig fravær, og for det tredje unngåelig og unngåelig fravær. Det første setter søkelyset på at ansatte går syke på jobb. De to siste begrepsparene kan benyttes for å skille mellom ulike typer fravær og klargjøre hva slags sykefravær tiltakene som prøves ut i dette prosjektet er rettet mot.

Sykefravær og sykenærvær

Sykefravær og -nærvær viser til at en arbeidstaker som er helsemessig uskikket eller er usikker på om han/hun bør eller er i stand til å arbeide, likevel kan velge å gå på jobb. Bakgrunnen for at en bedrift har lavere sykefravær enn en annen sammenlignbar bedrift, kan delvis henge sammen med at de ansatte går på jobb i situasjoner der de ansatte i den andre bedriften velger å sykmelde seg. I bunn og grunn er definisjonen av sykenærvær at man er syk på jobben. Dette begrepet er imidlertid problematisk, ettersom det kan være store individuelle forskjeller i hvordan den enkelte vurderer helsesituasjonen sin. Sykenærvær bør begrepsmessig begrenses til situasjoner der den enkelte selv *vet* at han/hun kunne holdt seg hjemme, eller *burde* ha visst dette. En ansatt med forkjølelse som føler seg frisk nok til å utføre arbeidsoppgavene sine, men som innebærer en smitterisiko for kolleger og/eller kunder, har således sykenærvær. En ansatt som på tross av ryggsmertesmerter og legens anbefaling om ikke å jobbe velger å jobbe, har sykenærvær. Sykenærvær kan ha innvirkning på omgivelsene, for eksempel gjennom smitte, men ikke minst kan det føre til at sykdomsperioden blir forlenget og/eller at man får en forverring på grunn av at man jobber syk. Det kan likevel tenkes at en ansatt klarer å utføre arbeidet på tross av sykdom, og at dette ikke er i strid med hva en selv og kolleger ønsker, og hva en eventuell lege anbefaler. Hvis arbeidet anses som behandling, det vil si det kan tenkes at sykenærvær medfører at man blir raskere frisk enn man ville blitt hvis man var sykmeldt, da kan ikke sykenærvær betraktes som et problem. Bruken av aktiv sykmelding er dels basert på troen på at det kan være helsemessige gevinster ved å arbeide når man kan i sykdomsperioden. I de tilfeller der den enkelte utsetter sine omgivelser for smitte, og/eller man føler seg tvunget til å arbeide syk, er det fare for at man på lang sikt påfører bedriften større utgifter, for eksempel ved lange sykmeldinger på et senere tidspunkt.

En sentral forutsetning for tiltakene som prøves ut i dette prosjektet har vært å redusere sykefraværet – ikke å øke sykenærværet. Økt sykenærvær kan ha negative konsekvenser for den enkelte ansatte, for kolleger og for arbeidsmiljøet og for det samlede fraværsnivået på sikt. I kapittel 3 ser vi blant annet på sykenærværet i de deltakende bedrifter før tiltakene ble iverksatt. I kapittel 4 undersøker vi om tiltakene har hatt innvirkning på om de ansatte har endret atferd med hensyn til å gå syke på jobb.

Frivillig og ufrivillig fravær

Begrepsparet frivillig-ufrivillig fravær setter søkelys på arbeidstakerens individuelle valg mellom å enten gå på jobb eller å sykmelde seg. Dette henspiller på fravær/nærvær som et individuelt fenomen, og det blir lagt vekt på den enkeltes individuelle moral og holdninger som forklaringsfaktorer for fravær. Fraværsnivået i en

bedrift eller i et land bestemmes av summen av de valg som gjøres av den enkelte. Frivillig fravær er at arbeidstakere velger å ikke gå på jobb i situasjoner der de kunne ha valgt å arbeide, enten fordi de skifter eller fordi de ikke er syke i den grad at det burde tilsi fravær fra arbeidsplassen. Ufrivillig fravær er alt fravær der arbeidstakeren ikke kan gå på jobb, uansett hvor stort ønsket om dette er. Begrepsparet kan sies å basere seg på et skille mellom legitimt og ikke-legitimt fravær: Frivillig fravær er ikke-legitimt, ufrivillig fravær er legitimt.

Unngåelig og uunngåelig fravær

Det tredje begrepsparet – unngåelig og uunngåelig fravær – innebærer også en forståelse av fravær som resultat av individuelle valg, som det forrige begrepsparet. Det er imidlertid mer nyansert, ettersom det også rommer at unngåelig fravær kan være legitimt. Legitimt unngåelig fravær er alt fravær som den enkelte ansatte, bedriften eller andre aktører i samfunnet kan bidra til å fjerne årsakene til. Begreperne viser derfor til at sykefraværet også er resultat av de rammebetingelser den enkelte arbeider og lever under. Uunngåelig fravær må per definisjon anses som legitimt: Dette er fravær med bakgrunn i (faktisk) sykdom eller skade som ikke er arbeidsrelatert og problematisk å gardere seg mot.

Med utgangspunkt i de tre begrepsparene kan vi grovt skille mellom tre ulike fraværstyper:

1. *Frivillig fravær*. Dette er når den ansatte velger å være borte fra jobben, selv om han/hun anser seg selv å være i stand til å jobbe. En folkelig benevnelse av denne type fravær er skoft, men vi mener at frivillig fravær er en bedre benevnelse. Det er nemlig to forskjellige typer av slikt fravær. Den ene er når hele fraværperioden, selve fraværstilfellet, er frivillig. Den andre viser til at deler, og da som regel slutten av en fraværperiode, er frivillig. Dette er i tilfeller der en ansatt føler seg frisk nok til å arbeide før en sykmelding eller en egenmeldingsperiode går ut, men ikke friskmelder seg selv og går tilbake på jobb. Ved å benevne begge typer som skoft, tas det ikke hensyn til at fraværet i første omgang var et resultat av sykdom. Har man fått en ukes sykmelding av lege på en mandag, og man på torsdag føler seg i stand til å arbeide, er det legitimt å vente til neste mandag med å komme tilbake på jobb. På sikt kan dette kanskje også medføre en helsegevinst, slik at man unngår nytt fravær. Fraværet torsdag og fredag må likevel kunne betegnes som frivillig. Kollektiv bonus har potensial til å redusere begge typene av frivillig fravær. Utvidet egenmelding i kombinasjon med slik bonus legger til rette for en mer fleksibel håndtering av korte fraværstilfeller og øker sjansene for at ansatte med lettere sykdom kommer tidligere tilbake på jobb.

2. *Unngåelig, legitimt fravær.* Dette kan være fravær med bakgrunn i forhold på arbeidsplassen, som arbeidsskader/ulykker, belastninger på grunn av arbeidet, dårlig psykososialt arbeidsmiljø osv. Det kan også være fravær som kommer av at den enkelte arbeidstaker ikke tar (nok) hensyn til sin egen helse, for eksempel ved å røyke, som igjen øker sannsynligheten for sykdom. Det kan også vise til at fravær kan påvirkes av det offentlige – for eksempel kan en bedre helse-tjeneste sikre at ansatte kommer raskere tilbake på arbeid. Kortere operasjons-kø er ett eksempel. I denne rapporten er det først og fremst det arbeidsrelater-te fraværet vi har i tankene når vi benytter begrepet unngåelig, legitimt fra-vær. Ved å bedre arbeidsforholdene kan man redusere denne typen fravær. Vi anser det som mulig at de to tiltakene kan påvirke det arbeidsrelater-te fraværet. Dette fordi de gjennom belønning (bonus) og nye rammebetingelser for korte fravær (utvidet egenmelding) har potensial til å skape oppmerksomhet omkring sykefraværspromblematikken og negative forhold på arbeidsplassen. Hvis de ansatte setter i gang lokale prosesser som munner ut i bedre arbeidsforhold, kan dette redusere det arbeidsrelater-te fraværet, og på sikt kanskje også bedre helsen til de ansatte. For eksempel kan forbedring av HMS-arbeidet (helse, miljø og sikkerhet) eller en bedre fordeling av fysisk belastende arbeidsoppgaver gjen-nom økt jobbrotasjon, kunne bidra i denne retning.
3. *Unngåelig fravær.* Dette er fraværstilfeller som kommer av skader, ulykker, sykdom og helseproblemer som ikke kan relateres til arbeidet. Det kan være alt fra (lett) forkjølelse til fritidsulykker, kroniske sykdommer/skader til (alvor-lige) sykdomstilfeller. Tiltakene vi prøver ut i dette prosjektet er ikke rettet mot dette fraværet.

Som vi skal se i kapittel 3 er det vanlig med forskjeller i hvordan en ansatt og kolleger og ledelse definerer sykefraværet og -nærværet på arbeidsplassen, blant annet om det oppfattes som legitimt eller ikke, underforstått frivillig eller ikke. Det bør vektlegges at i bunn og grunn er det kun den enkelte ansatte selv, og eventuelt dennes lege, som kjenner årsaken til et fraværstilfelle og om han eller hun er i stand til å arbeide eller ikke. Streng sosial kontroll av fravær-satferden på en arbeidsplass kan regulere fraværet til den enkelte og øke sykenærværet. At det forekommer mistro til kollegers fravær-satferd på arbeidsplasser kan ha klart nega-tive konsekvenser for arbeidsmiljøet og for den enkeltes helse på sikt.

To tiltak mot sykefravær og deres mulige virkninger

Vi har ovenfor kort beskrevet de to tiltakene som dette prosjektet har prøvd ut. Målsettingen har vært å undersøke om tiltakene har hatt innvirkning på korttidsfraværet, det vil si fraværet som har en varighet på 1–16 dager, over en tiltaksperiode på to år. Det er nødvendig å klargjøre hva som er bakgrunnen for at nettopp disse to tiltakene er valgt, hvordan de rent konkret er utformet og hvordan tiltakenes utforming kan påvirke sykefraværet. Et vesentlig poeng er at tiltakene kan ha positive og negative effekter på sykefraværet, på de ansattes arbeidssituasjon, på arbeidsmiljøet, på deres forhold til kollegers sykefravær og på egne holdninger til fravær. Tiltak som forverrer de ansattes trivsel og arbeidsmiljø, men som reduserer sykefraværet, kan for eksempel ikke anses som særlig vellykkede. Et vesentlig spørsmål som må besvares er derfor: På hvilken måte kan slike tiltak påvirke fraværserferden til de ansatte? Videre bør man spørre seg om tiltakene kan ha utilsiktede negative konsekvenser for de ansattes arbeidssituasjon, for arbeidsmiljøet som helhet og for sykefraværet på arbeidsplassen.

Kollektiv bonus

Hensikten med tiltaket er å redusere fravær gjennom økonomisk premiering. Grunnideen er at dersom det samlede fraværet i en butikk reduseres i forhold til samme kvartal året før, deler de ansatte en pott basert på hvor mye hver enkelt har jobbet. Bonusen beregnes altså ikke på bakgrunn av den enkeltes fravær, men endringen i det kollektive opparbeidede fraværet som faller inn under arbeidsgiverperioden.

Bonus kan anses som et kontroversielt tiltak mot sykefravær, og det er derfor viktig hvordan et slikt tiltak utformes. I samråd med representanter fra bedriftene er det valgt å utforme dette bonustiltaket som en blanding av en kollektiv og individuell premiering av redusert sykefravær. Konkret er bonusordningen utformet som følger: Det en butikk sparer i form av redusert sykefravær (inntil 16 dager) i ett kvartal sammenlignet med tilsvarende kvartal året før, deles likt mellom bedriften og de ansatte. De ansatte får alle del i denne gevinsten, men den fordeles ut fra hvor mye man har vært på jobb i perioden. I dette prosjektet var prosjektperioden på to år, det vil si at det var åtte kvartaler i perioden hvor det ble beregnet om det var grunnlag for bonusutbetalinger. For at en slik bonus skal virke best mulig, bør den utbetales så raskt som mulig etter den er opparbeidet. Da sikrer man at de ansattes bevissthet omkring tiltaket ikke svekkes. I prosjektet er det

tatt utgangspunkt i at så snart arbeidstid og sykefravær for et kvartal er klart, bør bonus regnes ut og utbetales på neste lønning.²²

For å illustrere hvordan en slik ordning fungerer i praksis, er det hensiktsmessig med et enkelt eksempel, som vist i tabell 1.1. Eksemplet er fra en tenkt butikk med seks ansatte.

I første kvartal 1997 hadde de ansatte i denne enheten (butikken) totalt produsert 2307 arbeidstimer, og de hadde vært syke i til sammen 144 timer i arbeidsgiverperioden. Sykefraværet kan beregnes til $144/(2307+144) = 5,875$ prosent. I første kvartal 1998 kan vi tenke oss at de produserer i alt 2937 arbeidstimer og har 100 timer sykefravær. Sykefraværet kan beregnes til 3,29 prosent. Sykefraværet har altså gått ned i denne enheten. For å beregne en bonus, må vi ta utgangspunkt i hvor mange sykefraværstimer denne enheten ville ha hatt dersom sykefraværet hadde vært det samme. Med 5,875 prosent sykefravær og en samlet produksjonskapasitet på $(2937+100) 3037$ timer, får vi et forventet antall sykefraværstimer = $(3037 \times 5,875)/100 = 178,43$ timer. Beparelsen er dermed $178,43 - 100 = 78,43$ timer.

For å beregne bonus, må vi ha et anslag på hvor mye en sykefraværstime koster bedriften. I dette prosjektet er det antatt en kostnad på 150 kroner per time

Tabell 1.1 Eksempel på bonusberegning i sykefraværprosjektet.

	1. kvartal 1997		1. kvartal 1998		Bonus	5882,13
	Timer på jobb	Timer syk	Timer på jobb	Timer syk		
Jan	511	0	520	16	Jan	1041,44
Vidar	486	32	488	8	Vidar	977,35
Even	560	0	544	16	Even	1089,51
Lise	450	48	460	16	Lise	921,27
Anne	300	64	470	24	Anne	941,30
Beate	0	0	455	20	Beate	911,26
I alt	2307	144	2937	100	I alt	5882,13
Sykefravær (%)		5,88		3,29		
Forventet antall syketimer:				178,43		
Innspart sykefravær (timer):				78,43		
Kostnad per syketime				150		
Ansattes andel av innsparte kostnader				50 %		

²² I Landsoverenskomsten 1996/98 mellom Samvirkeforetakenes Forhandlingsorganisasjon (SamFo) og Handel og Kontor i Norge (HK) er det utarbeidet en rammeavtale om resultatlønn, og en mønsteravtale som grunnlag for innføring av konkrete resultatlønnsavtaler i enkeltbedrifter (Samvirkeforetakenes Forhandlingsorganisasjon og Handel og Kontor i Norge 1996/98, bilag 8). Bonus som følge av redusert sykefravær dekkes av dette avtaleverket mellom partene. I Mønsteravtalen heter det at resultatlønn skal utbetales etterskuddsvis senest andre måned etter periodens utløp. Det innebærer at bonus for redusert sykefravær i første kvartal senest skal utbetales på mailønn.

til dekning av lønn og personalkostnader for vikar (evt. overtid for andre ansatte). Den samlede gevinsten av redusert sykefravær blir dermed: $150 \times 78,43 = 11\,764$ kroner. De ansatte skal ha halvparten av dette til fordeling, det vil si 5882 kroner. Fordelingen av bonus blant de ansatte skjer ut fra hvor mye de har arbeidet i perioden. «Jan» har for eksempel jobbet 520 av i alt 2937 timer og får dermed $520/2937 \times 5882 = 1041$ kroner.

Bonusordningen er utformet på en slik måte at eget fravær i liten grad gir individuelt økonomisk tap. Det er kollektivet som tjener på at sykefraværet innen arbeidsgiverperioden reduseres, men de som jobber fulltid tjener mer på en nedgang i fraværet enn de som jobber deltid. Videre er ordningen kun utformet som et positivt insitament – det er ingen sanksjoner som trer i kraft hvis fraværet øker. Går fraværet innen arbeidsgiverperioden ned, får de ansatte en bonus, er den uendret eller den stiger, blir det ingen utbetaling.

Det er flere måter et slikt tiltak kan påvirke sykefraværet og fraværsatferden til de ansatte på. Tiltaket kan for det første ha direkte effekt gjennom individuell disiplinering av de ansattes fraværsatferd. Ettersom alle tjener på at fraværet går ned, kan bonusen virke som insitament for å redusere eventuelt frivillig fravær. Dette kan skje både ved at det blir færre egenmeldte fraværstilfeller, og ved at de ansatte kommer raskere tilbake på jobb når de har vært borte på grunn av sykdom. Tiltaket kan bidra til å forkorte både de egenmeldte fraværstilfellene og de som er på grunnlag av sykmelding fra lege, selv om det er mest sannsynlig at det er fravær på grunn av egenmelding som er mest påvirkbart.

For det andre kan tiltaket medføre at det iverksettes formelle og uformelle kollektive prosesser på arbeidsplassen med målsetting om å redusere fraværet for å bedre mulighetene til å opparbeide bonus. Bonusen virker da som insitament for at de ansatte kollektivt påvirker den enkelte ansatte og/eller forhold på arbeidsplassen som kan skape fravær. Disse prosessene kan altså for det første være rettet mot eventuelt frivillig fravær ved å påvirke de enkelte ansatte gjennom kollektiv kontroll og bruk av sanksjoner. De kan dessuten være rettet mot å bedre forholdene på arbeidsplassen på en slik måte at unngåelig fravær forebygges – for eksempel kan det utvikle seg større bevissthet omkring hvilke typer arbeidsoppgaver som er særlig belastende og som oftest fører til fravær. Bonustiltaket kan dermed virke som et insitament til å bedre arbeidsmiljøet og fordele belastninger på en måte som minsker faren for arbeidsrelatert fravær, for eksempel gjennom økt jobbrotasjon eller satsing for å bedre trivselen og det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er mulig at man på sikt kan oppnå en positiv effekt av et slikt tiltak ikke bare på det eventuelt frivillige korttidsfraværet og på det unngåelige korttidsfraværet, men også på langtidsfraværet. Dette forutsetter at det lokalt på arbeidsplassene iverksettes prosesser som bidrar til å forebygge arbeidsrelatert fravær av ulik art. Spørsmålet er da om en tiltaksperiode på kun to år er tilstrekkelig for å starte opp prosesser som gir

en slik positiv helseeffekt på langtidsfraværet. Det unngåelige langtidsfraværet som et slikt tiltak kan bidra til å motarbeide på sikt, er for eksempel belastningsskader på grunn av arbeidet. Vi stiller oss i utgangspunktet tvilende til at bonustiltaket kan bidra til at langtidsfraværet synker, men hvis tiltaket bidrar til et bedret arbeidsmiljø, vil dette være en positiv langtidseffekt.

Flere ulike mekanismer kan altså bidra til at bonustiltaket medfører redusert fravær. På den ene siden vil tiltaket kunne bidra til at kollektivet i sterkere grad sanksjonerer fravær de anser som unødvendig, og/eller de iverksetter (positive) prosesser for å forhindre unngåelig, arbeidsrelatert fravær. På den andre siden kan den enkelte få en sterkere følelse av at eget fravær går ut over fellesskapet. Det er selvfølgelig også mulig at kun et fåtall eller ingen av de ansatte endrer fraværstferd, for eksempel fordi de satser på å være «gratispassasjerer». Tankegangen her er at hvis alle eller de fleste satser på at de andre i butikken vil redusere sitt fravær, så behøver ikke den enkelte å gjøre det selv: han eller hun får likevel bonus som et resultat av de andres atferdsendringer. En annen mulighet er at alle eller de fleste ikke regner med at de andre vil endre sin atferd, noe som kan medføre at de selv heller ikke endrer atferd, da dette alene ikke vil medføre bonus. Begge disse utgangspunktene vil medføre at fraværet ikke går ned, og det vil ikke bli grunnlag for bonus.

Vi kan ikke se bort fra at bonustiltaket også kan få uønsket virkning på sykenærveret – altså at flere går på jobb selv om de egentlig er syke, enten på grunn av et håp om at dette vil medføre bonus eller fordi de frykter sanksjoner fra kolleger. Økt sykenærver må anses som en negativ effekt, og ikke en ønsket måte å redusere fraværet på. Som tidligere nevnt vil også økt sykenærver kunne bidra til økt sykefravær på sikt, og hvis dette skjer, har tiltaket virket mot sin hensikt både med hensyn til mål og middel. Ved hjelp av de to rundene med spørreskjemaer som de ansatte har besvart, kan vi undersøke om sykenærveret stiger som et resultat av bonustiltaket. Dette gjør vi i kapittel 4, der vi undersøker om sykenærveret har endret seg ulikt i tiltaksgruppene versus kontrollgruppen, om det har vært endringer i årsakene til at de ansatte går syke på jobb og om det har vært endringer i de ansattes opplevelse av, og holdninger til, kollegers sykefravær og -nærver. Vi vil også undersøke om tiltakene har hatt innvirkning på de ansattes trivsel og deres opplevelse av forskjellige sider ved arbeidsmiljøet.

Et slikt bonustiltak *kan* altså medføre uønskede, negative effekter for de ansatte og for deres arbeidsmiljø. Det kan også rettes andre typer innvendinger mot et slikt tiltak, og disse bør nevnes. For det første er det en mulighet for at ansatte kan benytte ordningen strategisk for å sikre seg bonus. Ved frivillig å være mye borte et kvartal og så redusere fraværet til et mer normalt nivå det samme kvartalet året etter, vil de ansatte være sikret utbetaling av utbetalt bonus. Dette ville til gjengjeld innebære at de ansatte bevisst valgte å gi slipp på muligheten for bonus

for de kvartaler der de valgte å øke fraværet. Vi har regnet det for lite sannsynlig at en slik strategisk samordning av korttidsfraværet kan forekomme i dette prosjektet.

En annen innvending er at ansatte i butikker der korttidsfraværet er lavt før tiltaksperioden setter inn, har mindre mulighet for å få opparbeidet bonus enn butikker der fraværet har vært høyere. Som vi skal se i kapittel 3 er det stor variasjon mellom de deltakende butikker i fraværnivå året før tiltakene ble iverksatt. Tiltaket kan dermed oppleves som urettferdig overfor de som uten bonusordning har klart å holde fraværet på et lavt nivå. Bonustiltaket er i utgangspunktet kanskje best egnet som et virkemiddel til å redusere fraværet i bedrifter eller avdelinger med et (forholdsvis) høyt fraværnivå. I dette prosjektet er vi interessert å undersøke om et slikt tiltak har effekt på fraværet generelt sett, og som vi skal se i neste kapittel er gruppene derfor tilfeldig sammensatt. Hadde tiltaksgruppene blitt sammensatt av kun butikker med forholdsvis høyt fravær, ville vi ikke visst om en eventuell nedgang var en effekt av tiltaket eller et resultat av tilfeldige svingninger.

Videre kan det hevdes at bruk av bonus prinsipielt er en feil type virkemiddel for å redusere sykefravær. Utgangspunktet for en slik innvending er at ansatte er pliktige til å være på arbeid så sant de er i stand til det. De skal derfor ikke premieres for å gjøre det de uansett burde gjøre – bidra til å redusere sykefraværet – individuelt gjennom å ikke ha frivillig fravær, og kollektivt gjennom å bidra til et godt arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplassen. Dette er en viktig innvending, men vi vil likevel understreke at i bedrifter med et svært høyt fravær, kan det være økonomisk ulønnsomt å ikke forsøke å få dette ned. I dette prosjektet er vi først og fremst ute etter å undersøke om en slik bonusordning alene, eller i kombinasjon med utvidet egnemelding, er en *mulig* måte å redusere fraværet på. Hvis tiltaket har positiv effekt, er det nødvendig å diskutere om dette også er en hensiktsmessig metode for å redusere fraværet i andre bedrifter.

Til slutt kan det hevdes at iverksetting av et bonustiltak for å redusere sykefraværet er problematisk ettersom man da tar utgangspunkt i at sykefraværet er for høyt og at det bør reduseres. Vi mener dette er en viktig innvending. Som vi skal se i kapittel 3 er det ikke uvanlig å arbeide selv om man er syk, og det kan derfor hevdes at fraværet burde vært høyere, ikke lavere. En slik innvending baserer seg på at fraværet er en naturlig konsekvens av helsetilstanden i arbeidsstokken. Et høyt fravær indikerer mye helseplager og sykdom, og bonustiltaket legger press på de ansatte som har behov for å være mer borte enn andre. Med et slikt utgangspunkt blir det problematisk å arbeide for å redusere fraværet på arbeidsplasser som skaper unngåelig fravær. Tidligere forskning viser at fraværnivået kan være svært ujevnt fordelt mellom ellers sammenlignbare arbeidsplasser med sammenlignbar arbeidsstokk. Det er altså lokale forhold på arbeidsplassene som bidrar til å hindre

og til å fremme sykefravær og sykenærvær. Et høyt fraværnivå på en arbeidsplass *kan* komme av at arbeidsmiljøet skaper fravær, og det er problematisk å hevde at man da ikke bør forsøke forskjellige tiltak lokalt for å påvirke dette i positiv retning. Det er derfor viktig å undersøke om forskjellige typer tiltak kan påvirke arbeidsmiljøet, fraværnivået og de ansattes fraværstferd. Dette gjelder også tiltak som endrer rammebetingelsene for fraværet, som det kollektive bonustiltaket og tiltaket vi har prøvd ut i kombinasjon med det – rett til utvidet egenmelding.

Utvidet egenmelding i kombinasjon med kollektiv bonus

Bakgrunnen for tiltaket utvidet egenmelding er troen på at den enkelte ansatte selv er best egnet til å vurdere sin helsesituasjon, også i forhold til de arbeidsoppgaver han eller hun skal utføre. Ved å skape en mer fleksibel egenmeldingsordning kan den ansatte slippe å oppsøke lege ved lettere sykdom, og selv vurdere når han eller hun er i stand til å gå tilbake på jobb. I dette prosjektet har de ansatte i den ene tiltaksgruppen fått retten til å egenmelde seg opp til seks kalenderdager, altså dobbelt så mye som vanlig. Seks dager innebærer en åpningsuke for en dagligvarebutikk. Dermed dekker egenmeldingsperioden en full arbeidsuke for en ansatt som arbeider normalarbeidstid, uansett når i uken man har fri. I tillegg har de ansatte i denne tiltaksgruppen fått mulighet til å egenmelde seg seks ganger per år, som er to ganger mer enn gjeldende regelverk. Det er satt et øvre tak på 24 kalenderdager per år, som totalt sett innebærer en fordobling av antallet dager.

Tanken om å øke egenmeldingsmulighetene for ansatte har fått stadig flere tilhengere i de senere år, og er blant annet et av forslagene i Sandmanutvalgets innstilling (2000: 144–45). Opprinnelig kommer ideen fra det samfunnsmedisinske miljøet i Gruppen for Trygdemedisin ved Universitetet i Oslo. Et økning av egenmeldingsmuligheten har også fått støtte fra leger, som mener at mange sørger for å sykmelde pasientene såpass lenge at de er sikre på at de ikke må komme tilbake for å få fornyet sykmelding. Dermed får pasientene et papir på at de er syke til en bestemt dato, og da blir de også hjemme så lenge. Gjennom å la pasientene selv avgjøre når de er friske nok til å komme tilbake til jobb, tenker man seg at en del sykefravær vil bli redusert. Det kan dermed også minske arbeidsbelastningen for legene, og således kunne være samfunnsøkonomisk besparende på sikt. I dette prosjektet undersøker vi om en mulighet for en mer fleksibel bruk av egenmelding medfører lavere korttids sykefravær. Rent konkret er hypotesen at korttidsfraværene som egenmeldes i gjennomsnitt vil bli kortere enn fraværene som var på bakgrunn av legemelding. Man kan også tenke seg at utvidet egenmeldingsperiode oppfattes som økt tillit fra arbeidsgiver, og at dette møtes med større ansvarlighet fra den enkelte arbeidstaker. En slik ansvarlighet vil kunne medføre

færre korttidsfravær. Økt tillit kan også bidra til bedre trivsel og økt fornøydhet med arbeidssituasjonen.

Hovedargumentet mot en slik ordning er at dette øker mulighetene for misbruk, det vil si at det frivillige fraværet kan øke. Hvis korttidsfraværet øker i gruppen med begge tiltakene og holder seg uendret eller synker i kontrollgruppen og gruppen med kun kollektiv bonus, kan dette altså være et resultat av at ordningen misbrukes.

I samarbeid med oppdragsgiver har vi valgt å prøve ut tiltaket i kombinasjon med kollektiv bonus. Bakgrunnen for dette er at en kombinasjon av bonus og utvidet egenmelding kan tenkes å gi en multiplikativ effekt, det vil si en samspill-effekt. Dette innebærer i så fall at det ene tiltaket (kollektiv bonus) virker bedre dersom også det andre tiltaket (utvidet egenmelding) er satt i verk. Det kan tenkes at utvidet egenmelding vil virke slik dersom de ansatte har bonus, det vil si de får et ekstra insitamant til å være ansvarlige. Optimalt kunne en egen tiltaksgruppe med butikker som kun hadde utvidet egenmelding vært ønskelig for å undersøke om en slik samspilleffekt ble oppnådd. Dette ville imidlertid kreve såpass mange flere deltakende butikker i forsøket at det ikke har vært mulig innen dette prosjektets rammer.

Det ble ved en feiltakelse ikke gitt kollektiv bonus til de ansatte i butikkene som tilhørte tiltaksgruppen som skulle ha begge tiltakene i den ene av de tre deltakende bedriftene. Dette medførte at de ansatte i to butikker – 87 ansatte ved oppstarttidspunktet – har hatt rett til utvidet egenmelding som eneste tiltak. Disse er i analysene tatt ut av gruppen med begge tiltakene, ettersom de ikke har hatt bonusordningen, og de blir behandlet separat i rapporten. Dette har da også medført at gruppen som hadde begge tiltakene kun består av butikker fra to av de tre bedriftene. Vi trekker ingen klare konklusjoner på bakgrunn av endringer i prosjektperioden for de to butikkene hvor de ansatte kun har hatt utvidet egenmelding. Dette fordi de i større grad enn de to tiltaksgruppene og kontrollgruppen vil være utsatt for sesongbetonte og tilfeldige svingninger i fraværet. Bakgrunnen for dette er det begrensede antall ansatte i de to butikkene, det at de tilhører samme bedrift og det at de dermed også er lokalisert i samme geografiske område.

Tidligere gikk vi igjennom hvordan bonusordningen kan påvirke korttidsfraværet. Disse mekanismene kan også forekomme i tiltaksgruppen med begge tiltakene, men på grunn av den utvidede retten til egenmelding er rammebetingelsene for at så skal skje noe annerledes. Bonusordningen virker også her som insentiv for individuell endring av fraværsatferden, for kollektiv påvirkning av de ansattes fraværsatferd og på prosesser som kan bidra til mindre unngåelig fravær. Muligheten for å forkorte fravær på grunn av sykdom som man vanligvis blir frisk av på under en uke, er i prinsippet større i gruppen med en kombinasjon av tiltak enn i gruppen med kun bonusordningen. De sistnevnte må fortsatt gå til lege hvis de

er så syke at en tredagers egenmelding ikke er nok, eller hvis de har benyttet de fire egenmeldingsmulighetene de har per år.

Mekanismene knyttet til utvidet egenmelding trekker i ulike retninger. På den ene side kan sjenerøse muligheter for egenmeldinger bidra til økt fravær. På den andre siden kan det altså hevdes at dersom man først går til legen, kan dette bidra til lengre sykmeldingsperioder enn nødvendig, og at sykmeldte har en tendens til å ikke gå på jobb før sykmeldingsperioden er over. Man kan også tenke seg at utvidet egenmeldingsperiode oppfattes som økt tillit fra arbeidsgiver, og at dette møtes med større ansvarlighet fra den enkelte arbeidstaker. Slik kan utvidet egenmelding kombinert med kollektiv bonus bidra til en større nedgang i korttidsfraværet enn bonusordning alene. Likevel, utvidet egenmelding kan i prinsippet bidra til større fravær, hvis de ansatte ikke individuelt og kollektivt prøver å oppnå bonus. Dersom noen ansatte misbruker mulighetene til egenmelding slik at det totale fraværet øker, vil dette sannsynligvis også påvirke arbeidssituasjonen for de som er på jobb. Dette kan fanges opp i endringer i de ansattes holdninger til kollegers fravær. Hvis mulighetene for økt bruk av egenmelding signaliserer økt tillit fra arbeidsgiver, kan dette i seg selv bidra til sterkere bedriftstilhørighet, særlig fordi dette er et gode arbeidstakere i andre butikker ikke har. Muligens vil dette også kunne vise seg gjennom økt trivsel og økt individuell fraværsmoral. Foruten å undersøke tiltakenes innvirkning på fraværutviklingen i de to tiltaksgruppene ved å sammenligne denne med utviklingen i kontrollgruppen, er det vesentlig for analysen i denne rapporten å undersøke om noen av disse mekanismene har forekommet.

Kapittel 2 Datamateriale og prosjektets gjennomføring

Vi skal i dette kapitlet gi en beskrivelse av de to settene med datamateriale som analysene i denne rapporten baserer seg på: sykefraværstall fra de deltagende bedrifter og to runder med spørreskjemaer til de ansatte i tiltaksgruppene, kontrollgruppen og to andre bedrifter innen COOP. Gjennom eksperimentet ønsker vi å undersøke om justeringer av sykelønnsordningen har effekt på det samlede fraværet. Til dette benyttes sykefraværstallene. Gjennom spørreskjemadataene ønsker vi for det første å undersøke om de ovenfor nevnte tiltakene bidrar til endringer i vurderingene av arbeidsmiljø og holdninger til fravær. For det andre ønsker vi å kartlegge de ansattes vurderinger av ulike forhold på arbeidsplassene som kan påvirke fraværet.

Først tar vi for oss hvordan vi måler sykefraværsutviklingen i de to tiltaksgruppene og i kontrollgruppen, deretter ulike mål på fravær, og til sist hvilke problemer som hefter ved å benytte den innsamlede fraværstatistikken til analyseformål. Deretter går vi inn på hvordan tiltaksgruppene og kontrollgruppen, som totalt sett består av 34 butikker fra tre forskjellige bedrifter innen COOP, er sammensatt. Herunder gir vi også en beskrivelse av hvordan tiltakene er gjennomført konkret i butikkene som har deltatt. Videre går vi inn på hvordan innsamling av de to rundene med spørreskjemaer har vært organisert, hvilke temaer skjemaene dekker og konkret hvordan disse benyttes for å måle sentrale forhold som er av interesse i henhold til problemstillingene i prosjektet.

Utgangspunktet for analysene av både endringer i fravær og forhold på arbeidsplassene som direkte eller indirekte kan påvirke fravær og nærvær, er en sammenligning av utviklingen i de to tiltaksgruppene med den i kontrollgruppen. Spørsmålet som stilles er: Forekommer det avvik fra utviklingen i kontrollgruppen i tiltaksgruppene? Vi baserer oss med dette på at de endringer som har forekommet i kontrollgruppen er naturlige – i den forstand at de ikke har vært gjenstand for påvirkning fra tiltakene. Spørsmålet blir videre om eventuelle avvik fra denne utviklingen kan være et sannsynlig resultat av tiltakene. For å sikre at et eksperimentelt design gjennomføres på beste måte, er det viktig å minimere muligheten for at de tre gruppene av butikker påvirkes ulikt av forhold som kan virke inn på sykefraværet. Dette sikres grunnleggende gjennom at gruppene er sammensatt på en måte som gjør at de er likest mulig i utgangspunktet (stratifisering). Det er også

viktig at selve gjennomføringen av prosjektet bidrar til å minimere muligheten for at de ansatte som tilhører forskjellige grupper påvirkes ulikt, og at det ikke internt i gruppene skjer store forandringer underveis i henhold til arbeidsstokkens sammensetning osv. Kapitlet avsluttes derfor med en gjennomgang av problemer rundt prosjektets gjennomføring som kan ha innvirkning på resultatene av analysene.

Sykefraværstatistikk fra tiltaksbedriftene

Sykefraværstatistikken for de deltagende butikker er innsamlet og videreformidlet til Fafo på administrativt nivå i de tre deltagende bedriftene. Statistikken benyttes til å analysere tiltakenes eventuelle effekter på fraværutviklingen. Den er kvartalsvis og på butikknivå, det vil si at det er aggregerte tall. Statistikken dekker en tidsperiode på 12 kvartaler, det vil si tre år; året før tiltakenes iverksettelse (sammenligningsåret, år -1) og de to tiltaksårene (år 1 og 2). Tiltaksgruppene og kontrollgruppen besto ved prosjektstart av 34 butikker. Dette innebærer 34 tids-serier på butikknivå, som dekker alle arbeidstimer og alle fravær av ulik lengde. Totalt gir dette 408 kvartalsobservasjoner av antall arbeidstimer som er utført i en butikk, antall fraværstilfeller og antall fraværstimer for fravær av ulik lengde, for henholdsvis menn og kvinner og samlet for alle. For å få et samlet mål på fravær-utviklingen er arbeidstimerne, fraværstilfellene og fraværstimerne summert gruppevis for hvert av de tolv kvartalene.

De tre bedriftene startet tiltakene på ulike tidspunkter, slik at tidsseriene starter og slutter i ulike kvartaler, men alle starter første arbeidsdag i et kvartal. Bedrift 1 startet 2. kvartal 1998, bedrift 2 startet 3. kvartal 1998 og bedrift 3. iverksatte tiltakene 1. kvartal 1999. Ettersom analysene gjøres på gruppenivå, består tiltaks-kvartalene (åtte over to år) gruppevis av summerte fraværstall fra tre forskjellige bedrifter og dermed kvartaler, men med lik avstand til tiltakets lokale oppstartstidspunkt. Figur 2.1 viser hvordan dette er gjort. Sammenligningsåret -1 består av de fire kvartalene før tiltakene ble iverksatt, tiltaksår 1 av de fire første kvartalene og tiltaksår 2 av de fire siste.

For å undersøke tiltakenes innvirkning på sykefraværet, analyseres utviklingen av fravær av ulik lengde. De fraværslengder som er av størst interesse i forhold til våre problemstillinger er fraværet innen arbeidsgiverperioden (1–16 dager), korttidsfraværet. Herunder er det spesielt interessant å fokusere på fraværet på 1–3 dager (den obligatoriske egenmeldingsperioden) samt bruk av utvidet egenmelding ved sykmelding på 4–6 dager for de butikkene som hadde utvidet egenmelding. Ettersom langtidsfraværet, altså fraværet som strekker seg utover 16 dager, er det

Figur 2.1 Kvartalsvis oversikt over når sammenligningsåret og tiltaksperioden var for de tre bedriftene i sykefraværprosjektet.

	Kvartal														
	2.97	3.97	4.97	1.98	2.98	3.98	4.98	1.99	2.99	3.99	4.99	1.00	2.00	3.00	4.00
Bedrift 1	-4.	-3.	-2.	-1.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.			
Bedrift 2		-4.	-3.	-2.	-1.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.		
Bedrift 3				-4.	-3.	-2.	-1.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
		tiltaksperiode													
		sammenligningsperiode (år -1) for første tiltaksår (år 1)													

som utgjør den klart største fraværsandelen, benyttes også fraværstallene til å kommentere endringer i dette. Tiltakene har potensial til å påvirke i hvilken grad fravær på grunn av sykt barn benyttes, og vi vil derfor også undersøke om så har skjedd. Vi benytter tre typer mål på sykefravær:²³

- *Antall fraværstilfeller per årsverk* måler fraværshfrekvensen.²⁴ Her bruker vi et mål som forteller hvor mange fravær som forekom per årsverk som ble arbeidet i en bestemt periode (kvartal eller år). Vi deler da antall fraværstilfeller på antallet årsverk som de mulige timene utgjør. Et årsverk er beregnet ut fra formelen: antall mulige timer/(37,5 timer (per uke)) * 4,33 uker (per måned) * 11 måneder (per år)).
- *Gjennomsnittlig lengde på fraværet* er et mål som viser hvor mange timer hvert fravær gjennomsnittlig er på. For å beregne dette deles summen av antallet fraværstimer på antallet tilfeller i en periode.
- *Sykefraværprosenten* viser hvilken andel fraværstimene i en periode utgjør av antallet mulige arbeidede timer. Nivået på fraværet er avhengig av både frekvensen av fraværstilfeller og hvor lenge de ansatte er borte når de først er sykmeldte. For at fraværet skal bli mindre, må enten både frekvensen av fraværstilfellene og lengden på fraværene synke, eller en av dem må synke i en slik grad at det oppveier utviklingen i det andre målet.

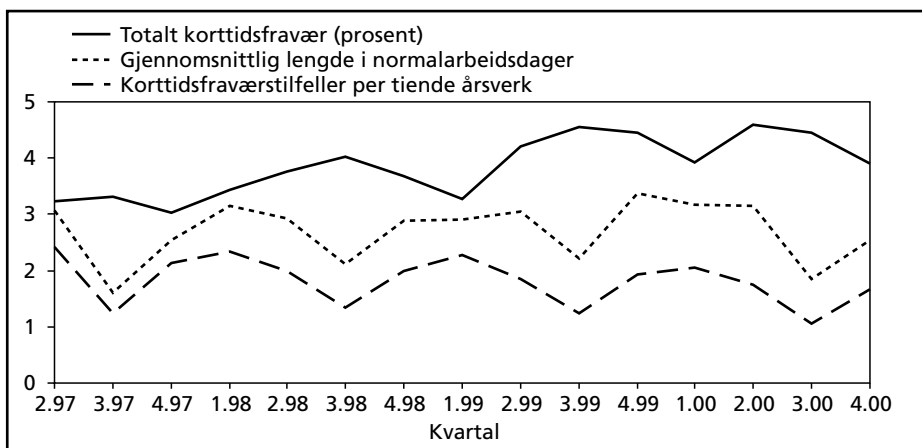
²³ Vedleggstabell 2.A viser skjemaet som ble benyttet for registrering av sykefraværet og hvordan vi har beregnet de forskjellige målene for fraværet.

²⁴ På grunn av datatekniske problemer i bedrift 3 var det ikke mulig å fremskaffe fraværstilfeller for de 23 butikkene som deltok fra denne bedriften for 3. kvartal 98 og 3. kvartal 1999, det vil si sammenligningskvartalet -2 og tiltakskvartalet 3 for denne bedriften. Vi har derfor estimert antallet fraværstilfeller for fravær av ulik lengde i disse to kvartalene for disse butikkene. Metoden for dette var å ta utgangspunkt i den gjennomsnittlige lengden på fraværene kvartalet før og kvartalet etter det kvartalet vi manglet fraværstilfellene for. Ut fra dette estimerte vi deretter hvor mange fraværstilfeller fraværstimene i det aktuelle kvartalet besto av. Dette ble gjort på aggregert nivå, det vil si at det var det summerte fraværet for butikkene fra bedrift 3 som tilhørte samme gruppe som lå til grunn for beregningen, og estimatet ble også kun benyttet på dette nivået.

I hovedsak har vi basert våre analyser på utviklingen i fraværet per tiltaksår og for tiltaksperioden sett under ett, for menn, kvinner og samlet i de to tiltaksgruppene og i kontrollgruppen, i forhold til sammenligningsåret før tiltakene ble iverksatt. Bakgrunnen for å bruke slike gjennomsnitt er dels at vi ikke hadde mulighet til å skaffe lange nok tidsserier til å kunne benytte andre analyseteknikker, men også at vi dermed minimerer den innflytelse som naturlige sesongsvingninger i fraværet skaper. Figur 2.2 viser hvordan korttidsfraværet varierer mellom kvartalene for de ansatte i alle de 34 butikkene som deltok i prosjektet i den perioden vi har fraværdata for. Det er i hovedsak variasjoner i antallet fraværstilfeller som skaper sesongsvingninger i korttidsfraværet, og tredje kvartal utpeker seg med minst fravær. Dette er sommer- og høstmånedene juli, august og september. Første kvartal – januar, februar og mars – gir gjennomgående et høyere korttidsfravær. Som vi senere skal se er lettere sykdomstilfeller på grunn av influensa, forkjølelse og omgangssyke den vanligste oppgitte årsaken til fravær innen arbeidsgiverperioden. Her gjenspeiles dette i at de ansatte oftere er borte i perioder der det er lettere å pådra seg forkjølelse og influensa.

Registreringen av antall langtidsfravær fra bedriftene er usikkert. Dette kommer av at slike fravær oftere strekker seg over kvartalsgrensene og dermed står i fare for å bli registrert som flere tilfeller. Det har skjedd i varierende grad i dette prosjektet, og antallet langtidsfravær som er registrert er derfor til en viss grad feilaktig. På grunn av at lange fravær ikke er så hyppig forekommende, vil feilregistreringer av antallet fraværstilfeller gi stort utslag både på antall fravær per årsverk og gjennomsnittlig lengde på fraværene. Vi har derfor valgt å ikke utføre analyser av fraværslengde og tilfeller for annet enn fraværet innen arbeidsgiverperioden. Dette

Figur 2.2 Korttidsfravær (prosent), gjennomsnittlig lengde på korttidsfravær i normalarbeidsdager (7,5 timer) og antall korttidsfravær per 10 årsverk i perioden. Tall for alle gruppene i de tre deltakende bedriftene. Hver bedrift er med i 12 av de 15 kvartalene.



gjør også at antallet fraværstilfeller som gir det totale sykefraværet i en periode er usikkert. For langtidsfravær (alt fravær som går ut over arbeidsgiverperioden) og det totale sykefraværet er det derfor kun sykefraværsprosenten som benyttes som mål.

Kan fraværstatistikken benyttes til analyse av tiltakenes effekter?

Som vi påpeker senere i kapitlet er det også mulig å måle tiltakenes effekter ved bruk av egenrapportert fravær fra de to rundene med spørreskjemaer. Det er imidlertid en del usikkerhet rundt hvor gode data egenrapportert fravær gir, og hvor representative de ansatte som har returnert skjemaene er. Generelt er det derfor en klar fordel å benytte mål på det faktiske sykefraværet i butikkene. Det er dog ikke helt uproblematisk å benytte disse dataene til å sammenligne fraværsutviklingen i de to tiltaksgruppene og i kontrollgruppen. Vi skal ta for oss noen svakheter med å benytte fraværstatistikken fra butikkene som mål på tiltakenes innvirkning på fraværet.

Vi har ikke fraværdata fra de 34 butikkene fra mer enn ett år før tiltakene startet. Vi vet derfor ikke om sammenligningsåret er representativt for de deltagende butikkene. På grunn av at det er forskjeller i fraværnivået mellom gruppene i sammenligningsåret -1, *kan* gruppevis endringer i tiltaksperioden være uttrykk for at sammenligningsåret ikke var et «normalår», det vil si at endringer som man kan tro er et resultat av tiltakene, kan være et resultat av at sykefraværet normaliserer seg. Årsaken til at vi ikke har kunnet anskaffe fraværstatistikk for de 34 butikkene for en lengre tidsperiode bakover i tid, ligger i at dette ville ha blitt en svært stor arbeidsbelastning for det administrative apparatet i de tre deltagende bedriftene. Det har heller ikke vært økonomisk rom i prosjektet til å kunne utføre en slik arbeidsoppgave.

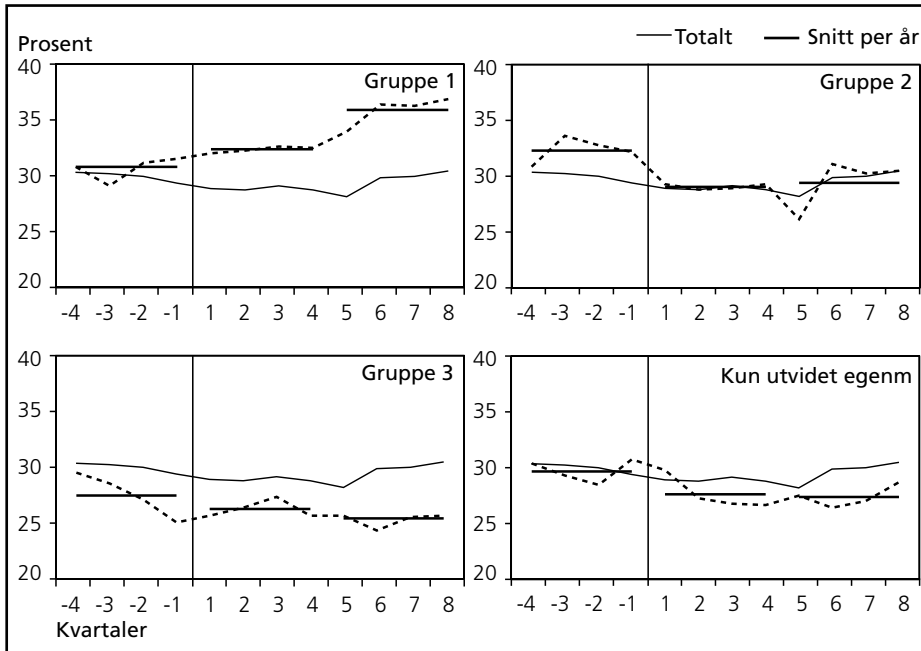
Fraværnivået er, som vi har sett, preget av naturlige sesongsvingninger. En kraftig influensaepidemi ett år kan for eksempel skape store variasjoner i korttidsfraværet fra ett år til et annet. Jo mindre gruppe man analyserer, dess større er faren for at fraværnivået preges av slike tilfeldige svingninger. De to tiltaksgruppene og kontrollgruppen består av 2–300 ansatte i 8–13 butikker. Samtidig vil analysene i kapittel 4 vise at samlet sett er det årlige fraværnivået på aggregert nivå forholdsvis jevnt i gruppene over de tre årene. Som vi også vil se er det ikke nødvendigvis samsvar mellom fraværutviklingen for menn og kvinner i de tre gruppene, men når man analyserer menn og kvinner separat, blir påvirkningen fra de tilfeldige svingningene enda større. Spesielt gjelder dette mennene, som samlet kun står for om lag 30 prosent av de arbeidede timene. Disse forholdene, kombinert med at tidsseriene er begrenset ett år tilbake i tid før tiltakenes oppstartstidspunkt,

medfører at vi kan ikke benytte velkjente statistiske tester til å fastslå om endringer i fraværet i tiltaksgruppene, sammenlignet med utviklingen i kontrollgruppen, er et resultat av naturlige svingninger i fraværet eller et resultat av tiltakene. Vi kan altså ikke trekke statistisk sikre konklusjoner om fraværstferden til de ansatte på bakgrunn av fraværstallene fra de tre gruppene. Dette er naturligvis uheldig, men vi mener at ved å analysere fraværstferden mer «kvalitativt», det vil si parallelt tolke ulike sider ved fraværstferden i de tre gruppene, vil vi kunne sannsynliggjøre om tiltakene samlet har medført en annen utvikling i tiltaksgruppene enn i kontrollgruppen.

Et forhold som kan skape tilfeldige endringer i fraværet, er at sammensetningen av de ansatte i de tre gruppene kan endres gjennom prosjektperioden. For det første kan kjønns sammensetningen endres over tid, noe som kan påvirke det samlede fraværstnivået. Dette kommer av at menn generelt har mindre fravær enn kvinner. Når man analyserer fraværstferden for menn og kvinner separat, vil dette ikke være problematisk, men hvis for eksempel andelen menn i en gruppe endres i stor grad, vil dette kunne føre til lavere samlet fraværstnivå over tid. Vi har dessverre ikke informasjon om den faktiske kjønnsfordelingen i de tre gruppene over tid. Vi vet likevel hvor mange arbeidstimer som er utført av menn og kvinner i hvert av de tolv kvartalene, og kan derfor benytte dette som mål for endring av kjønns sammensetningen. Figur 2.3 viser andelen av det totale antall arbeidstimer som er utført av menn samlet og gruppevis i sammenligningsåret og tiltaksperioden. Figuren viser at det bare er i gruppe 1, gruppen med kun bonusordning, at mennene har økt sin andel av de arbeidede timer i perioden. Økningen har vært på om lag fem prosent fra år -1 til tiltaksår 2. I de andre gruppene har andelen sunket 2–3 prosent. I analysene av den samlede gruppevis fraværstferden i kapittel 4 bør vi derfor ha i mente at mennene i gruppe 1 har stått for en stadig større andel av de arbeidede timer, og at utviklingen har vært omvendt i de andre gruppene.

Dagligvarebutikkene som deltar i prosjektet er kjennetegnet av en stor andel deltidsansatte, og man må forvente at en del endrer stillingsbrøken i løpet av tiltaksperioden, og dessuten at nyansatte har andre stillingsbrøker enn ansatte som slutter i jobben. Videre er antall ansatte i hver butikk og antallet timer de utfører ikke konstant over tid. Disse forholdene kan påvirke antallet fraværstilfeller per årsverk og gjennomsnittlig lengde på fraværene. En fraværstid måles i de antall timer den ansatte skulle ha arbeidet den dagen, og varierer derfor mellom ansatte med ulik kontraktsfestet arbeidstid. Hvis en ansatt har en fraværstid i året to år på rad, men øker stillingsbrøken fra halv til hel stilling i perioden, vil fraværstprosenten forbli uendret. Antallet fraværstilfeller per årsverk vil imidlertid halveres, og den gjennomsnittlige lengden på fraværet vil fordobles. Hvis det er ulik utvikling i tiltaksperioden i tiltaksgruppene og i kontrollgruppen med hensyn til ande-

Figur 2.3 Andel arbeidstimer utført av menn, alle gruppene.²⁵



len som arbeider heltid, kan dette dermed påvirke to av de tre målene for fravær som benyttes. Sykefraværsprosenten påvirkes ikke, og er derfor det sikreste målet. Vi forutsetter at den stratifiserte sammensetningen av gruppene medfører at ikke slike endringer skal skape forskjeller mellom gruppene. Kort og godt betyr dette at vi forventer at slike endringer vil påvirke de to tiltaksgruppene og kontrollgruppen i omtrent samme grad, og således ikke komplisere sammenligningen av fraværsutviklingen i gruppene. Vi vil imidlertid i diskusjonen omkring bruk av de to rundene med spørreskjemaer nedenfor undersøke om det er noe som tilsier at det har vært ulik endring i gjennomsnittlig arbeidstid mellom gruppene.

Et annet forhold som kan påvirke datakvaliteten er at 1. april 1998 ble arbeidsgiverperioden utvidet fra 14 til 16 dager. Dette innebærer at fraværet innen arbeidsgiverperioden teknisk sett måtte stige noe, ettersom alle fravær som enten er på 15–16 dager eller strakte seg over 16 dager (langtidsfravær) ble iberegnet korttidsfraværet fra denne dato. I vårt materiale har vi valgt å ikke ta hensyn til den feilkilden dette utgjør. Ettersom vi konsentrerer analysene til årlige gjennomsnitt, og ingen bedrifter hadde startet med tiltakene før 1. april 1998 (jf. figur 2.1), er

²⁵ I de fleste av figurene som viser endring over tid ved hjelp av linjer har vi valgt å også legge inn (rette) linjer som viser gjennomsnittet for fire kvartaler (ett år). For å gjøre figurene lettlesle dekker hver av linjene kun tre kvartaler, men de representerer altså gjennomsnittsverdien for fire kvartaler.

dette et problem i forhold til utviklingen fra sammenligningsåret til første tiltaksår. Som vi skal se nedenfor deltok langt flere butikker fra bedrift 3 enn fra de to andre bedriftene, og for bedrift 3 er det kun det første sammenligningskvartalet (kvartal -4) som har en arbeidsgiverperiode på 14 dager. Samlet sett minimerer dette den feilkilden som denne overgangen skaper. Ettersom alle gruppene er sammensatt av butikker fra de tre bedriftene, med unntak av gruppe 2 som ikke har butikker fra bedrift 1, skal ikke endringen av lengden på arbeidsgiverperioden kunne ha ulik innflytelse på gruppene og således problematisere sammenligningen av disse.

Tiltaksgruppenes sammensetning

Butikkene som skulle delta ble valgt ut av de tre bedriftene, og utgjør kun en andel av det totale antall butikker som disse bedriftene hadde ved prosjektets oppstart. Det var viktig å sikre at de forskjellige gruppene skulle være representert med butikker av forskjellig type (OBS, MEGA, S-marked, Domus, PRIX og Bygg & Bo) og av forskjellig størrelse. Dette ble lagt til grunn ved utvelgelsen av butikkene og i hvilken gruppe de ble plassert. Gruppene er altså forsøkt gjort så like som mulig i forhold til sammensetning av hvilken bedrift butikkene tilhører, antall ansatte, butikktyper og størrelsen på butikkene. Det ble altså ikke tatt hensyn til nivået på sykefraværet i de forskjellige butikkene verken når det gjaldt utvelgelsen av deltakere eller plassering i tiltaksgrupper og kontrollgruppe. Som tidligere nevnt fikk de ansatte i de to butikkene i bedrift 1 som skulle ha begge tiltakene, kun utvidet egenmelding. At de tre bedriftene geografisk sett ligger ulikt plassert, skulle sikre at geografiske forskjeller ikke fikk innvirkning på resultatene av tiltakene. Denne designforutsetningen er dermed ikke fullstendig oppfylt, ettersom gruppe 2 kun består av butikker fra bedrift 1 og bedrift 3.

Tabell 2.1 gir en oversikt over de butikkene som deltok i prosjektet. 864 ansatte arbeidet i de 34 butikkene ved prosjektets oppstart, 788 syv måneder etter.²⁶ Antallet ansatte i tabellen er basert på adresselister fra de tre bedriftene over de som skulle motta spørreskjemarunde 1 og 2. Vi ser at antall ansatte har falt noe underveis i prosjektperioden, blant annet på grunn av at to butikker ble lagt ned. Fallet har vært større i de to tiltaksgruppene enn i kontrollgruppen, men vi mener at dette ikke skaper problematiske forskjeller mellom gruppene i forhold til å analy-

²⁶ En ansatt i gruppe 1 ble etter forespørsel tatt ut av bonusberegningen for sin butikk og sykefraværstatistikken fra denne butikken for både sammenligningsåret og de to tiltaksårene. Vedkommende slet med kronisk sykdom, hadde lange og hyppige fravær, og bedriften hadde avtale med trygdekontoret om at disse også betalte sykepenger i arbeidsgiverperioden. Vedkommende arbeidet i en liten butikk og var engstelig for at det store fraværet skulle ødelegge for kollegene.

Tabell 2.1 Oversikt over de deltagende butikker etter bedrift og gruppetilhørighet, samt antall fast ansatte i hver butikk ved prosjektets oppstart og antall ansatte etter bedrift og gruppe ved utsendelse av spørreskjemarunde 2. Absolutte tall.

	Butikktype	Antall ansatte ved prosjektoppstart	Antall ansatte 7 kvartaler etter prosjektoppstart
Gruppe 1: Bonus			
Bedrift 1	S-marked	7	
	MEGA	14	25
Bedrift 2	S-marked*	15	
	MEGA	20	34
Bedrift 3	MEGA	13	
	MEGA	12	
	MEGA	11	
	MEGA**	16	
	MEGA	12	
	OBS	62	
	OBS	74	156
	Totalt	11 butikker	256
Gruppe 2: Bonus og utvidet egenmelding			
Bedrift 2	MEGA	35	28
Bedrift 3	MEGA	17	
	MEGA	13	
	MEGA	26	
	MEGA	12	
	MEGA	12	
	OBS	31	
	OBS	85	175
Totalt	8 butikker	231	203
Gruppe 3: Kontroll			
Bedrift 1	PRIX	7	
	Domus	50	
	Bygg & Bo	12	73
Bedrift 2	S-marked	11	14
Bedrift 3	MEGA	9	
	MEGA	13	
	MEGA	28	
	MEGA	13	
	MEGA***	11	
	PRIX	6	
	OBS	72	
	OBS	49	
	S-marked	9	190
	Totalt	13 butikker	290
2 butikker med kun utvidet egenmelding			
Bedrift 1	Domus	72	
	MEGA	15	93
Totalt	2 butikker	87	93
Totalt	34 butikker	864	788

* Butikken ble stengt et par måneder høsten 1999 og gjenåpnet som MEGA-butikk.

** Butikken ble lagt ned 31.12.1999.

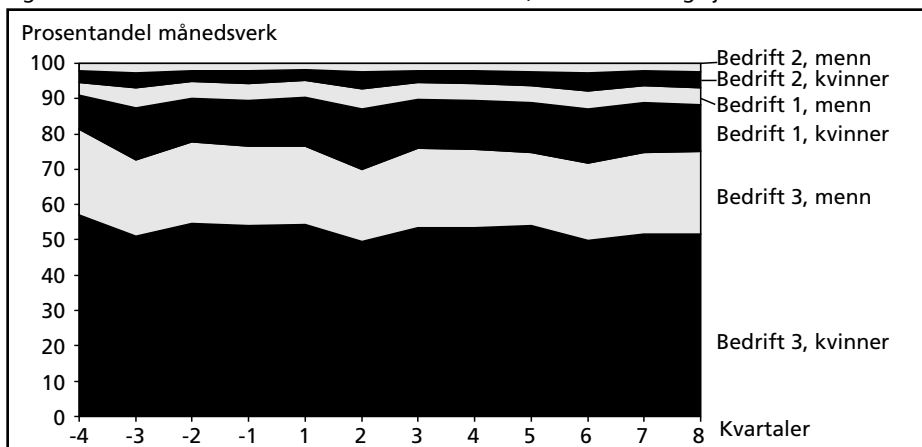
*** Butikken ble lagt ned 30.4.2000.

sere tiltakenes innvirkning på fraværet. Gruppe 2 består *gjennomsnittlig* av større butikker enn gruppe 1 og kontrollgruppen, målt etter hvor mye de fast ansatte har jobbet i de tre årene vi har fraværstatistikk for. De fast ansatte i butikkene i gruppe 2 har i gjennomsnitt arbeidet 28,9 årsverk per butikk per år i treårsperioden. For gruppe 1 og gruppe 3 er antallet årsverk per år i hver butikk henholdsvis 20,4 og 21,2.

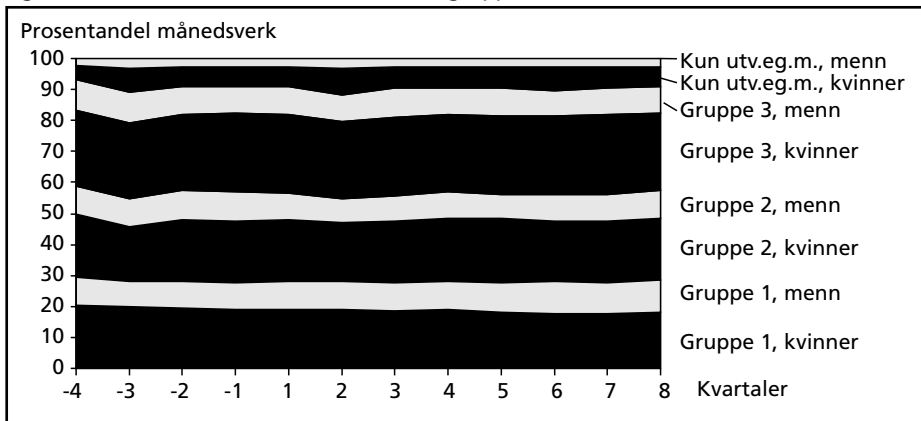
Tabell 2.1 viser også at det er langt flere butikker og dermed ansatte fra bedrift 3 som har deltatt. Figur 2.4 viser at dette innebærer at de ansatte i denne bedriften står for om lag tre fjerdedeler av de arbeidede timer i sykefraværstatistikken for sammenligningsåret og de to tiltaksårene. Kvinnene som har deltatt fra denne bedriften står for drøye 50 prosent av arbeidede timer. De ansatte fra bedrift 2 står kun for om lag fem prosent av den arbeidsmengde som har lagt grunnlag for fraværstatistikken. Det kan anses som problematisk at den ene bedriften alene er såpass dominerende i prosjektet, fordi bedriftsspesifikke forhold kan påvirke fraværutviklingen. Tiltakene kan for eksempel virke positivt inn på fraværutviklingen i én bedrift, men ikke i en annen. Når den ene bedriften er såpass dominerende, kan utviklingen i denne overskygge utviklingen i de andre bedriftene. Det var likevel ikke mulig å få en jevnere fordeling mellom de deltakende bedriftene. Figur 2.4 viser at størrelsesforholdet målt i antall arbeidede timer bedriftene imellom er forholdsvis konstant gjennom de tolv kvartalene vi har fraværstatistikk for.

Det vesentlige i forhold til de problemstillingene som skal besvares er at gruppens relative størrelse og sammensetning er forholdsvis konstant over tid. Figur 2.5 viser at målt etter arbeidede timer, er gruppene om lag like store når man ser sammenligningsåret og de to tiltaksårene under ett. De to butikkene med kun

Figur 2.4 Andelen av alle månedsverk i hvert kvartal, etter bedrift og kjønn.



Figur 2.5 Andelen av alle månedsværk, etter gruppe. Prosent.



utvidet egenmelding står samlet for om lag ti prosent av timene, og de to tiltaksgruppene og kontrollgruppen for om lag 30 prosent. At antallet ansatte har falt i større grad i tiltaksgruppene enn i kontrollgruppen, har altså ikke skapt større forskjeller mellom gruppene i hvor store de er igjennom prosjektperioden, målt i antall timer de ansatte har arbeidet.

To runder med spørreskjemaer

Spørreundersøkelsene som er gjennomført i dette prosjektet har blitt benyttet på tre ulike måter.

For det første er de benyttet for å kartlegge forskjellene mellom de fem bedriftene når det gjelder forhold som kan ha innflytelse på sykefraværet. Dette er gjort i to tabellnotater: Et notat med resultatene fra runde 1, og et notat med resultatene fra runde 2 og endringene fra runde 1 (Fyhn 1999 og Fyhn 2001). Her er de ansattes svar på alle spørsmålene i spørreundersøkelsene presentert, i all hovedvekt etter hvilken bedrift de ansatte arbeidet i. Notatene er blitt benyttet som tilbakemelding til de deltakende bedrifter underveis i prosjektperioden. Spesielt har dette vært viktig for bedrift 4 og 5 (kontrollbedriftene).

For det andre brukes undersøkelsene for å undersøke om, og eventuelt på hvilken måte, tiltakene som er gjennomført i tiltaksbutikkene har hatt innflytelse på fraværstferden til de ansatte og på sykefraværsrelaterte forhold ved arbeidsplassene.

For det tredje benyttes runde 1 av undersøkelsen for å beskrive og analysere sykefraværet i COOP. Målet er å finne ut hva som kjennetegner sykefraværet og forhold på arbeidsplassen som kan påvirke dette. Vi benytter runde 1 for at ikke

tiltakene som er gjennomført skal kunne påvirke resultatene. Runde 1 har dessuten en bedre svarprosent og er også av den grunn bedre egnet enn runde 2.

De to rundene med spørreskjemaer ble sendt privat til alle de fast ansatte i de 34 butikkene som deltok i tiltaksgrupper og kontrollgruppen, og til alle de ansatte i to andre bedrifter innen COOP – kontrollbedriftene. Første runde ble utsendt før prosjektets oppstart, og andre runde mot slutten av tiltaksperioden – ett år og tre kvartaler senere.²⁷ Ettersom de forskjellige bedriftene startet deltakelsen i prosjektet på ulikt tidspunkt, ble skjemaene sendt på forskjellig tidspunkt. Når det gjelder bedrift 4 og 5 ble runde 1 sendt ut så snart vi hadde gjort avtale med disse bedriftene om at skjemaene kunne sendes. Også for disse bedriftene ble runde 2 sendt ut ett år og ni måneder senere. Tabell 2.2 viser utsendingstidspunktene. Ettersom skjemaene benyttes til å måle om det har vært gruppespesifikke endringer i forhold på arbeidsplassen og de ansattes holdninger, var det viktig at den tidsmessige avstanden mellom de to rundene var likest mulig.

Bakgrunnen for at vi valgte å sende spørreskjemaene hjem til de ansatte i stedet for å formidle dem gjennom arbeidsplassen, var at også de som var sykmeldte når skjemaene ble utsendt skulle ha mulighet til å svare. Dessuten inneholder spørreskjemaene spørsmål som kan oppfattes som sensitive, for eksempel omkring trivsel og oppfatninger om kollegers sykefravær og -nærvær. Ved at de ble distribuert privat, unngikk vi at de ansatte kunne se hva kollegene svarte, og vi minimerte også muligheten for at ansatte besvarte skjemaene sammen og direkte eller indirekte samordnet svargivingen.

Skjemaene er anonymisert på butikk- og individnivå. Den eneste informasjonen vi har utenom det de ansatte har valgt å svare på av spørsmål, er hvilken tiltaksgruppe de tilhører. Dette ble gjort ved at skjemaene til de to tiltaksgruppene og kontrollgruppen var merket i marginen med et felt med ulik gråtone. For å kunne skille mellom kontrollgruppen i de tre bedriftene som deltok i prosjektet (bedrift 1, 2 og 3) og de ansatte i de to bedriftene som kun besvarte skjemaene (bedrift 4

Tabell 2.2 Utsendingstidspunkter for spørreskjemarunde 1 og 2.

Bedrift	Runde 1	Runde 2
Bedrift 1	Mars 1998	November 1999
Bedrift 2	Juni 98	Februar 2000
Bedrift 4	Oktober 98	Juni 2000
Bedrift 5	Oktober 98	Juni 2000
Bedrift 3	Januar 1999	Oktober 2000

²⁷ Når det gjelder bedrift 3 ble spørreskjemaene for runde 1 sendt ut parallelt med igangsetting av tiltakene. Dette ble gjort for å unngå forsinkelser i prosjektets fremdrift.

og 5), har vi valgt å koble informasjonen om hvilken bedrift de ansatte oppgir å arbeide innenfor med hvilken merking skjemaet har. Anonymiseringen innebærer at vi verken kan føre det enkelte skjema tilbake til en enkelt ansatt eller til en bestemt butikk. Dette gjør det umulig å gjennomføre analyser av forhold som påvirker sykefraværet på butikknivå, noe som kunne ha vært interessant i forhold til våre problemstillinger, men hensynet til de ansattes personvern veide tyngre. Å ikke anonymisere skjemaene kunne også ha medført en lavere svarprosent. Ved at vi valgte å anonymisere dem, mistet vi også muligheten for å purre direkte de ansatte som ikke besvarte skjemaene. Her veide hensynet til en best mulig anonymisering tyngre enn ønsket om å oppnå en høyest mulig svarprosent.²⁸

Det har vært en nedgang i svarprosenten mellom de to rundene (se tabell 2.3 og 2.4). I runde 1 ble svarprosenten på 59,3 prosent, i runde 2 på 48,9. Det er beklagelig at vi ikke klarte å få flere ansatte til å svare på skjemaene, men ved å sikre anonymiteten til de som svarte, og kvaliteten på og troverdigheten til spørreskjemadataene, har vi samtidig gjort det problematisk å få flere til å svare. Ettersom nedgangen er om lag den samme i de fem bedriftene (se tabell 2.3) og forholdsvis lik i tiltaksgruppene og kontrollgruppen (se tabell 2.4), kan vi hevde at

Tabell 2.3 Responsrate i første og andre spørreskjemarunde og endring i responsrate, etter bedrift .Absolutte tall og prosent.

Spørreskjema- runde 1:	Bedrift 1	Bedrift 2	Bedrift 3	Tiltaks- bedrifter totalt	Bedrift 4	Bedrift 5	Kontroll- bedrifter totalt	Alle bedrifter totalt
Sendt ut	177	81	606	864	339	222	561	1425
Mottatt	121	45	341	507	220	118	338	845
Responsrate	68,4	55,6	56,3	58,7	64,9	53,2	60,2	59,3
Spørreskjema runde 2:								
Sendt ut	191	76	521	788	393	278	671	1459
Mottatt	113	30	241	384	213	116	329	713
Responsrate	59,2	39,5	46,3	48,7	54,2	41,7	49,0	48,9
Endring fra runde 1 i responsrate	-9,2	-16,1	-10,0	-9,9	-10,7	-11,4	-11,2	-10,4

²⁸ I et forsøk på å bedre svarprosenten i runde 2 valgte vi å purre de ansatte i bedriftene 3, 4 og 5 gjennom distribuering av brev til oppslag i de aktuelle butikkene fra Fafo. Her ble de som ikke hadde svart, bedt om å gjøre det. I tillegg ba vi hovedtillitsvalgt og bedriftsledelse i bedrift 3 om å be butikksjefer og de lokale tillitsvalgte i butikkene minne de ansatte på at de burde svare. Disse tiltakene bedret ikke svarprosenten i nevneverdig grad.

Tabell 2.4 Responsrate i første og andre spørreskjemarunde og endring i responsrate, etter gruppe. Absolutte tall og prosent.

	Kun kollektiv bonus	Utvidet egenmeld. + kollektiv bonus	Ingen tiltak: Kontrollgruppe			To butikker m/kun utvidet egenmelding	Totalt
	Gruppe 1	Gruppe 2	Hele kontrollgruppen	Gruppe 3 (Kontrollgruppen i tiltaksbedriftene)	Kontrollbedrifter		
Runde nummer 1:							
Sendt ut	256	231	851	290	561	87	1425
Mottatt	139	146	503	165	338	57	845
Responsrate	54,3	63,2	59,1	56,9	60,2	65,5	59,3
Runde nummer 2:							
Sendt ut	215	203	948	277	671	93	1459
Mottatt	96	99	462	133	329	56	713
Responsrate	44,7	48,8	48,7	48,0	49,0	60,2	48,9
Endring i responsrate	-9,6	-14,4	-10,4	-8,9	-11,2	-5,3	-10,4

tiltakene ikke har påvirket svaratferden. Det er generelt en noe lavere svarprosent i gruppe 1, men ikke i den grad at de to rundene kan benyttes til å besvare om tiltakene har medført endringer i fraværshatferd, holdninger til fravær og forhold på arbeidsplassene.

Tabell 2.5 viser fordelingen av menn og kvinner som har besvart de to rundene med spørreskjemaer, etter hvilken gruppe de tilhører. På grunn av at kontrollgruppen er utvidet med de ansatte fra to ekstra bedrifter, har vi langt flere respondenter som tilhører denne gruppen. Videre ser vi at det er et lite antall menn i de to tiltaksgruppene som har besvart skjemaene. Det er forskjeller mellom gruppene når det gjelder andelen menn som har svart, men forskjellene endres ikke i særlig grad mellom runde 1 og runde 2. Dette kan tyde på at forskjellene mellom gruppene kommer av at det faktisk er forskjell i andelen menn mellom gruppene.

Nedgangen i responsrate fra runde 1 til runde 2 er altså generell. Spørsmålene som da reiser seg er i første omgang om de som har svart er representative for de ansatte som helhet, og om nedgangen i svarprosent har medført en endring i så måte. Videre må vi spørre oss om det har vært ulik utvikling i tiltaksgruppene og kontrollgruppen når det gjelder sammensetningen av de ansatte. Hvis dette er tilfellet, må vi ta hensyn til det når tiltakenes virkning skal tolkes. Det er proble-

Tabell 2.5 Andelen og antallet menn og kvinner som besvarte spørreskjemarunde 1 og 2 i gruppene. Prosent og absolutte tall.

	Menn		Kvinner		Totalt	
	Runde 1	Runde 2	Runde 1	Runde 2	Runde 1	Runde 2
Gruppe 1 (kun bonustiltak)	26,6	27,1	73,4	72,9	100,0	100,0
Gruppe 2 (begge tiltakene)	23,3	21,2	76,7	78,8	100,0	100,0
Gruppe 3 (kontrollgruppe)	20,5	19,1	79,5	80,9	100,0	100,0
To butikker med kun utvidet egenmelding	23,2	28,6	76,8	71,4	100,0	100,0
Totalt	22,2	21,2	77,8	78,8	100,0	100,0
N						
Gruppe 1	37	26	102	70	139	96
Gruppe 2	34	21	112	78	146	99
Gruppe 3	103	88	399	373	502	461
To butikker med kun utvidet egenmelding	13	16	43	40	56	56
Totalt	187	151	656	561	843	712

Note: To ansatte i runde 1 og én ansatt i runde 2 har ikke oppgitt kjønn.

matisk å besvare denne typen spørsmål med bakgrunn i de dataene vi har tilgjengelig. Blant annet fordi en del ansatte har sluttet i løpet av tidsperioden mellom rundene. Det er altså ikke nødvendigvis de samme ansatte som har svart i de to rundene.²⁹

Når det gjelder de ansatte som har besvart spørreskjemarunde 1, er det viktig å være klar over at de ikke nødvendigvis er representative for alle de fast ansatte i COOP i den tidsperioden hvor skjemaene ble sendt ut. Dette er viktig når man skal tolke de resultatene som presenteres i kapittel 3. Når det gjelder de tre bedriftene som har deltatt med butikker til tiltaks- og kontrollgruppene, er de ansatte

²⁹ Vi har dessverre ikke noe mål på turnoveren i de 34 butikkene som har deltatt i prosjektet fra tiltaksbedriftene eller i de to ekstra kontrollbedriftene. Samtaler med ansatte på administrativt nivå tilsier at turnoveren er svært forskjellig mellom de tre bedriftene. Generelt kan mål på ansienniteten til de ansatte i en bedrift benyttes som indikator på nivået på turnoveren. Er ansienniteten høy, er det få nyansatte, og er den lav, er bedriften preget av at de ansatte ikke blir lenge i jobben. Hvis vi antar at ansiennitet ikke påvirker tendensen til å svare på spørreskjemaene (som er en tynn antagelse), og sammenligner gjennomsnittlig oppgitt ansiennitet i runde 1, peker bedrift 1 seg ut med det høyeste snittet (14,5 år) og bedrift 3 med det laveste (6,9 år). De ansatte som har svart fra de andre tre bedriftene har 11–12 års ansiennitet ved svartidspunktet i snitt per bedrift.

med i undersøkelsen fordi bedriften og de tillitsvalgte har sagt seg villig til å delta. Bedriftene dekker som sagt til dels ulike landsdeler. Selve butikkene har blitt valgt for å sikre mest mulig sammenlignbare tiltaks- og kontrollgrupper. For de ansatte i de to bedriftene som kun har deltatt gjennom spørreskjemaer, er utvelgelsen bare bestemt av bedrift, fordi alle ansatte deltok. Utvelgelsesprosedyrene har hatt som formål å sikre sammenlignbare tiltaksgrupper og kontrollgruppe, og ikke at de ansatte i butikkene nødvendigvis skulle være helt representative for COOPs ansatte som helhet. Denne utvelgelsesprosedyren gjør at vi heller ikke kan tallfeste hvor representative de ansatte som har mottatt spørreskjemaene er for alle ansatte i COOP. Bredden i bedrifter (fem fra tre i forskjellige landsdeler), i forskjellige butikktyper og i butikker av ulik størrelse tilsier en rimelig grad av representativitet. Notatene (Fyhn 1999 og 2001) viser likevel store forskjeller mellom de fem bedriftene på en lang rekke forhold som kan påvirke fraværet. Sammensetningen av de ansatte i bedriftene er også til dels ulik (jf. vedleggstabell 3.b). Ettersom bedriftsspesifikke forhold kan ha selvstendig effekt på for eksempel opplevelse av arbeidsmiljø, holdninger eller fraværsetferd, er det problematisk at spørreundersøkelsen ikke dekker ansatte fra alle bedriftene. Selv om de ansatte i de bedriftene og butikkene som har deltatt i spørreundersøkelsen utgjør et bredt spekter av ansatte i en lang rekke lokale arbeidsplasser i ulike deler av landet, bør man altså være forsiktig med å konkludere med at de svarene som presenteres i kapittel 3 er representative for alle ansatte i COOPs butikker.

Senere i kapitlet oppsummerer vi hovedpunktene fra appendiks A bakerst i rapporten. Der beskriver vi problemene med å sammenligne gruppene ved bruk av spørreskjemaene. Vi spør også om vi, med bakgrunn i spørreskjemarunde 1 og 2, kan hevde at gruppene er sammensatt såpass likt at de er sammenlignbare med hensyn til å undersøke om de to tiltakene har påvirket fraværutvikling, fraværsetferd og holdninger hos de ansatte og forhold på arbeidsplassene. Herunder diskuterer vi om det er sannsynlig at de ansatte som har svart på skjemaene skiller seg nevneverdig ut fra de som ikke har svart når det gjelder sentrale kjennetegn.

Spørreskjemaenes innhold

Hvis det er slik at tiltakene har innvirkning på fraværsetferden til de ansatte i tiltaksgruppene, forventer vi at dette, foruten å gi utslag på fraværutviklingen i tiltaksgruppene sammenlignet med kontrollgruppen, også kommer til syne i form av gruppevis endringer i svargivingen i de to spørreskjemarundene. Fraværutviklingen viser om tiltakene har hatt effekt, og spørreskjemaene kan bidra til å kunne forklare hvordan dette har skjedd. Det var derfor viktig at spørreskjema-

ene som ble benyttet i de to rundene var identiske, slik at ikke ulik spørsmålsstilling skapte forskjeller i hvordan de ansatte responderte.³⁰

Spørreskjemaene er utformet for å gi informasjon om individuelle kjennetegn ved de ansatte, ulike sider ved deres tilknytning til den butikken de arbeider i, kjennetegn ved selve butikken, hvordan de opplever arbeidsforhold og om de trives i arbeidet, hva slags fraværsatferd de har, hvilke holdninger de har til sykefravær og -nærvær, og hvordan de opplever fraværet og nærværet til kollegene. (Skjemaet finnes som vedlegg 3 i denne rapporten.)

Skjemaet omfatter konkrete kjennetegn både på institusjonsnivå (kjennetegn ved butikkene) og på individnivå (kjennetegn ved de ansatte). En rekke av spørsmålene måler de ansattes *opplevelse* av ulike sider ved arbeidsplassen og forhold som har med sykefravær å gjøre. De er i motsetning til mer konkrete kjennetegn vanskelig målbare størrelser. Det er derfor viktig å understreke at de samme rammebetingelsene kan oppleves forskjellig av kolleger. Slik kan vi bare avdekke de ansattes subjektive opplevelser av arbeidsmiljøet og for eksempel om det eksisterer en eventuell fraværskultur på arbeidsplassen. Det er desto mer interessant å undersøke om de ansattes vurderinger og opplevelser endrer seg gjennom tiltaksperioden. For å få et bilde av slike kognitive forhold, har vi bedt de ansatte vurdere og ta stilling til ulike utsagn knyttet til holdninger til (andres) fravær, egen trivsel og opplevelse av arbeidsmiljøet.

Ikke alle spørsmålene vi har stilt blir benyttet til analyse i rapporten. Skjemaet er forholdsvis omfattende, og av metodiske grunner er ikke alle spørsmålene egnet til å undersøke om tiltakene har medført endringer. Vi skal her ta for oss hvilke områder spørreskjemaene dekker, og hvilke spørsmål som er stilt. I de tilfeller der spørsmålene er brukt på en måte som krever forklaring, er en slik gitt. Både når det gjelder trivsel og arbeidsmiljø, og når det gjelder grunner til å gå syk på jobb, har vi valgt å sammenfatte flere utsagn gjennom bruk av indekser. Slike indekser kan sies å være et bedre mål på de ansattes holdninger enn de enkelte utsagn alene. Det er imidlertid svært mange måter å lage indekser på, og vi skal derfor redegjøre for hvordan indeksene i denne rapporten er konstruert.

³⁰ Det er to forskjeller mellom skjemaene som er benyttet i runde 1 og runde 2. Dette gjelder spørsmål 13 og 14: I runde 2 var fravær på 4–6 dager med som egen kategori på spørsmålet om antall fraværstilfeller siste halvår (spørsmål 13), samt spørsmålet om årsaken til siste fravær (spørsmål 14). Dette for at vi kunne undersøke om tiltaket utvidet egenmelding medførte forskjeller mellom gruppene i forekomsten av 4–6 dagers fravær. Vi kunne dessuten undersøke hva som var de vanligste årsakene til fravær av denne lengden.

Individuelle kjennetegn

De individuelle kjennetegnene vi spør etter er kjønn, alder, sivil status, helsesituasjon, treningsatferd, om man røyker eller ikke,³¹ samt hvilke omsorgsoppgaver man har i hjemmet – det vil si om man har hjemmeboende barn i ulike aldersgrupper, og om man bor med eldre eller funksjonshemmede som er pleietrengende.

Arbeidstilknytning

Arbeidstilknytningen går for det første på hva som kjennetegner *arbeidsplassen* til den enkelte. Her spør vi om hvilken av de fem bedriftene den enkelte arbeider innenfor, hvilken type butikk de jobber i og hvor stor denne er.³²

³¹ Henholdsvis spørsmål nummer 18, 19, 20, 11, 23, 24, 21 og 22. Spørsmålet om trening og røykevaner er ikke benyttet til analyseformål i denne rapporten.

³² Henholdsvis spørsmål nummer 1, 2 og 3 i spørreskjemaet. Vi har ikke kunnet benytte butikkstørrelse (spørsmål 3) som variabel, fordi det er variasjoner i hvordan de ansatte har tolket spørsmålet. De ansatte skulle krysse av om det var om lag 5–10, 11–20, 21–30 eller over 31 ansatte i butikken. Når vi sammenligner svarene her med butikktype på bedriftsnivå, er det tydelig at enkelte ansatte i de store butikkene svarer antallet ansatte i den underavdelingen i butikken de arbeider i, for eksempel hvor mange som arbeider i ferskvareavdelingen. Det er også forskjeller i hvor mange ansatte de oppgir at det er i de mellomstore og mindre butikkene. Antagelig henger dette sammen med forskjeller i om de tar med ekstrahjelper i beregningen.

Det er viktig å være klar over at effekter av butikktype *kan* være et resultat av forskjeller i størrelsen på butikkene. OBS og Domus er generelt store (over 31 ansatte), MEGA er mellomstore og store (fra 11 ansatte og oppover), Bygg & Bo-butikken har 11–20 ansatte, PRIX er små (i hovedvekt 5–10 ansatte) og S-marked-butikkene har generelt under 20 ansatte. De som har svart at de jobber i noe annet enn de oppgitte butikktypene, oppgir i hovedsak at de jobber i en butikk eller en avdeling med under 20 ansatte. Analyser av hva slags arbeidsoppgaver disse har tyder på at en del arbeider med organisering, administrasjon og innkjøp, men det er også de som sitter mye i kassa, og de som i hovedsak utfører renhold. Dette kan tyde på noen av disse (23 i runde 1, 16 i runde 2) ikke ønsker å oppgi hvilken butikk de jobber i, eller de har krysset av feil. Noen kan også jobbe i sentraladministrasjonen i bedriften. Vi har valgt å ikke ta disse ut av analysene, men vektlegger at de ikke er en enhetlig gruppe. De arbeider innenfor ulike butikktyper/konsepter med ulike typer arbeidsoppgaver, og eventuelle utslag på «annet»-kategorien er derfor vanskelig å tolke.

Det ble i et informasjonsmøte med butikkssjefer fra bedrift 3 påpekt at noen ansatte stadig ble flyttet rundt, og at de således arbeidet i flere ulike butikker. Det gjaldt særlig PRIX-butikker. Vi anser ikke dette som en betydelig feilkilde i forhold til våre problemstillinger, fordi det er ingen PRIX-butikker som har deltatt i de to tiltaksgruppene. De opptrer kun i kontrollgruppen. Når det gjelder spørreskjemaene vil dette kunne by på en mulig feilkilde, men spørsmålet om butikktype er ikke benyttet som sentral variabel i denne rapporten. De det gjelder er antagelig svært få, og mest sannsynlig har de svart på spørsmålene omkring arbeidsforhold osv (hvis de har svart) ut fra den butikken de jobber i når de mottar skjemaet. Dette er i så fall korrekt. Problemet oppstår hvis de velger å svare ut fra den butikken de har mest erfaring fra (tilhører identitetsmessig), men vi anser ikke dette som en feilkilde som kan påvirke resultatene av analysene.

Videre spør vi om stilling (butikksjef, mellomleder eller øvrig medarbeider), om man arbeider heltid eller deltid, hvor lenge man har arbeidet i COOP, hva som er hovedbeskjeftigelsen til den ansatte, hvor mange timer i uken fast arbeidstid utgjør og hvor mange timer i uken man gjennomsnittlig arbeider overtid.³³

Vi har bedt de ansatte oppgi hvor stor prosentandel av arbeidstiden de benytter til å utføre forskjellige arbeidsoppgaver.³⁴ Kategoriene som er oppgitt er «Sitte i kassa», «Annen kundebetjening», «Organisering/administrasjon/innkjøp», «Prising av varer/etterfylling m.v.» og «Annet (oppgi type arbeid)».³⁵ Videre valgte vi å konstruere to nye kategorier: «Ferskvar/mat» og «Renhold/vedlikehold». Dette fordi denne typen arbeidsoppgaver ofte ble spesifisert under «Annet».³⁶

Til slutt har vi også med et spørsmål om hvorvidt den ansatte er på utkikk etter ny jobb.³⁷

Arbeidsmiljø og trivsel

For å måle opplevelse av arbeidsmiljøet og trivselen har vi benyttet et batteri bestående av 25 utsagn som de ansatte skulle svare på om de var «helt enig», «delvis uenig», «både og», «delvis enig» eller «helt enig» i.³⁸ Tjueto av de 25 utsagnene er sammensatt til fire indekser som måler ulike sider av de ansattes opplevelse av

³³ Henholdsvis spørsmål nummer 4, 6, 5, 8 og 7.

De som ikke har oppgitt om de arbeider heltid eller deltid (spørsmål 6), men har oppgitt at de arbeider 37,5 timer eller mer i uken (på spørsmål 7), har fått verdien «heltid» her. De som har oppgitt at de jobber 30 timer eller mindre i uken har fått verdien «deltid». En del ansatte oppga fast arbeidstid på over normalarbeidsuke (37,5 timer). Avviket i forhold til normalarbeidstid er tillagt merarbeid/overtid.

De som ikke har oppgitt hovedbeskjeftigelse, men som har oppgitt at de arbeider 37,5 timer eller mer totalt per uke på spørsmål 7 (fasttid + overtid), har fått «Arbeid i Forbrukersamvirket» som hovedbeskjeftigelse.

³⁴ Spørsmål nummer 9.

³⁵ På dette spørsmålet ble svært mye av arbeidstiden ført under «Annet». Der hvor de ansatte hadde oppgitt arbeidsoppgaver og det var naturlig å legge prosentandelen inn under de faste kategoriene, er det gjort.

³⁶ Ettersom disse to kategoriene ikke var oppgitt som faste svaralternativer, kan vi regne med at andelen av arbeidstiden disse utgjør er mindre enn den faktiske andelen. For eksempel har enkelte som jobber i ferskvardisken oppgitt dette arbeidet som «Annen kundebehandling».

³⁷ Spørsmål nummer 25. Dette spørsmålet er ikke benyttet til analyseformål i denne rapporten.

³⁸ Spørsmål nummer 10. Dette lød: «Under følger noen utsagn om arbeidsmiljø og trivsel som vi ber deg ta stilling til. Kryss av for hvor enig du er i hvert utsagn.»

arbeidsmiljø og trivsel:³⁹ «Psykososialt arbeidsmiljø», «fysisk arbeidsmiljø», «kontroll over egen arbeidssituasjon» og «bedriftstilknytning». ⁴⁰ Indeksene er laget på enklest mulig måte ved å snu de negativt formulerte utsagnene, slik at alle utsagnene har 1 som laveste verdi og 5 som høyeste. Indeks-skåren uttrykker gjennomsnittet av svargivingen på de utsagn som indeksen består av. Alle utsagn i hver indeks veier altså like tungt. Jo høyere skåre på indeksen, dess høyere fornøydhet med det forholdet som måles. Vi har valgt å benytte gjennomsnittlig skåre på indeksene som mål på grupper av ansatte sin opplevelse av de fire typene arbeidsmiljø.

Olsen og Mastekaasa (1997) ser det som en svakhet at de fleste studier av forholdet mellom arbeidsmiljø og sykefravær er basert på de ansattes *vurderinger* av arbeidsforholdene, slik vi også her har gjort. De mener vurderingene sannsynligvis avhenger mer av den enkelte ansattes helse, ferdigheter og innstilling enn de reelle arbeidsforholdene. Med det forskningsdesignet vi har i dette prosjektet, har vi ikke kunnet skaffe data som beskriver reelle arbeidsforhold. Vi må derfor ta

³⁹ De spørsmål som ikke er benyttet i indeksene er «Bedriften har gode rutiner for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS)», «Jeg er fornøyd med jobben» og «Jeg er fornøyd med privatlivet».

⁴⁰ «*Psykososialt arbeidsmiljø*» måler gjennomsnittlig respons på de åtte utsagnene: «Arbeidet mitt er ensformig.», «Jeg trives med mine arbeidsoppgaver.», «Jeg har hyggelige kolleger.», «Mobbing er ikke noe problem på min arbeidsplass.», «Jeg samarbeider godt med kolleger.», «Jeg samarbeider godt med nærmeste overordnet.», «Ingen bryr seg dersom jeg er syk og borte fra jobben.», «Jeg liker å være i kontakt med kundene.».

«*Fysisk arbeidsmiljø*» måler gjennomsnittlig respons på de fire utsagnene: «Inneklimaet på arbeidsplassen er dårlig.», «Arbeidslokalene er trivelige.», «Arbeidet mitt er fysisk slitsomt.», «Arbeidet mitt innebærer tunge løft.».

«*Kontroll over egen arbeidssituasjon*» måler gjennomsnittlig respons på de syv utsagnene: «Jeg får anledning til å jobbe slik jeg mener det er fornuftig.», «Bedriften gir gode opplærings- og utviklingsmuligheter.», «Jeg har liten innflytelse på arbeidsoppgavene mine.», «Jeg har liten mulighet til å bestemme arbeidstempoet.», «Jeg har gode muligheter til å ta småpauser i arbeidet.», «Jeg kan velge den arbeidstid som passer meg.», «Jeg får en mer slitsom arbeidsdag når andre er syke.».

«*Bedriftstilknytning*» måler gjennomsnittlig respons på de tre utsagnene: «Jeg er stolt av å arbeide for denne bedriften.», «Jeg er villig til å gjøre en ekstra innsats for denne bedriften.», «Jeg føler svært liten tilknytning til denne bedriften.».

Cronbachs alpha, som er et mål på hvor godt de enkelte variablene som benyttes i slike samlemål/ indekser passer sammen (intern reliabilitet), er til dels forholdsvis god og til dels akseptabel for de fire indeksene. Cronbachs alpha gir et mål mellom 0 til 1. Hvor høy verdien bør være, er blant annet avhengig av antallet variabler som indeksen består av. Det er ikke fullstendig enighet omkring hvilket nivå som kan anses som akseptabelt. Bohrnstedt og Knoke (1994: 268) mener at verdien bør være 0,6 for å være akseptabel, men helst bør den være over 0,7. Grovt sett kan man si at dess høyere verdien er, jo mer samsvarende er de ansattes svargiving på de spørsmålene som indeksen består av. For runde 1 er verdien 0,618 for «Psykososialt arbeidsmiljø», 0,557 for «Fysisk arbeidsmiljø», 0,595 for «Kontroll over egen arbeidssituasjon» og 0,774 for «Bedriftstilknytning». (Det er svært små endringer i disse verdiene for de fire indeksene fra runde 1 til runde 2). Slik disse indeksene benyttes i denne rapporten mener vi at dette er verdier på et akseptabelt nivå.

hensyn til ulempene ved den typen spørsmål som benyttes for å måle arbeidsforhold og trivsel når vi bruker indeksene.

Egenrapportert fravær

Vi har tre spørsmål hvor de ansatte selv skal gi informasjon om eget fravær. For det første spør vi om den ansatte er sykmeldt når han eller hun mottar skjemaet.⁴¹ For det andre spør vi om hvor mange ganger den ansatte har vært borte fra arbeidet på grunn av sykdom de siste seks månedene.⁴² Dette spørsmålet kan benyttes til å avdekke sykefraværslivået. I det tredje spørsmålet ber vi den ansatte oppgi årsak til siste fravær, uansett når dette var, og hvor langt fraværstilfellet var.⁴³ Dette spørsmålet kan benyttes til å avdekke årsaker til fravær av ulik lengde.

På spørsmålet om antall fravær siste halvår skulle de ansatte oppgi hvor mange ganger de hadde vært borte fra jobben på grunn av egen sykdom, samt oppgi antall fraværstilfeller på grunn av sykt barn. I runde 1 var fraværslengdene angitt til henholdsvis 1–3, 4–14, 15–16⁴⁴, og mer enn 16 dager. I runde 2 var alternativene henholdsvis 1–3, 4–6, 7–16, og mer enn 16 dager. Endringen fra runde 1 til runde 2 i svaralternativer gjør det mulig å undersøke hva som kjennetegner 4–6-dagersfraværet, uten å forstyrre mulighetene for eventuelt også å analysere endringer i fraværshfrekvens for fravær på 4–16 dager mellom de to rundene.

Det er i utgangspunktet vanskelig å måle fravær gjennom spørreskjemaundersøkelser, fordi man ikke kan forvente at respondentene gir korrekte opplysninger om forhold som ligger langt tilbake i tid; forhold som man kanskje også helst vil glemme. I metodelitteraturen frarådes det å be om nøyaktig antall sykefraværstidspunkter for perioder som strekker seg særlig lenger enn en måned. I spørreskjemaet begrenser vi oss derfor til å spørre om hvor mange *ganger* respondentene har vært borte fra jobben på grunn av fravær i løpet av de siste seks måneder, altså fraværshfrekvensen. Vi må også her regne med en del feilrapporteringer. Det er lite sannsynlig at

⁴¹ Spørsmål nummer 12. Dette spørsmålet er ikke benyttet til analyseformål i denne rapporten.

⁴² Spørsmål nummer 13. Spørsmålet lød: «Hvor mange ganger har du vært borte fra arbeid på grunn av sykdom de siste seks månedene?»

⁴³ Spørsmål nummer 14. Spørsmålet lød: «Uansett om du har vært syk i denne perioden eller ikke (siste seks måneder, anm.), vil vi gjerne at du oppgir hvilke plager eller sykdommer som var utslagsgivende *sist gang* du var syk og borte fra arbeid. Kryss av for de forhold som hadde betydning for ditt siste sykefravær og hvor langt dette sykefraværet var.»

⁴⁴ 1. april 1998 ble arbeidsgiverperioden utvidet fra 14 til 16 dager. Ni av de ansatte i spørreskjemarunde 1 oppga at de hadde hatt ett eller flere 15–16 dagers fravær siste halvår. Kun én av disse ni fikk skjemaet på et tidspunkt som tilsier at det oppgitte fraværet på 15–16 dager var før 1. april 1998, og således var et langtidsfravær. Vi har derfor valgt å behandle alle disse ni fraværene som en del av fravær innen arbeidsgiverperioden.

ansatte vil overdrive antallet fravær. På grunn av anonymiseringen antar vi at de fleste oppgir det reelle antallet fravær, men for de med høy fraværshyppighet, kan det forekomme feilrapportering, enten fordi de har glemt enkelte fraværstilfeller, eller fordi de bevisst underrapporterer. Vi må derfor ta utgangspunkt i at antallet fravær som oppgis antagelig er noe for lavt, men ettersom vi ikke har de reelle fraværstall på individnivå, kan vi ikke undersøke i hvilken grad dette er tilfellet.

Foruten en viss underrapportering av antall fravær kan det også være tilfellet at fraværshyppigheten samvarierer med tilbøyeligheten til å besvare skjemaet overhodet. Dette innebærer at de som ikke har svart på spørreskjemaene, har høyere eller lavere fraværshyppighet enn de ansatte som helhet.

En siste svakhet med å benytte spørsmålet om egenrapportert fravær til analyseformål er at de to rundene med spørreskjemaer er sendt til de ansatte i de ulike bedriftene på ulike tidspunkter. Spørsmålet dekker de siste seks måneder fra skjemaet ble mottatt. Ettersom det er variasjon mellom kvartalene i et år i generell fraværshyppighet, er det derfor systematiske variasjoner i hvilke kvartaler som dekkes etter hvilken bedrift de ansatte arbeider i. Vi får altså ikke justert for sesongsvingninger – svarene blir dels avhengig av når på året en har spurt.⁴⁵

Det er generelt så mange svakheter og usikkerhetsmomenter med den egenrapporterte fraværshyppigheten at vi har valgt å ikke benytte denne til analyse av tiltakenes innvirkning på fraværet. Spørsmålet kan benyttes til å undersøke om de ansatte som har svart på spørreskjemaet har tilnærmet den samme fraværshyppigheten som alle de ansatte som helhet, altså som et mål på hvor representative de som svarer i henhold til faktisk fravær er.⁴⁶ Dessuten er spørsmålet interessant som grunnlag for å gi en beskrivelse av hva som kjennetegnet fraværet før tiltakene ble iverksatt. Det gjøres i kapittel 3.

I spørreskjemaet ber vi altså respondentene oppgi hva som var årsaken til deres siste fravær. Hensikten med spørsmålet er først og fremst å skille arbeidsrelatert fravær («belastninger knyttet arbeidet») og «arbeidsulykker eller skader») fra annet

⁴⁵ I tillegg til at skjemaene er utsendt på ulike tidspunkt, er også bedriftene av ulik størrelse. Dette gjør at hver måned dekkes av et forskjellig antall ansatte. Ved å undersøke hvilke seks måneder som spørsmål 13 dekker for de ansatte i de forskjellige bedriftene i de to rundene, kan det beregnes hvor mange ansatte totalt som har hver av årets måneder som «observasjonsmåned» i de to rundene. I runde 1 er månedene i første kvartal (januar, februar og mars) underrepresentert, og månedene i tredje kvartal (juli, august og september) overrepresentert. I runde 2 er april og mai overrepresentert, og oktober og november underrepresentert.

⁴⁶ Det gjøres i appendiks A, hvor det undersøkes om det har vært avvik fra designforutsetningene i prosjektet.

fravær, for å få et bilde av hvor mye av fraværet som er unngåelig.⁴⁷ Ved at de ansatte skulle oppgi hvor langt dette fraværet var (for runde 1: 1–3, 4–14 og over 14 dager, for runde 2: 1–3, 4–6, 7–14, og over 14 dager⁴⁸), har vi også muligheter til å kartlegge hva som er årsaker til fravær av ulik lengde.⁴⁹

Noen av de samme problemene som hefter ved å spørre om antallet fravær siste halvår gjelder også for dette spørsmålet. Ettersom spørsmålet retter seg mot siste fraværstilfelle, uansett når dette var, kan enkelte av fraværene som blir oppgitt være mange år tilbake i tid. Dette innebærer at spørsmålet ikke egner seg til å undersøke om tiltakene har innvirkning på årsaker til fraværet: Vi vet ikke i runde 2 om fraværet det refereres til er innenfor eller før tiltaksperioden. Vi bruker spørsmålet derfor i hovedsak til å kartlegge årsaker til fravær av ulik lengde i neste kapittel, samt til å undersøke om fravær på 4–6 dager har andre typer årsaker enn

⁴⁷ De andre svaralternativene, som dermed defineres som årsaker til unngåelig fravær, var «Forkjølelse, influensa, omgangssyke», «Hodepine», «Belastninger knyttet til privatlivet», «Hjemme- og fritidsulykker eller skader», «Kronisk sykdom eller plage», «Psykiske problemer/søvnløshet/utbrenthet», «Alkohol/rusmidler» og «Annet, spesifiser».

En rekke ulike sykdommer/plager er spesifisert under «Annet», blant annet: Problemer knyttet til graviditet, bruddskader av ulik art (arm, ben etc.), ryggproblemer av ulik art (lumbago, kink, isjias osv), infeksjoner og betennelser av ulik art, operasjoner/innleggelse på sykehus av ulike årsaker, verk og plager i ulike kroppsdeler, sykdom og dødsfall i familien, større reparasjoner og behandlinger hos tannlege, dessuten: «premenstruelle plager», «stress», «lungebetennelse», «senebetennelse», «laserbehandling for celleforandring», «blodpropp», «høyt blodtrykk pga. stress», «blindtarm», «eksem», «allergi», «bronkitt», «begravelse», «migrene», «brystmerter», «ørebetennelse», «nyrestein», «blodfattig», «halsbetennelse», «kysesyke», «stiv nakke», «hjerterproblemer», «slitasjeskade», «spontanabort», «blødninger», «nyrebekkenbetennelse», «matforgiftning», «salmonella», «bihulebetennelse», «kreft». Enkelte av disse årsakene til fravær kunne vært kategorisert under de faste svaralternativene, men vi har valgt å ikke gjøre dette.

⁴⁸ Bakgrunnen for at 14 dager er satt som grense mellom korttidsfravær og langtidsfravær på dette spørsmålet både for runde 1 og runde 2 (i motsetning til spørsmålet om fraværshfrekvens), er at vi ikke ønsket å skape problemer for en eventuell analyse av endringer i årsaker til fravær av ulik lengde.

⁴⁹ På dette spørsmålet har et forholdsvis stort antall av de ansatte – 29,2 prosent i runde 2 og 27,5 prosent i runde 1 – ikke oppgitt svar eller besvart spørsmålet på feil måte. De som ikke har oppgitt noe svar har antagelig gjort dette enten fordi de *aldri* har vært syke/borte fra jobben, fordi de har misforstått spørsmålet og ikke har vært borte det siste halve året, eller fordi de ikke ønsker å gi denne typen opplysninger. De som har besvart spørsmålet på feil måte har enten i) krysset av på flere plager/sykdommer under samme fraværslengde, fordi de referer til ett og samme fravær som hadde flere ulike bakgrunner/opprinnelser/symptomer, eller fordi de referer til flere ulike fraværstilfeller. Eller ii) krysset av på ulike plager/sykdommer på ulike fraværslengder, noe som indikerer at det refereres til ulike fraværstilfeller. Ved bruk av dette spørsmålet er de som har svart på feil måte tatt ut. Unntaket er de som har krysset av på flere fraværslengder på samme plage/sykdom, hvor det er det lengste fraværstilfellet som er registrert. Disse utgjør imidlertid et lite antall ansatte.

fravær på 1–3 og på 7–14 dager. Det siste gjøres for å forklare den registrerte bruken av egenmeldinger på 4–6 dager i de butikkene som hadde dette tiltaket.

Erfaringer med, og holdninger til, eget og kollegers fravær og nærvær

Det er de ansatte selv som har størst kjennskap til eget og delvis også medarbeidernes fraværsmønster. Ved å samle informasjon om hvordan de det gjelder oppfatter egen og kollegers fraværshatferd, får vi tilgang på viktig informasjon som kan bidra til å forstå fraværshatferden. For å kartlegge hvordan kollegenes sykefravær og -nærvær oppleves, har vi bedt de ansatte ta stilling til utsagn om hvor vanlig det er at kolleger har sykenærvær, og ett utsagn om hvor vanlig frivillig, ikke legitimt fravær (skoft) er. Videre har de ansatte respondert på to utsagn som kartlegger i hvilken grad de selv går syke på jobb, og om de er borte selv om de er friske.⁵⁰ Vi har også stilt spørsmål om de ansatte synes kollegene sykmelder seg for ofte med henholdsvis egenmelding og med legeattest.⁵¹

Disse spørsmålene er sentrale når vi skal undersøke om tiltakene har hatt innvirkning på både de ansattes egen fraværshatferd og deres holdninger til kollegers sykefravær og -nærvær.

Nærværshatferder

I og med at hensikten med sykefraværshatferden er å redusere det unødvendige eller unngåelige fraværet, kan en reduksjon av fraværet (i fraværshatferden) kunne tolkes som uheldig dersom resultatene fra spørreskjemaene tyder på at reduksjonen skyldes et langt høyere underforbruk av fravær, det vil si økt sykenærvær. Det er generelt interessant å undersøke hva som gjør at ansatte går på jobb selv om de er syke, og ikke benytter seg av retten til å være borte fra arbeidet når helsen tilsier at det er legitimt med fravær. Hvis det er slik at tiltakene har innvirkning på sykenærværet, er det også viktig å finne ut om årsakene til å gå syk på jobb er endret.

For å undersøke årsakene til sykenærvær har vi oppgitt ni utsagn som beskriver forskjellige årsaker for å gå på jobb selv om man er syk.⁵² De ansatte skulle oppgi om de ulike årsakene hadde ingen, liten, noe eller stor betydning for dem. Utsagnene har blitt benyttet til å konstruere tre indekser som sammenfatter ulike grunner for sykenærvær: «Egen fraværshatferd», «Sosial kontroll/sanksjoner fra andre»

⁵⁰ Spørsmål nummer 15 i spørreskjemaet.

⁵¹ Spørsmål nummer 17 i spørreskjemaet.

⁵² Spørsmål nummer 16 i spørreskjemaet. Spørsmålet lød: «Dersom det hender at du går på jobb selv om du er syk, hva er grunnen til det? Kryss av for betydningen av følgende faktorer/mulige begrunnelser:»

og «Fraværskultur».⁵³ Indeksene er konstruert på enkleste måte, på samme måte som arbeidsmiljøindikatorene beskrevet over. Indeksskåren indikerer gjennomsnittet av den betydning utsagnene som indeksen består av har for valget å gå syk på jobb. Skalaen er på 1–4, hvor 4 indikerer at alle de forhold som utsagnene referer til har stor betydning, 1 at alle har ingen betydning.

«Egen fraværsmoral» måler i hvilken grad de ansatte føler medansvar for sine medarbeideres arbeidssituasjon og ansvarfølelse ovenfor bedriften. Jo høyere skåre på indeksen, dess viktigere er opplevelsen av at man har slike forpliktelser for å gå syk på jobb. «Sosial kontroll/sanksjoner fra andre» måler i hvilken grad sykenærveret påvirkes av at de andre på arbeidsplassen kan oppleve fravær som illegitimt og/eller faktisk oppleve at fravær sanksjoneres fra kolleger og/eller ledelse. Jo høyere skåre på indeksen, dess viktigere er frykt for mistro og/eller reelle sanksjoner fra de andre på arbeidsplassen for at man har sykenærver. Det er imidlertid et empirisk spørsmål om sosial kontroll på arbeidsplassen fører til redusert eller økt sykenærver. Sykenærver kan anses som illegitimt, ettersom det skaper forventninger om at også andre på arbeidsplassen burde arbeide selv om de er syke. Det kan oppstå et kollektivt press om at man bør holde seg hjemme ved sykdom. Kollektiv regulering av fraværsetferden på en arbeidsplass kalles gjerne fraværskultur: Det er slik vi pleier å gjøre det her. Eksistensen av en slik kultur kan både føre til et lavt fravær og høyt sykenærver, eller et høyt fravær kombinert med et lavt sykenærver. Den kan altså gå i retning av at man aldri bør være borte, eller at man bør være borte av og til. Indeksen fraværskultur benyttes for å undersøke om slike kulturer eksisterer. Den er basert på utsagn som hevder at ens eget sykenærver er påvirket av kollegenes fraværnivå og ens eget fravær i nær fortid. En høy skåre på indeksen indikerer at sykenærveret påvirkes mye av uformelle regler omkring fraværnivået, en lav skåre indikerer at dette ikke spiller noen særlig rolle.

⁵³ «Egen fraværsmoral» måler gjennomsnittlig respons på de tre utsagnene: «Liker ikke å være borte fra jobb.», «Forpliktelse ovenfor bedriften.», «Forpliktelse overfor kolleger.»

«Sosial kontroll/sanksjoner fra andre» måler gjennomsnittlig respons på de fire utsagnene: «Frykt for andre ikke tror jeg er syk nok.», «Frykt for å miste jobben.», «Frykt for å tape karrieremuligheter.» og «Ønsker å gi godt inntrykk.»

«Fraværskultur» måler gjennomsnittlig respons på de to utsagnene: «Hvor høyt sykefravær jeg har hatt siste halvår.» og «Hvor høyt sykefravær andre har.»

Cronbachs alpha (se note 40) for «Egen fraværsmoral» er for runde 1 0,644, for «Sosial kontroll/sanksjoner» 0,747 og for «Fraværskultur» 0,635. Det er svært små endringer i disse verdiene for de tre indeksene fra runde 1 til runde 2.

Har det vært avvik fra designforutsetningene i prosjektet?

Designforutsetningene i dette prosjektet har i korte trekk vært at de to tiltaksgruppene og kontrollgruppen i første omgang skulle være likest mulig når det gjaldt forhold som kan påvirke fraværet. Videre skulle det i minst mulig grad skje gruppevis endringer i prosjektperioden som kunne påvirke fraværsutviklingen. Vi har tidligere beskrevet hvordan gruppene var sammensatt av ulike typer butikker av varierende størrelse fra de tre deltakende bedriftene. I appendiks A undersøker vi om prosjektet er gjennomført på en måte som tilsier at gruppevis endringer i fraværet kan tilskrives tiltakene. Der tar vi for oss om det har vært forskjeller mellom gruppene når det gjelder informasjon om og oppfølging av tiltakene. Dessuten undersøker vi om de ansatte som har svart på skjemaene kan antas å være representative for de ansatte i disse butikkene, og om den gruppevis sammensetningen av ansatte er endret på en måte som kan påvirke fraværsutviklingen.

Hovedkonklusjonene fra appendiks A er at det har vært noen problemer rundt selve gjennomføringen av prosjektet, men ikke i den grad at vi ikke kan benytte datamaterialet til å studere tiltakenes innvirkning på fraværsutviklingen eller andre forhold ved arbeidsplassene. Vi har tidligere gjort rede for at de to butikkene fra bedrift 1 som skulle tilhørt gruppen med begge tiltakene kun endte opp med utvidet egenmelding. I appendikset gis det en nærmere redegjørelse rundt dette. Prosjektet ble preget av en rekke forsinkede bonusutbetalinger. Dette var uheldig, men vi finner det ikke sannsynlig at dette har hatt innvirkning på eventuelle effekter av tiltakene.

Når det gjelder den gruppevis sammensetningen av ansatte igjennom prosjektperioden, er det et problem at det er forholdsvis få menn i tiltaksgruppene. Kvinnedominansen betyr at ved separate analyser av endringer i sykefraværet for menn og kvinner, vil mennenes fravær være mer utsatt for tilfeldige svingninger enn tilfellet vil være for kvinnene. Det er så små forskjeller mellom de ansatte i de to tiltaksgruppene og kontrollgruppen i gjennomsnittlig alder, ansiennitet og arbeidstid, at vi mener dette ikke vil virke forstyrrende ved en sammenligning av fraværsutviklingen i tiltaksperioden.

Det er antagelig en svak overrepresentasjon av kvinner blant de som har besvart spørreskjemaerunde 1 og 2 i forhold til den faktiske kjønnsfordelingen i arbeidsstokken i de tre tiltaksbedriftene. Forskjellen er likevel såpass liten at dette ikke kan anses som problematisk. Vi finner ikke klare forskjeller mellom tiltaksgruppene i tilbøyeligheten til å svare på spørreskjemaene.

Ved å sammenligne det egenrapporterte fraværet oppgitt i spørreskjemaene med sykefraværsstatistikken fra bedriftene, finner vi at de som har besvart spørreskjemaene ikke er representative i forhold til hvor ofte de er borte fra arbeidet på grunn

av egen sykdom og på grunn av barns sykdom. Dette gjelder for alle gruppene. Spesielt gjelder dette eget fravær i runde 1, hvor kvinnene som har svart har oppgitt lavere fraværshfrekvens enn forventet, og mennene en høyere frekvens. Særlig er det store avvik når det gjelder fraværstilfeller på grunn av sykt barn. Mennene som har besvart skjemaene er tydeligvis oftere småbarnsforeldre enn de som ikke har svart, eller det er en klar underrapportering av fraværstilfeller på grunn av sykt barn fra kvinnenes side, særlig i runde 2.

Samlet finner vi at det ikke har vært avvik fra designforutsetningene i dette prosjektet i den grad at vårt datamateriale ikke kan benyttes til å analysere tiltakenes innvirkning på sykefraværsutviklingen og på sykefraværrelaterte forhold i butikkene.

Kapittel 3 Sykefravær og -nærvær før tiltakene

I dette kapitlet skal vi undersøke hva som kjennetegner sykefraværet i de delta-takende bedriftene. Det gjør vi ved å se nøye på sykefraværssituasjonen i forsøks-bedriftene før tiltakene ble iverksatt.

Ved å benytte sykefraværstallene fra sammenligningsåret beskriver vi hvordan fraværsnivået i de deltakende butikker er i forhold til fraværet i NHO-bedrifter på 90-tallet, det generelle fraværet i Norge, i SamFos medlemsbedrifter og for bransjen generelt. Målsettingen med en slik sammenligning er å undersøke om butikkene som deltar i prosjektet har et spesielt høyt eller lavt fraværsnivå. Hvis så er tilfellet, kan dette få betydning for hvordan tiltakene påvirker fraværsutviklingen. Vi benytter også dataene fra sammenligningsåret til å vise hvordan fraværet er fordelt mellom fraværstilfeller av ulik lengde, mellom kvinnelige og mannlige ansatte og mellom de 34 deltakende butikkene før tiltakene ble iverksatt.

Ved å benytte spørreskjemarunde 1 kan vi undersøke hva som kjennetegner de ansatte som har svart på spørreskjemaet fra de 34 butikkene i bedrift 1, 2 og 3 og alle de ansatte i bedrift 4 og 5. Videre viser vi hvordan ulike grupper av ansatte responderer på spørsmål om arbeidsmiljø og trivsel, egen sykefravær- og sykenærværssatferd (fraværshyppighet, årsaker til sykefravær, grunner til sykenærvær), og hvordan de forholder seg til sine kollegers sykenærvær og -fravær. Bakgrunnen for at vi mener det er nødvendig med en slik beskrivelse, er at tiltakene som prøves ut i dette prosjektet har som mål å påvirke fraværssatferden til de ansatte. Ved å klargjøre noen sentrale kjennetegn ved denne og hvordan den gir forskjellige utslag mellom grupper av ansatte, kan vi bedre forklare hvordan tiltakene har virket.

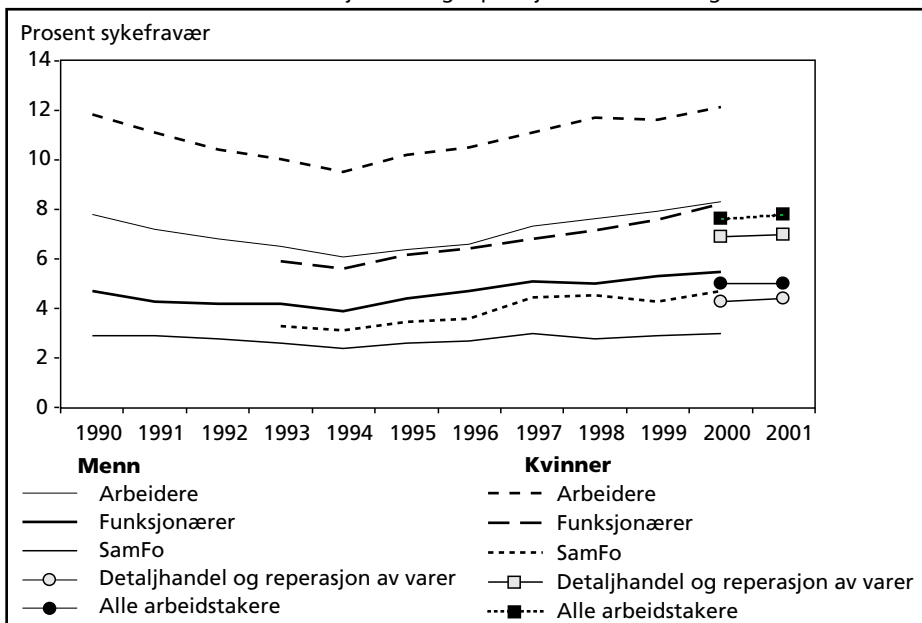
Sykefraværets nivå og sammensetning

Før vi ser hvordan fraværsnivået i de tre bedriftene som har deltatt i dette prosjektet er, sammenlignet med de andre samvirkelagene som er medlemmer av SamFo, skal vi undersøke hvordan fraværsnivået og -utviklingen i SamFos medlemsbedrifter generelt har vært på 90-tallet.

I figur 3.1 vises utviklingen i sykefraværet for henholdsvis mannlige og kvinnelige arbeidere og funksjonærer i NHOs medlemsbedrifter fra 1990 til 2000. Fraværet falt som vi ser for alle grupper fra 1990 frem til 1994, og det har deretter

steget jevnt til et nivå som er høyere enn i 1990. Det er store forskjeller mellom arbeidere og funksjonærer, og mellom menn og kvinner. Kvinnelige arbeidere hadde i 2000 om lag fire ganger høyere sykefravær enn de mannlige funksjonærene. I figuren er også utviklingen for mannlige og kvinnelige ansatte i alle SamFos medlemsbedrifter i perioden 1993–2000 presentert, det vil si i samvirkelag, produksjonsbedrifter og boligbyggerlag. Disse følger utviklingen i NHO-bedriftene. Kvinnene i SamFo-bedriftene har nesten like høyt fravær som mannlige arbeidere i NHO-bedriftene, og mennene i SamFo-bedriftene har et fravær som ligger mellom mannlige og kvinnelige funksjonærer i NHO-bedriftene. Sammenligningen viser at utviklingen i SamFos medlemsbedrifter i stor grad har fulgt utviklingen i NHO-bedriftene i denne perioden. Videre viser figur 3.1 hva andelen av sykefraværet som strakk seg over tre dager utgjorde av mulige arbeidsdager for alle arbeidstakere i Norge og for alle arbeidstakere innen «Detaljhandel og reparasjon av varer» i 2. kvartal i 2000 og 2001. Menn og kvinner som jobber innen denne bransjen hadde i disse to kvartalene et noe lavere fraværslivå enn for menn og kvinner generelt. Som vi ser ligger fraværet for menn og kvinner i 2000 i SamFos medlemsbedrifter om lag på gjennomsnittet for alle arbeidstakere i Norge. Kvinnene i SamFo har et noe høyere fravær enn kvinnelige arbeidstakere generelt, og nivået

Figur 3.1 Sykefraværet for menn og kvinner 1990–2000 i NHO-bedrifter (arbeidere og funksjonærer), i SamFos medlemsbedrifter 1993–2000 (boligbyggerlag, samvirkelag og produksjonsbedrifter), og sykefravær på over 3 dager 2. kvartal 2000 og 2. kvartal 2001 for alle arbeidstakere samt alle ansatte innen detaljhandel og reparasjon av varer i Norge



Kilder: NHOs sykefraværstatistikk, SamFo og SSB/Rikstrygdeverket. Prosent av mulige arbeidsdager.

lå i 2000 om lag ett prosentpoeng over nivået for alle kvinnene i bransjen som helhet 2. kvartal dette året. Mennene i SamFo har et noe høyere fravær enn menn i bransjen generelt, og et noe lavere nivå enn snittet for alle mannlige arbeidstakere i Norge.

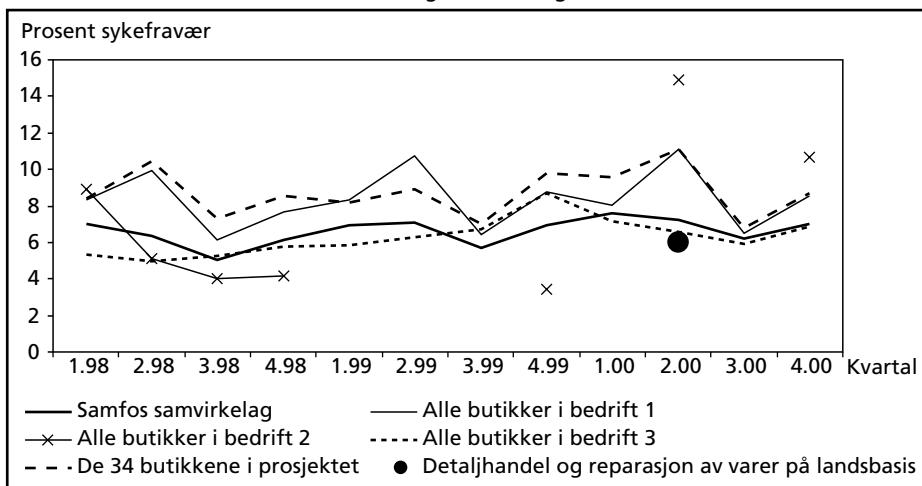
Det er tre grunner til å være forsiktig med å trekke klare slutninger fra denne figuren: For det første er tallene for landet som helhet og bransjen generelt kun for spesifikke kvartaler. SamFo- og NHO-statistikken er tall for hele år, og dermed ikke påvirket av kvartalsvise svingninger. For det andre er ikke det korteste fraværet på 1–3 dager medregnet i tallene for landet og bransjen, men er medregnet i NHO- og SamFo-statistikken. Det reelle nivået på det totale fraværet for de førstnevnte er derfor noe høyere enn det som fremkommer i figuren, men forskjellen er mest sannsynlig under ett prosentpoeng. For det tredje inneholder fraværstatistikken for SamFos medlemsbedrifter ikke bare samvirkelagsbedrifter (detaljhandel), men også produksjonsbedrifter og boligbyggerlag. Generelt ligger fraværet i produksjonsbedriftene noe over fraværet i samvirkelagene, og begge ligger godt over fraværet i boligbyggerlagene.

Figur 3.1 viser dermed, med de forbehold som er nevnt, at fraværet i detaljhandelen i 2000 lå noe under gjennomsnittet for mannlige og kvinnelige arbeidstakere på landsbasis, og SamFos medlemsbedrifter ligger noe høyere enn dette landsgjennomsnittet.

Det er 34 butikker fra tre av bedriftene innen COOP som har vært med i dette prosjektet. I hvilken grad den typen tiltak som er prøvd ut kan ha innvirkning på sykefraværsutviklingen, er dels avhengig av om de deltakende butikker har et tilnærmet normalt fraværsnivå. Hvis det er svært høyt, vil det være enklere å få det ned, og hvis fraværsnivået er svært lavt, er det lite trolig at fraværet kan reduseres ytterligere ved hjelp av tiltak. I figur 3.2 presenteres kvartalsvis sykefraværslivået for alle SamFos samvirkelag, de tre bedriftene som har deltatt i prosjektet og de 34 butikkene som har deltatt i tiltaksgrupper eller i kontrollgruppen, for perioden 1998–2000.⁵⁴ Figuren viser at butikkene som deltok i prosjektet i de tre årene vi har data for, hadde et høyere sykefravær enn gjennomsnittet for sammenlignbare virksomheter innen SamFo. Figuren viser også at fraværet til de deltakende butikkene i 2. kvartal 2000 lå om lag fire prosentpoeng over nivået på sykefraværet over tre dager for hele bransjen på landsbasis. Det eneste kvartalet hvor ingen av de 34 butikkene hadde iverksatt tiltak, er 1. kvartal 1998. Vi ser at fraværslivået i dette kvartalet lå om lag ett prosentpoeng over det samlede nivået til samvirkelagene innen SamFo.

⁵⁴ Etersom bedriftene som deltok i prosjektet avsluttet tiltakene på ulikt tidspunkt, har vi ikke sykefraværstall for alle de deltakende butikkene for 2000. I 2. kvartal 2000 er det kun butikker fra bedrift 2 og 3 som er datagrunnlaget, i 3. og 4. kvartal 2000 er det kun bedrift 3.

Figur 3.2 Kvartalsvis sykefravær i SamFos samvirkelag (ikke boligbyggerlag og produksjonsbedrifter), de tre bedriftene i sykefraværprosjektet totalt sett, de 34 butikkene som deltok i prosjektet (alle tre gruppene) 1998–2000, og sykefravær på over 3 dager i detaljhandelen på landsbasis 2. kvartal 2000. Prosent av mulige arbeidsdager.



Kilde: SamFo og SSB/Rikstrygdeverket.

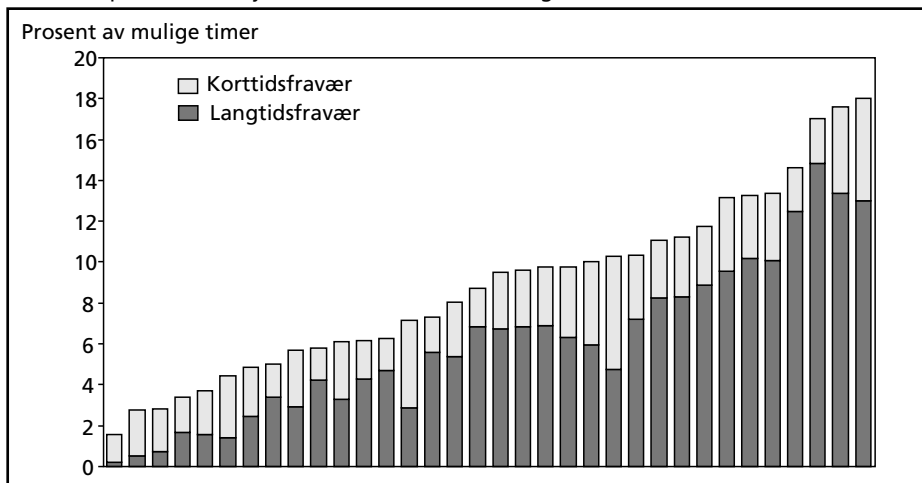
Ettersom fraværet er generelt noe høyere i butikkene som har deltatt i prosjektet enn i sammenlignbare virksomheter, burde det være muligheter for å redusere fraværet ved hjelp av tiltakene. Hadde dette vært butikker med et svært lavt nivå på fraværet, ville ikke potensialet for en nedgang vært til stede på samme måte. Det er imidlertid store forskjeller butikkene imellom. Dette fremkommer i figur 3.3, hvor stolpene viser fraværet året før tiltakene ble iverksatt for hver av de 34 butikkene.⁵⁵ Fraværet varierte fra en butikk som hadde en fraværspersent på under to, til en butikk som hadde hele 18 prosent.⁵⁶ Den store variasjonen mellom butikkene i fraværnsnivå før tiltakene ble iverksatt indikerer at det vil være enklere å få ned fraværet i noen butikker enn i andre. Potensialet for å redusere fraværet ved hjelp av kollektiv bonus alene, eller i kombinasjon med utvidet egenmelding, er naturlig nok langt større i en butikk med et svært høyt fravær, enn i en butikk med minimalt sykefravær.

Fraværet i de deltakende butikkene var året før iverksetting av tiltakene, altså i sammenligningsåret (-1), på 8,8 prosent (se tabell 3.1). Langtidsfraværet sto for

⁵⁵ Det bør poengteres at det ikke er en sammenheng mellom fraværnsnivået i butikkene året før tiltakene og hvilken gruppe de tilhører i prosjektet. Som vi skal se i neste kapittel er det på gruppenivå naturligvis forskjeller i fraværnsnivået mellom gruppene, men dette er altså et resultat av tilfeldigheter.

⁵⁶ På grunn av at spørreskjemaene var anonymiserte i forhold til hvilken konkret butikk den enkelte ansatt arbeidet i, kan vi ikke gjøre analyser på butikknivå. En slik analyse kunne bidratt til å forklare de store forskjellene i fraværnsnivå mellom butikkene.

Figur 3.3 Total sykefraværspersent (korttidsfravær + langtidsfravær) i hver av de 34 butikkene i prosjektet (alle tre gruppene) året før tiltakene ble iverksatt. Butikkene er sortert etter størrelsen på det totale sykefraværet. Prosent av mulige arbeidstimer.



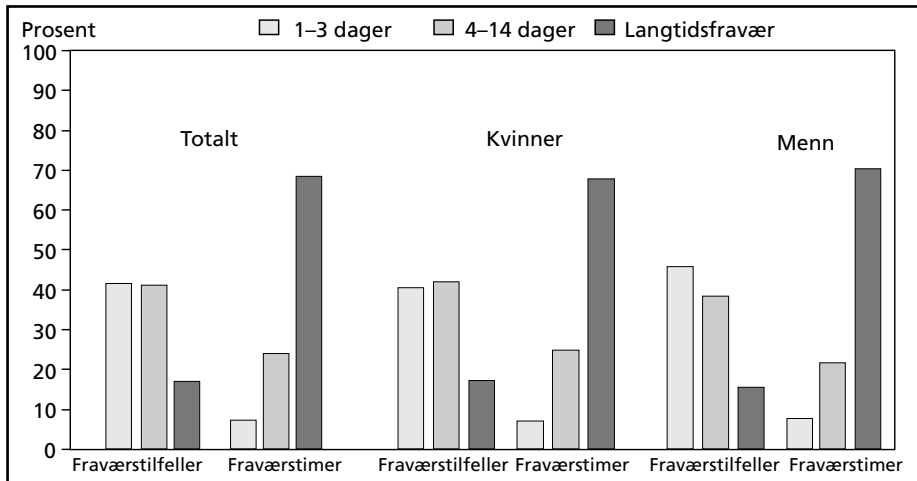
brorparten av fraværet. Fraværnivået for kvinner var over 50 prosent høyere enn for mennene, og kvinnene hadde høyere fravær for alle fraværslengder. Figur 3.4 (på neste side) viser hvordan fraværstimer og fraværstilfellene i sammenligningsåret fordeler seg på de ulike fraværslengdene.⁵⁷ Generelt står de korte fraværene for en klart størst andel av fraværstilfellene, men det er langtidsfraværet som dominerer volumet. Langtidsfraværstilfellene utgjorde under 20 prosent av alle tilfeller, men om lag 70 prosent av fraværstimerne – en andel som er høyere enn hva Mastekaasa og Rytter (1994) finner i sin studie av statlige virksomheter. Fraværet innen arbeidsgiverperioden utgjorde om lag 30 prosent av fraværet, men over 80 prosent av fraværstilfellene. Det aller korteste fraværet, 1–3-dagersfraværet, sto for

Tabell 3.1 Samlet sykefraværspersent året før tiltakene startet i de 34 tiltaks- og kontrollbutikkene.

	1–3 dager	4–14 (16) dager	Totalt korttidsfravær (1–14 (16) dager)	Langtidsfravær (over 14 (16) dager)	Sykefravær totalt	Fravær pga barns sykdom
Menn	0,5	1,4	1,9	4,5	6,4	0,1
Kvinner	0,7	2,4	3,1	6,7	9,8	0,1
Totalt	0,62	2,1	2,8	6,1	8,8	0,1

⁵⁷ Som nevnt i kapittel 2 benytter vi ikke langtidsfraværstilfeller til analyseformål i denne rapporten. Dette fordi det er usikkerhet knyttet til hvor nøyaktige disse er, blant annet på grunn av at de kan strekke seg ut over flere kvartaler, og at samme fravær har blitt registrert som flere tilfeller. Dette betyr at fordelingen av fraværstilfeller på fraværslengder i figur 3.4 må tolkes med forsiktighet.

Figur 3.4 Andel av sykefraværet og fraværstilfellene etter lengde på fraværene. År -1. Alle gruppene. Prosent.



over 40 prosent av fraværstilfellene, men kun syv prosent av fraværstimerne. Sammensetningen av fraværet for menn og kvinner er ganske likt. Den mest tydelige forskjellen er at fraværstilfeller på 1–3 dager utgjør en noe større andel av alle fraværstilfellene enn 4–16-dagersfraværene for menn, i motsetning til hos kvinnene, der andelene nesten er helt like. Dette betyr at kvinner generelt noe oftere enn menn hadde korttidsfravær som gikk ut over egenmeldingsperioden på tre dager.

Forskjellene vi her ser mellom menn og kvinner gjenspeiles i forskjellene mellom kjønnene på landsbasis, for bransjen og for SamFos medlemsbedrifter totalt sett (jf. figur 3.1). Kvinner og menn har ulikt fraværsmønster og -nivå. Dette kommer også til uttrykk i tabell 3.2 som viser at mennene sto for 30 prosent av alle arbeidede timer i tiltaks- og kontrollbutikkene året før tiltakene ble iverksatt, men kun 21,9 prosent av fraværstimerne totalt sett. Tabellen viser altså at menn er sjeldnere borte fra arbeidet på grunn av egen sykdom, og på grunn av barns sykdom, enn kvinner. For begge lengdene av korttidsfravær (1–3 og 4–14 dager), og når det gjelder fravær på grunn av barns sykdom, viser forskjellene mellom mennenes andel av fraværstilfeller og andel fraværstimer at mennene er lengre borte enn kvinner når de først er fraværende. I all hovedsak er antagelig forskjeller i kontraktsfestet arbeidstid mellom menn og kvinner den viktigste grunnen til dette. De aller fleste menn i disse butikkene jobber full arbeidsuke, mens flertallet av kvinnene jobber deltid.

Tabell 3.2 Menneses andel av mulige arbeidstimer, fraværstilfeller og fraværstimer året før tiltakene startet i de 34 tiltaks- og kontrollbutikkene. Prosent.

Mulige timeverk		30,0
1–3 dager	Fraværstilfeller	20,8
1–3 dager	Fraværstimer	23,7
4–14 dager	Fraværstilfeller	17,6
4–14 dager	Fraværstimer	19,7
Langtidsfravær	Fraværstimer	22,5
Alt fravær	Fraværstimer	21,9
Fravær pga barns sykdom	Fraværstilfeller	16,4
Fravær pga barns sykdom	Fraværstimer	21,4

Sammensetningen av de ansatte

Fraværnivået i en bedrift, en avdeling eller en bransje kan til dels forklares ut fra sammensetningen av arbeidsstokken, hva slags oppgaver de utfører og hva slags arbeidsmiljø de arbeider i: Generelt har arbeidere høyere fravær enn funksjonærer og kvinner høyere fravær enn menn, og tunge fysisk krevende og/eller monotone arbeidsoppgaver skaper mer fysiske plager, helseproblemer og derigjennom høyere fravær enn varierte og fysisk lette arbeidsoppgaver. Vi vil på bakgrunn av dette gi en beskrivelse av arbeidsstokken i de butikker som har deltatt i dette prosjektet, og hvordan ulike grupper ansatte opplever arbeidsforholdene sine.

Butikkene som har deltatt i dette prosjektet er kvinnedominerte.⁵⁸ Som vi så i forrige kapittel var det om lag 20 prosent menn blant de som besvarte spørreskjemaerunde 1. Videre er dette butikker hvor de fleste arbeider deltid. Det er i all hovedsak mennene som jobber heltid. Mennene er også langt oftere mellomledere og butikksjefer. Tabell 3.3 presenterer forskjeller mellom menn og kvinner på ulike stillingsnivåer i andelen som jobber heltid⁵⁹, gjennomsnittlig arbeidstid, alder og ansiennitet, samt gjennomsnittlig antall arbeidsoppgaver de utfører som går ut over ti prosent av arbeidstiden. Vi ser at det er svært store forskjeller i gjennom-

⁵⁸ For en beskrivelse av sammensetningen av de ansatte i varehandelen mer generelt, se Olberg og Jordfald (2000).

⁵⁹ De heltidsansatte er de som oppgir at de jobber heltid på spørsmål nummer 6 «Arbeider du heltid eller deltid?» og ansatte som ikke har svart på dette spørsmålet, men som har oppgitt at de *totalt sett* vanligvis jobber 37,5 timer eller mer i uken på spørsmål nummer 7 «Hvor mange timer jobber du i gjennomsnitt per uke?».

Tabell 3.3 Andelen av de ansatte som jobber full arbeidsuke (37,5 timer eller mer), gjennomsnittlig alder, ansiennitet og arbeidstid per uke (fast arbeidstid+overtid), gjennomsnittlig antall typer arbeidsoppgaver som utgjør 10 prosent av arbeidstiden eller mer (skala fra 1 til 7 arbeidsoppgaver) (se note 60) og andel av de ansatte i spørreskjemarunde 1, etter stilling og kjønn. Prosent, år og timer.

	Heltidsandel (prosent)	Alder (år)	Ansiennitet (år)	Total arbeidstid per uke (timer)	Gj.snittl. antall typer arb.oppg. (1– 7)	Andel av utvalget i runde 1
<i>Butikksjef</i>						
Mann	100,0	43	17	46,6	2,9	5,5
Kvinne	88,0	41	16	42,8	3,4	3,0
<i>Mellomleder</i>						
Mann	100,0	36	11	41,4	2,8	7,2
Kvinne	83,2	40	14	38,6	2,5	11,5
<i>Øvrig medarbeider</i>						
Mann	57,9	30	7	29,0	2,3	9,2
Kvinne	18,4	42	12	26,6	2,0	63,5
Alle ansatte	42,0	40	12	30,8	2,2	100,0
N						
Butikksjef						
Mann	45	45	43	41	43	
Kvinne	25	25	25	23	24	
Mellomleder						
Mann	59	59	56	59	59	
Kvinne	95	91	93	90	94	
Øvrig medarbeider						
Mann	76	75	75	73	73	
Kvinne	523	511	519	505	502	
Alle ansatte	843	826	832	813	795	823

snittlig arbeidstid. Menn jobber mer enn kvinner uansett stillingsnivå. Kun 18 prosent av kvinnene uten lederstilling jobber heltid. Disse kvinnene utgjør hele 63 prosent av de som besvarte skjemaet i runde 1. De er i gjennomsnitt eldre enn både sine mannlige kolleger uten lederstillinger og mannlige mellomledere og kvinnelige mellomledere og butikksjefer. Menn uten lederstillinger skiller seg ut fra sine kolleger ved at de både er yngre og har kortere ansiennitet. Dette er fordi det blant menn i denne gruppen finnes en stor andel (33 prosent) som har skolegang/studier som hovedbeskjeftigelse. Under seks prosent av kvinnene uten lederstilling er hovedsaklig studenter/skoleelever. Det er mannlige butikksjefer som er eldst og har lengst ansiennitet. Kvinner har generelt lengre ansiennitet enn menn, og samlet sett tyder dette på at menn i disse butikkene i all hovedsak enten gjør

karriere ved å bli ansatt som mellomleder eller butikksjef etter noen år som øvrig medarbeider, eller så forsvinner de til andre arbeidsplasser. Kombinasjonen lederstilling-deltidsarbeid eksisterer i noen grad blant kvinnene, men ikke blant mennene.

Vårt materiale viser at det er klare forskjeller mellom de ulike grupper av ansatte i hvilke arbeidsoppgaver de utfører. I tabell 3.3 fremkommer det at ledere har et bredere arbeidsfelt enn øvrige ansatte, det vil si at de utfører flere ulike typer oppgaver i løpet av en vanlig arbeidsdag.⁶⁰ Dette kommer av at de i tillegg til å utføre administrative oppgaver («organisering/administrasjon/innkjøp») i langt større grad enn andre ansatte også ofte utfører de samme oppgavene som dem, om enn i mindre grad. Vi skal også merke oss at det er minst jobbrotasjon blant kvinner som ikke er i lederstillinger.

Det er altså en forholdsvis sterk kjønnsdeling av arbeidsstokken med henblikk på andel kvinner og tilknytning til arbeidsstedet målt i arbeidstid og ansiennitet. Hovedvekten av de ansatte er deltidsarbeidende kvinner med gjennomsnittlig høyere alder enn resten av arbeidsstokken. Videre utfører kvinner og menn i disse butikkene til dels forskjellige arbeidsoppgaver, dels på grunn av at de er i ulike stillinger. Får så dette betydning for hvordan de ansatte opplever arbeidsmiljøet sitt?

Opplevelse av trivsel og arbeidsmiljø

Figurene 3.5 og 3.6 (på de to neste sidene) viser forskjeller i opplevelse av arbeidsmiljøet og trivsel på arbeidsplassene for menn og kvinner etter stilling og aldersgrupper.⁶¹ Det er forskjeller i det gjennomsnittlige nivået på de fire indeksene: Generelt oppgir de ansatte en sterk bedriftstilknytning og at de er forholdsvis godt fornøyd med det psykososiale arbeidsmiljøet. Den gjennomsnittlige opplevelsen av kontroll over egen arbeidssituasjon og det fysiske arbeidsmiljøet ligger derimot rundt midten av indeksskalaene.

Det er så å si ingen forskjeller i gjennomsnittlig opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet. Kvinner har en noe mer positiv vurdering enn menn, og blant menn

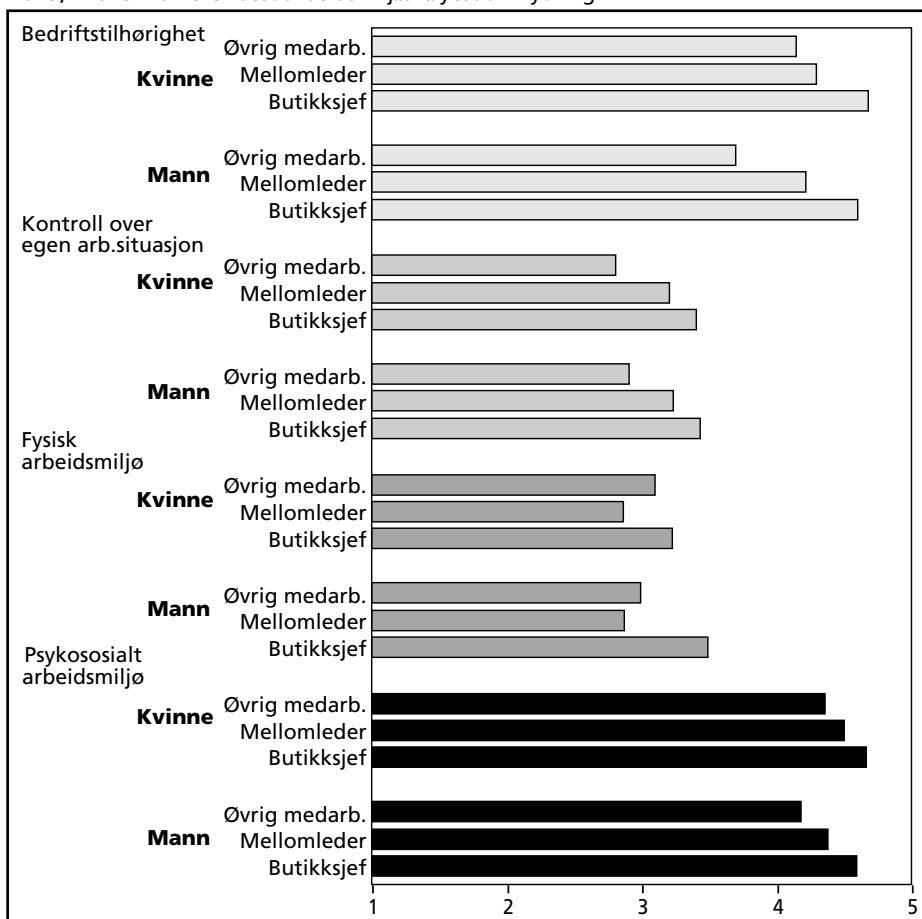
⁶⁰ Denne jobbrotasjonsindeksen måler antall arbeidsoppgaver som de ansatte har oppgitt at de utfører 10 prosent eller mer av arbeidstiden (spørsmål nummer 9 i spørreskjemaet). Hvis man oppgir at man kun utfører en arbeidsoppgave 100 prosent av tiden, får man skåren 1, hvis man oppgir over 10 prosent på alle («Sitte i kassa», «Annen kundebetjening», «Organisering/administrasjon/innkjøp», «Prising av varer/etterfylling m.v.» «Ferskvare/mat», «Renhold/vedlikehold» og «Annet») får man skåren 7.

⁶¹ For beskrivelse av indeksenes oppbygging se kapittel 2.

øker gjennomsnittlig skåre svakt med alder. Forskjellen mellom de eldste og de yngste mennene er imidlertid svært liten.

Alle gruppene oppgir at de har en forholdsvis sterk bedriftstilknytning, og det er butikksjefene som oppgir den sterkeste tilknytningen. Menn oppgir noe svakere bedriftstilknytning enn kvinner for alle stillingskategoriene, da særlig blant ansatte uten lederposisjoner. Figur 3.6 viser at det for både menn og kvinner er den yngste fjerdedelen av de ansatte, de under 30 år, som opplever tilknytningen svakest. Den er like sterk for alle kvinner over 30 år, men den stiger svakt med alderen for menn. Separate analyser viser at sammenhengen mellom ansiennitet

Figur 3.5 Gjennomsnittlig skåre på fire indekser – psykososialt og fysisk arbeidsmiljø, kontroll over egen arbeidsituasjon og bedriftstilhørighet – i runde 1, etter kjønn og stilling. Skala fra 1 til 5, hvor 5 indikerer best arbeidsmiljø/høyest tilknytning.

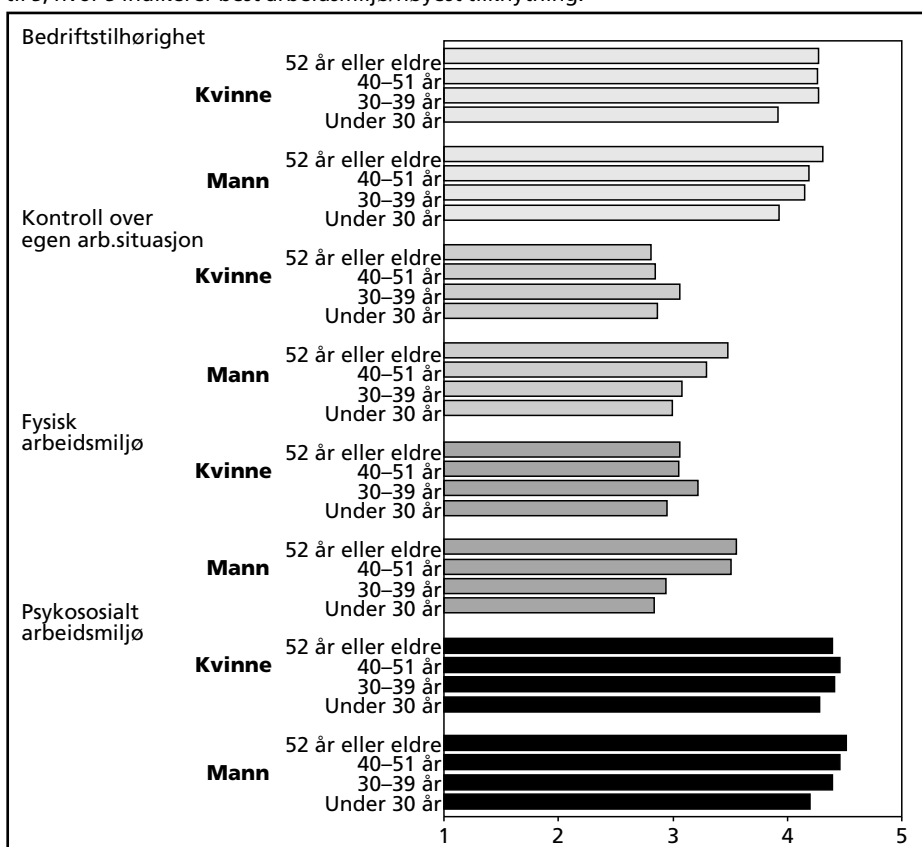


Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 510, 93, 25, 75, 59, 45, 478, 92, 22, 72, 57, 44, 503, 90, 25, 74, 57, 45, 492, 92, 25, 69, 57, 42.

og bedriftstilknytning gir det samme bildet: Jo høyere ansiennitet for menn, dess sterkere bedriftstilknytning. For kvinner er ikke sammenhengen så sterk.

Butikksjefer opplever sitt fysiske arbeidsmiljø noe mindre belastende enn andre ansatte, og mellomledere oppgir lavest tilfredshet med dette. Vårt materiale viser at ansatte uten lederstillinger oppgir langt oftere enn ledere at arbeidsoppgavene de utfører oppleves som ensformige, men det er mellomlederne som oftest opplever arbeidet som fysisk slitsomt. Det er en høy andel butikksjefer blant de eldste mennene, så det er ikke overraskende at det er menn over 40 år som oppgir det beste fysiske arbeidsmiljøet av aldersgruppene. For de andre aldersgruppene er det svært små forskjeller.

Figur 3.6 Gjennomsnittlig skåre på fire indekser – psykososialt og fysisk arbeidsmiljø, kontroll over egen arbeidssituasjon og bedriftstilknytning – i runde 1, etter kjønn og alder. Skala fra 1 til 5, hvor 5 indikerer best arbeidsmiljø/høyest tilknytning.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 162, 186, 152, 124, 27, 33, 54, 71, 151, 174, 143, 119, 23, 32, 54, 69, 162, 179, 150, 122, 27, 32, 53, 69, 157, 181, 145, 120, 26, 31, 50, 67.

Indeksen som måler kontroll over egen arbeidssituasjon gir på stillingsnivå små forskjeller mellom menn og kvinner, men opplevelsen av kontroll øker med stillingsbetegnelsen. For kvinner er det små forskjeller mellom de forskjellige aldersgruppene, mens det for menn er en jevn økning av opplevelse av kontroll over arbeidssituasjonen med alder. Nok en gang er sammenhengen mellom alder og stilling for menn utslagsgivende.

Verken kjønn, alder eller hva slags posisjon de ansatte har i den butikken de jobber i, har klar innvirkning på hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet oppleves. Derimot er det visse forskjeller i opplevelse av det fysiske arbeidsmiljøet, og i opplevelsen av å være knyttet til arbeidsplassen sin. De klareste forskjellene er i hvilken grad de ansatte opplever at de har kontroll over sin egen arbeidssituasjon.

Arbeidstokken i de 34 butikkene som deltok i prosjektet og de to ekstra kontrollbedriftene er altså preget av at dette er arbeidsplasser hvor hovedvekten av de ansatte er deltidsarbeidende kvinner, og ledelsen er mannsdominert. Kvinner som ikke har lederstillinger er de som har minst variasjon i typer arbeidsoppgaver og minst kontroll over dem. Vi finner små, men systematiske forskjeller mellom stillingsnivåer og aldersgrupper i opplevelse av ulike sider av arbeidsmiljøet. Vi skal nå se om det også er forskjeller mellom grupper av ansatte i fraværsfrekvens.

Egenrapportert fraværsfrekvens

I denne delen skal vi benytte svarene de ansatte ga på spørsmålet «Hvor mange ganger har du vært borte fra arbeid på grunn av sykdom de siste seks månedene?», for å undersøke om det var forskjeller i fraværsfrekvensen hos ulike grupper ansatte før tiltakene ble iverksatt.⁶² Det må understrekes at spørsmålet ikke kan benyttes til å si noe om fraværnivået til ulike grupper ansatte, da vi kun måler antallet fravær av ulike lengder (1–3 dager, 4–16 dager og over 16 dager)⁶³. En høy forekomst av lange fraværstilfeller tilsier naturlig nok et høyere fraværnivå for en gruppe, men vi kan altså ikke benytte dette til å måle det faktiske volumet på fraværet, det vil si antall timer eller arbeidsdager de ansatte er fraværende.

⁶² I kapittel 2 påpekte vi problemene med å benytte egenrapportert fravær som et valid mål på sykefravær. Vi tar her utgangspunkt i at svarene ikke samvarierer med fraværsfrekvensen, det vil si at ikke de med høyt fravær underrapporterer. I appendiks A (se tabell A3) går det frem at forskjellen i fordelingen mellom menn og kvinner mellom det faktisk registrerte antall fraværstilfeller og antallet egenrapportert fravær innen arbeidsgiverperioden kan tyde på at kvinnene underrapporterer fravær i større grad enn menn i spørreskjemarunde 1.

⁶³ Svaralternativene «4–14» og «15–16» dager i spørreskjemarunde 1 er slått sammen til «4–16» dager. Fravær på grunn av barns sykdom er holdt utenfor.

Vi har valgt å ikke gjennomføre mer avanserte analyser av dette materialet, da det antagelig er systematiske skjevheter når det gjelder underrapportering, og fordi spørsmålet registrerer forskjellige perioder av året etter hvilken bedrift de ansatte arbeider i. På grunn av usikkerheten rundt kvaliteten på data ville vi uansett ikke kunne trukket sikre konklusjoner av slike mer omfattende analyser. Vi velger derfor å kartlegge den gjennomsnittlige fordelingen av egenrapportert fraværshyppighet for grupper av ansatte, inndelt etter enkelte sentrale dimensjoner.

Det er en rekke forhold som kan tenkes å påvirke fravær- og nærværstferden til de ansatte (jf. kapittel 1). I første omgang kan individuelle kjennetegn og egenskaper (helse, alder, kjønn) ha separat innvirkning. For det andre kan tilknytningsgrad og -form til arbeidsplassen være viktig (stillingsnivå, ansiennitet, arbeidstid, omsorgsforpliktelser i hjemmet). For det tredje vil forskjeller i helsefremmende eller -belastende arbeidsoppgaver og de ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet og trivselen kunne skape ulik atferd. For det fjerde vil forskjeller på butikknivå (størrelse, butikktype, ledelse, arbeidsmiljø, sammensetning av arbeidsstokken, lokale fraværskulturer) og bedriftene (arbeidsmiljø, søkelys på fraværforebygging, ledelse, bedriftskultur) kunne virke inn på hvordan de ansatte forholder seg når de blir syke og i hvilken grad arbeidet skaper/forebygger helseproblemer.

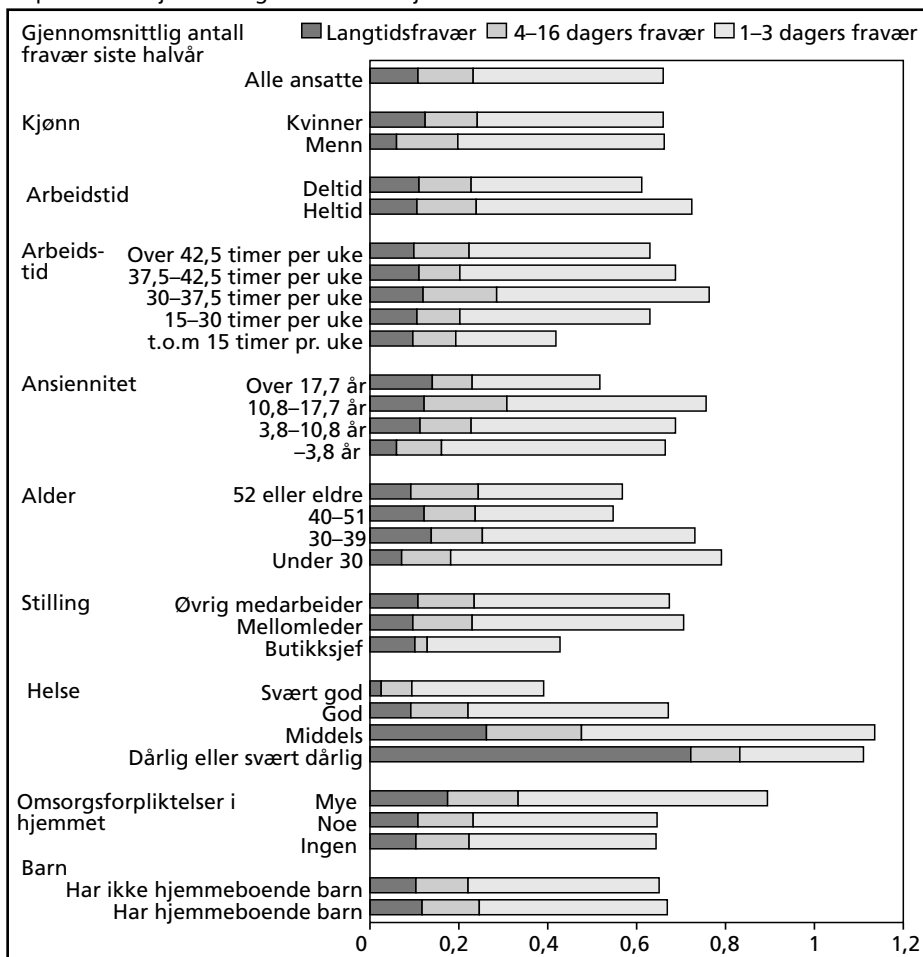
Den sterke samvariasjonen mellom blant annet arbeidsoppgaver, alder, ansiennitet, arbeidstid, stilling og kjønn medfører at det er problematisk å peke på hvilke enkeltforhold som skaper forskjeller i sykefraværstferd mellom grupper av ansatte. Vi har sett at det er store forskjeller i det reelle fraværet mellom menn og kvinner. Disse forskjellene, og det at disse arbeidsplassene er så kjønnsdelte på mange vis, gjør at vi velger å splitte opp aldersgruppene og stillingsgruppene etter kjønn, da fraværstferden antagelig er ulik for menn og kvinner både i forskjellige aldersgrupper og i ulike stillinger.

Fraværshyppighet etter individuelle kjennetegn og arbeidstilknytning

Femtitte prosent av de ansatte oppgir at de har hatt fravær på grunn av barns eller egen sykdom siste halvår. Førtisv og en halv prosent har vært borte en eller flere ganger på grunn av egen sykdom siste halvår. Blant de med fravær siste halvår oppgir tre fjerdedeler at de kun har hatt ett fraværstilfelle, og 16 prosent av de med fravær, som utgjør åtte prosent av de ansatte, har hatt to fravær i perioden. De som har hatt to eller flere fravær i perioden utgjør totalt tolv prosent av de ansatte, og de står for 46 prosent av fraværene. De som har hatt tre eller flere fravær i perioden utgjør kun fire prosent av de ansatte, men står for 22 prosent av alle fraværstilfellene, uavhengig av lengde på fraværene. Fraværstilfellene er altså svært skjev fordelt blant de ansatte. Vi skal i det følgende se om disse skjevhetene skaper systematiske forskjeller mellom grupper av ansatte.

I figurene 3.7 og 3.8 vises gjennomsnittlig antall fravær siste halvår på grunn av egen sykdom blant de ansatte delt langs en rekke ulike kategoriseringer av de ansatte. I figur 3.7 vises kategoriseringer på basis av individuelle kjennetegn. I figur 3.8 er det egenskaper ved arbeidsplassen og den ansattes trivsel som legger grunnlag for kategoriseringene.⁶⁴

Figur 3.7 Gjennomsnittlig antall egenrapporterte fravær per ansatt siste halvår ved spørreskjemarunde 1, etter kjønn, arbeidstid, ansiennitet, alder, stilling, helse, grad av omsorgsforpliktelser i hjemmet og om man har hjemmeboende barn.

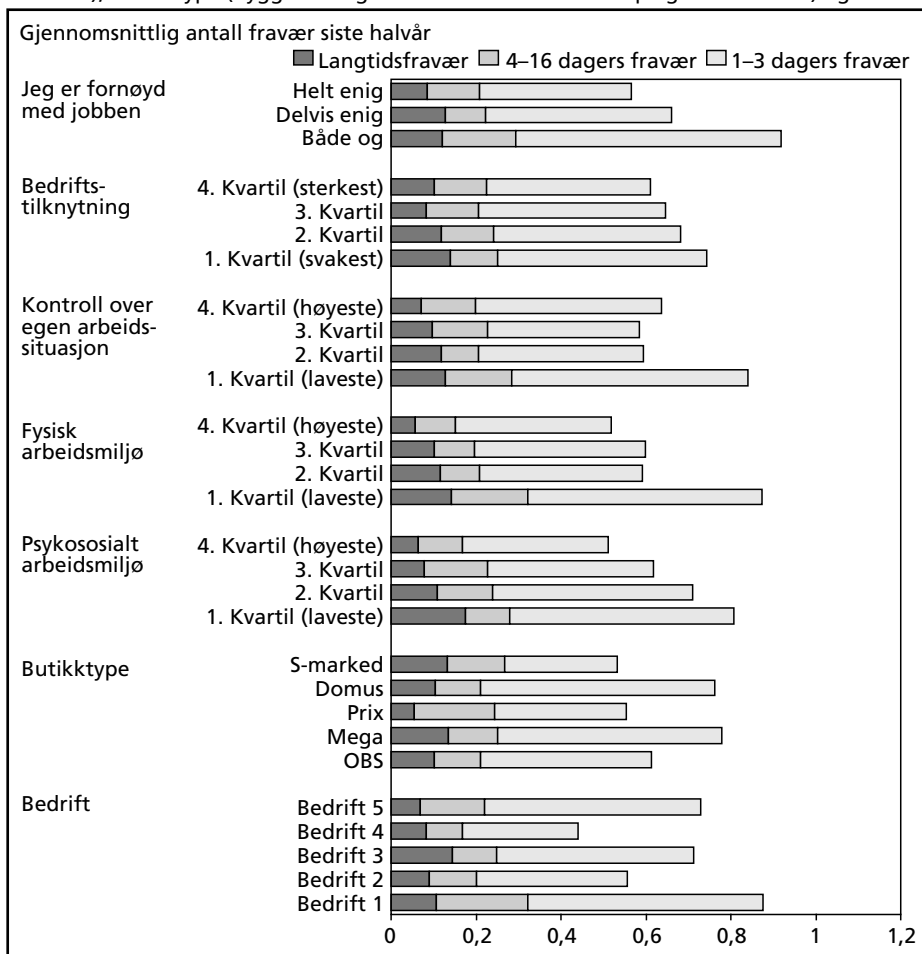


Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 845, 656, 187, 489, 356, 81, 99, 257, 283, 93, 191, 221, 215, 199, 197, 223, 209, 197, 599, 156, 70, 266, 428, 126, 18, 57, 370, 407.

⁶⁴ For variablene ansiennitet og alder og de fire indeksene som måler arbeidsmiljø og trivsel har vi delt de ansatte i kvartiler, det vil si fire om lag like store grupper etter svargiving/skåre. Variablen arbeidstid er inndelt etter antall normalarbeidsdager arbeidstiden inkludert overtid utgjør per uke. Ettersom over 20 prosent av de ansatte i runde 1 oppgir at de arbeider mer enn full arbeidsuke

I gjennomsnitt har hver ansatt oppgitt 0,66 fraværstilfeller siste halvår, og det er det samme gjennomsnittet for menn og kvinner. Heltidsansatte er oftere borte enn deltidsansatte, og det er de aller korteste fraværene som skaper denne forskjellen. Dette kan forklares ved at de deltidsansatte ofte har færre arbeidsdager per uke (ikke nødvendigvis kortere arbeidsdager) og en del lettere sykdomstilfeller vil naturlig

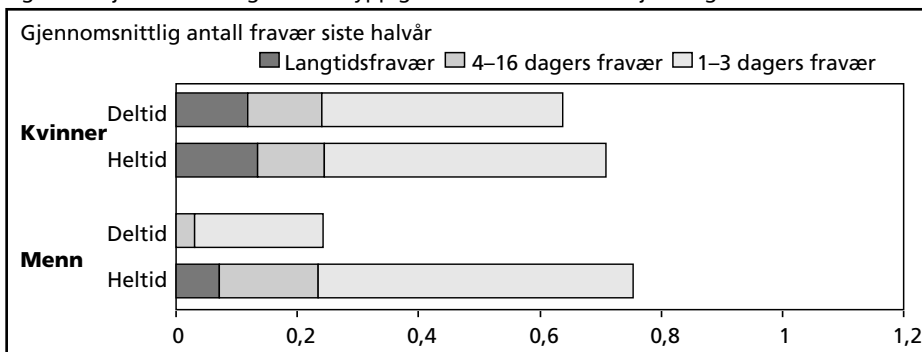
Figur 3.8 Gjennomsnittlig antall egenrapporterte fravær per ansatt siste halvår ved spørreskjemarunde 1, etter fornøydhet med jobben generelt, opplevelse av arbeidsmiljø og trivsel (fire indekser), butikktype (Bygg & Bo og «Annet» er holdt utenfor på grunn av lav N) og bedrift.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 448, 233, 133, 275, 203, 170, 179, 171, 238, 160, 212, 210, 167, 191, 245, 172, 220, 221, 182, 90, 38, 74, 231, 372, 118, 220, 341, 45, 121.

inkludert overtid, har vi valgt å dele disse inn i to grupper: De som oppgir at de vanligvis jobber t.o.m 42,5 timer per uke og de som arbeider mer enn dette. Disse to gruppene utgjør hver for seg om lag 10 prosent av de ansatte.

Figur 3.9 Gjennomsnittlig fraværshyppighet siste 6 mnd. etter kjønn og arbeidstid.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 456, 200, 33, 154.

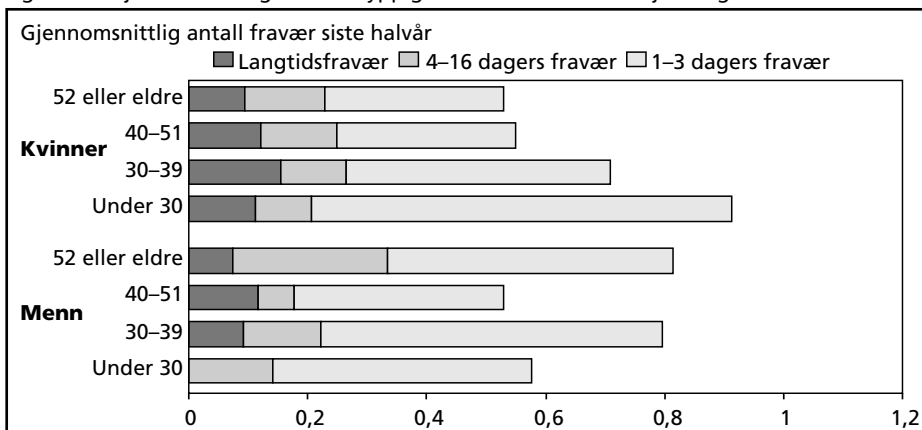
nok falle på fridager.⁶⁵ I figur 3.9 ser vi at det er heltidsarbeidende menn som oppgir den høyeste fraværshyppighet, og deltidsarbeidende menn har den laveste. For de sistnevnte står 1–3 dagers fravær for nesten 90 prosent av tilfellene, noe som betyr at denne gruppen kan forventes å ha et svært lavt fraværshyppighetsnivå. Blant kvinnene er det noe høyere fraværshyppighet blant de heltidsansatte, og det er 1–3-dagersfraværene som utgjør nesten hele forskjellen. Når vi splitter de ansatte opp i grupper etter hvor mange timer de vanligvis jobber i en arbeidsuke, det vil si fast tid pluss overtid, ser vi at de som jobber to normalarbeidsdager eller mindre har klart færre fravær enn de andre ansatte. Flest fravær har de som jobber nesten full normalarbeidsuke og normalarbeidsuke (30,01–37,5 timer). De som jobber over to normalarbeidsdager, men under 30 timer i uken, har den samme fraværshyppigheten som de som jobber fem overtidstimer per uke i tillegg til normalarbeidstiden.

Fraværshyppighet etter alder og ansiennitet

Forskjellen i fraværshyppighet mellom aldersgrupper og ansattegrupper med ulik ansiennitet er ikke helt samsvarende. Antall langtidsfravær stiger med ansiennitet, men ikke med alder. Det er de ansatte som har vært i bedriften lengst som har færrest fravær, mens de som har vært der nest lengst har den høyeste fraværshyppighet. De som er over 40 år har færre fravær enn de under 40, og det er de under 30 som har høyest fraværshyppighet. Dette kommer av at de oftere har korte fraværstilfeller på 1–3 dager. Som nevnt er det ingen forskjeller totalt sett mellom

⁶⁵ Det kan tenkes at en deltidsansatt som skal på jobb og føler seg litt syk muligens også ha kan en større tilbøyelighet til å gå syk på jobb enn heltidsansatte, hvis han eller hun ikke jobber normalarbeidsdag, men kun halv dag, for eksempel. Vårt materiale viser imidlertid at heltidsansatte i noen større grad enn deltidsansatte oppgir at de går syke på jobb.

Figur 3.10 Gjennomsnittlig fraværshyppighet siste 6 mnd. etter kjønn og alder.



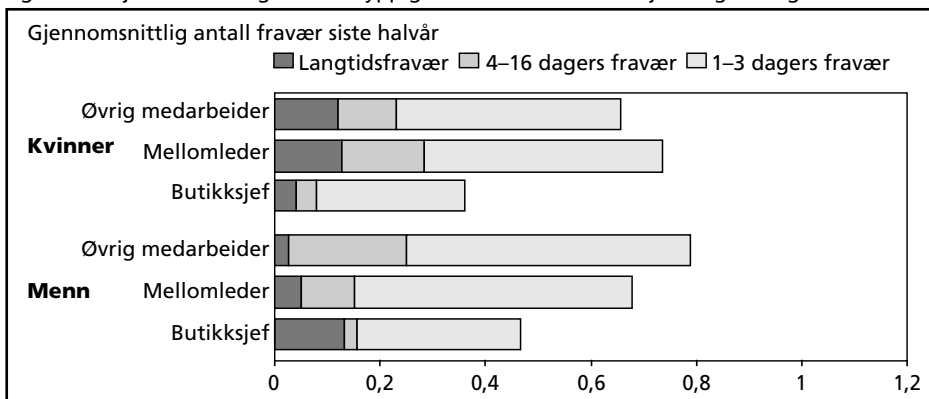
Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 170, 189, 155, 126, 27, 34, 54, 71.

menn og kvinner, men vi ser at det er om lag dobbelt så vanlig med langtidsfravær blant kvinner som blant menn, og at menn har oftere 1-3 dagers fravær. I figur 3.10 har vi splittet de ansatte etter kjønn og alder. Den viser at sammenhengen mellom kjønn, alder og fraværshyppighet er klarest for kvinner: Jo eldre en kvinnelig ansatt er, jo færre fraværstilfeller oppgir hun. Det er de yngste kvinnene som har den høyeste fraværshyppigheten, med over 0,9 fravær i snitt. Det er de aller korteste fraværene på 1-3 dager som gjør det store utslaget. For menn er det de nest yngste og de aller eldste som har oftest fravær, og ingen av de yngste mennene oppgir tilfeller av langtidsfravær siste halvår.

Fraværshyppighet etter stilling

Figur 3.7 viser at butikksjefer har langt sjeldnere fravær enn mellomledere og øvrige ansatte. Høyest frekvens har mellomlederne. Forskjellen mellom butikksjefer og de andre ansatte kommer i størst grad av at de langt sjeldnere har lange korttidsfravær og noe sjeldnere har korte korttidsfravær. Figur 3.11 (på neste side) viser fraværshyppigheten for stillingskategoriene, splittet på kjønn. For menn synker fraværshyppigheten tydelig med graden av lederposisjon. Gruppen med flest fravær generelt er menn uten lederstilling, og det er både antallet 4-16 og 1-3 dagers fravær som gjør dette. Vi skal merke oss at det er store forskjeller i antall langtidsfravær for menn: Butikksjefene har langt hyppigere slike fravær enn de andre mennene. For kvinnene er det omvendt: Butikksjefene har langt færre lange fravær enn de andre kvinnene. For kvinnene har også butikksjefene færrest fravær, men her har mellomlederne høyere fraværshyppighet enn de øvrige medarbeiderne.

Figur 3.11 Gjennomsnittlig fraværshyppighet siste 6 mnd. etter kjønn og stilling.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 523, 95, 25, 76, 59, 45.

Fraværshyppighet etter helse

Helse er den dimensjonen som gir de største forskjellene mellom ansatte i fraværshyppighet. De som kategoriserer sin helse som dårlig eller svært dårlig har langt oftere langtidsfravær enn de andre ansatte. Denne gruppen rommer imidlertid kun 18 ansatte.⁶⁶ Flest fravær er det blant de som mener helsen deres er «middels», fordi de i tillegg til mange lange fravær også har mange kortere fraværstilfeller. At det er mer grunnleggende helseproblemer som står bak langtidsfravær enn korttidsfravær går klart frem gjennom at hyppigheten av langtidsfraværet synker drastisk når de ansatte oppgir bedre helse.

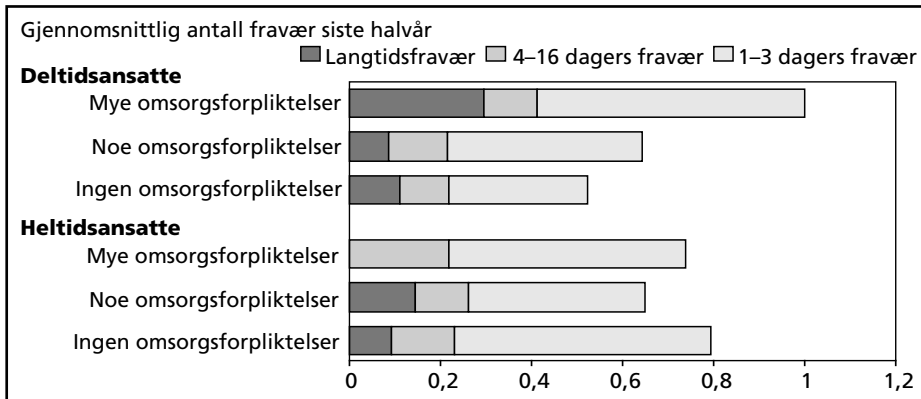
Fraværshyppighet etter omsorgsforpliktelser i hjemmet

De som har hjemmeboende barn har generelt sett ikke særlig høyere fraværshyppighet enn de uten barn. Når vi kategoriserer de ansatte ut fra grad av omsorgsforpliktelser i hjemmet, ser vi likevel at de med store omsorgsforpliktelser i hjemmet har høyere fraværshyppighet enn ansatte med ingen eller noen slike forpliktelser.⁶⁷ Det

⁶⁶ 18 ansatte utgjør drøye 2 prosent av de ansatte som svarte på spørsmålet i runde 1. 15 prosent oppga at helsen var «middels», 51 prosent at den var «god» og 32 prosent av den var «svært god». Svarene på spørsmålet om en generell vurdering av egen helse er svært lik den som ble gitt på et tilsvarende spørsmål i Arbeidslivundersøkelsen i 1993. Her svarte 4415 norske arbeidstakere fra et utvalg av offentlige og private virksomheter (kilde: Sørensen m.fl. 1998:26). Dette indikerer at helsetilstanden til de ansatte som svarte i runde 1 er på et gjennomsnittlig nivå, sammenlignet med arbeidsstokken i Norge som helhet.

⁶⁷ De ansatte er kategorisert på følgende måte: Hvis man bor i en husstand alene eller med en partner og man verken har ansvaret for hjemmeboende barn eller gamle eller funksjonshemmede som er

Figur 3.12 Gjennomsnittlig fraværshyppighet siste 6 mnd. etter grad av omsorgsbehov i hjemmet og arbeidstid.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 34, 224, 224, 23, 146, 183.

er altså ikke det å ha barn eller pleietrengende eldre eller funksjonshemmede boende i husstanden i seg selv som gir en høyere fraværshyppighet, men det å ha begge deler eller være enslig og ha omsorgsansvar som slår ut. Det kan likevel forventes at ansatte med store forpliktelse i hjemmet søker å minimere dobbeltarbeidet hvis mulig gjennom å arbeide deltid. Vi har derfor i figur 3.12 kategorisert de ansatte etter grad av omsorgsforpliktelse og etter arbeidstid. Figuren viser at det for deltidsansatte er en klar sammenheng mellom omsorgsforpliktelse og fraværshyppighet. De med mye forpliktelse i hjemmet har nesten dobbelt så mange fravær som de uten slike forpliktelse. Det er både frekvensen av lange fravær og 1-3 dagers fravær som skaper denne forskjellen. For de som jobber heltid har faktisk de med mye omsorgsforpliktelse noe lavere fraværshyppighet enn de uten slike forpliktelse.

Fraværshyppighet etter arbeidsmiljø og trivsel

Øverst i figur 3.8 så vi at de som oppgir at de er svært tilfreds med jobben har mindre fraværstilfeller enn de som er noe mindre tilfreds, som igjen har færre fra-

pleietrengende, er man kategorisert som å ha «ingen omsorgsforpliktelse». De som er gift eller samboer og enten har hjemmeboende barn eller pleietrengende i husstanden, har «noe omsorgsforpliktelse». De som bor alene eller med en partner og både har barn og pleietrengende i hjemmet, eller er enslig og har barn og/eller pleietrengende i hjemmet, har «mye omsorgsforpliktelse».

vær enn de som kun er passe tilfreds.⁶⁸ Det er i hovedsak fravær på 1–3 dager som skaper forskjellene. Generelt synker altså fraværshyppigheten med økt tilfredshet med jobben. Man skal likevel være forsiktig med å tro at det å bli mer tilfreds med jobben automatisk skaper færre korttidsfravær og kanskje dermed et lavere fraværshyppighetsnivå. Vi så tidligere at en rekke individuelle forhold samvarierer med fraværshyppigheten, og det er mulig at noen av disse forholdene også påvirker de ansattes tilfredshet.

Utsagnet som måler opplevelse av tilfredshet kan anses som en generell måte å måle arbeidsmiljø og trivsel på. I kapittel 2 beskrev vi fire indekser som måler forskjellige sider ved arbeidsmiljøet og den trivselen den enkelte ansatte opplever på jobb.⁶⁹ Ovenfor viste vi at kjønn, stilling og alder har innflytelse på hvordan de ansatte skårer på disse indeksene, det vil si hvordan de opplever arbeidsmiljøet og trivselen på arbeidsplassen. Vi har også sett at ulike grupper ansatte har forskjellig fraværshyppighet. Vi kan derfor forvente at fraværshyppigheten varierer med arbeidsmiljø og trivsel. For å se om det er en sammenheng mellom ulike former for arbeidsmiljø og trivsel og fraværshyppighet, har vi delt de ansatte i fire like store grupper (kvartiler) etter hva slags skåre de har på hver av de fire indeksene.⁷⁰

Vi så av figur 3.8 at fraværshyppigheten stiger jevnt jo svakere bedriftstilknytning de ansatte har. Selv om sammenhengen og retningen er klar, er det likevel ikke så stor forskjell mellom de som oppgir den sterkeste og de som oppgir den svakeste tilknytning til bedriften.

Den fjerdedelen av de ansatte som opplever at de har dårligst kontroll over sin egen arbeidssituasjon, har hyppigere fravær enn de andre ansatte, som ligger på omtrent samme nivå. Denne gruppen har et høyere snitt på alle fraværslengdene.

⁶⁸ De ansatte har tatt stilling til hvor enige de er i utsagnet «Jeg er fornøyd med jobben». De som var helt eller delvis uenig er tatt ut på grunn av lavt antall. Det var henholdsvis 53 prosent i runde 1 som stilte seg helt enig til utsagnet, 27 prosent som var delvis enig og 16 prosent som svarte «Både og». Utsagnet var det nest siste av 25 utsagn om arbeidsmiljø og trivsel. Det er derfor mulig at svarene er påvirket av at respondentene allerede har måttet tatt stilling til en rekke forhold på arbeidsplassen, og at fordelingen på utsagnet hadde vært noe annerledes hvis utsagnet for eksempel hadde vært det første i rekken av utsagn.

⁶⁹ Analyser viser at det er en forholdsvis sterk samvariasjon mellom disse fire indeksene. Hvis man har høy skåre på den ene indeksen, har man gjerne også en høy skåre på de andre indeksene.

⁷⁰ 1. kvartil i hver av de fire indeksene inneholder den fjerdedelen av de ansatte som har lavest skåre på den aktuelle indeksen. Det vil si de som henholdsvis opplever svakest bedriftstilknytning, minst kontroll over arbeidssituasjonen, det dårligste psykososiale arbeidsmiljøet og det dårligste fysiske arbeidsmiljøet. 2. kvartil inneholder fjerdedelen med nest lavest skåre, 3. kvartil de med nest høyest skåre og 4. kvartil de med den høyeste skåren. Kvartilsgrensene for de fire indeksene er i stigen rekkefølge er: Psykososialt arbeidsmiljø 4, 4,375 og 4,75; Fysisk arbeidsmiljø 2,5, 3 og 3,67; Kontroll over egen arbeidssituasjon 2,42, 3,43, og 3,42; Bedriftstilknytning 3,6, 4,3 og 4,99.

Tabell 3.4 Gjennomsnittlig antall fravær siste halvår blant de ansatte som utfører en bestemt arbeidsoppgave over 50 prosent og 75 prosent eller mer av arbeidstiden.

Arb.oppg. utføres:	Sitter i kassa	Annen kunde-betjening	Prising/ etterfylling av varer	Organisering/ adm./innkjøp	Mat/ fersk-vare*	Renhold/ vedlikehold*	Andre arbeidsoppg.	Alle ansatte
Mer enn 50% av arb.tiden	0,66	0,72	0,69	0,47	0,73	0,53	0,67	0,66
75% av arb.-tiden el. mer	0,68	0,86	0,68	0,50	0,78	0,57	0,75	
Alle ansatte								
N								
Mer enn 50% av arb.tiden	188	101	90	75	45	17	6	845
75% av arb.-tiden el. mer	154	64	44	56	40	14	4	
Alle ansatte								

* konstruerte kategorier ut fra oppgitte arbeidsoppgaver under kategorien «Andre arbeidsoppgaver» (jf. kapittel 2).

Videre skal vi merke oss at fraværshyppigheten for langtidsfravær stiger svakt etter hvert som kontrollen over egen arbeidssituasjon avtar.

Fysisk arbeidsmiljø gir omtrent den samme profilen som kontroll over egen arbeidssituasjon: Den fjerdedelen som opplever arbeidsmiljøet dårlig, har langt mer fravær enn resten. Her er det også litt forskjell mellom de som oppgir best fysisk arbeidsmiljø og de som har nest høyest og nest lavest skåre. De med det dårligste fysiske arbeidsmiljøet har mer enn dobbelt så stor fraværshyppighet i forhold til langtidsfravær som de med det beste fysiske arbeidsmiljøet, men det er forskjeller i hyppighet på korttidsfravær som står for mesteparten av forskjellen mellom gruppene.

Sammenhengen mellom psykososialt arbeidsmiljø og fraværshyppighet er den klareste av de fire indeksene. Både hyppigheten av langtidsfravær og 1–3 dagers fravær stiger når fornøydheten med det psykososiale arbeidsmiljøet synker.

Tidligere i kapitlet viste vi at det var kjønns-, alders- og stillingsforskjeller i opplevelse av arbeidsmiljø og trivsel. Belastningen som jobben har på helse og fravær vil naturlig nok være avhengig av hva slags type arbeidsoppgaver man utfører. I spørreskjemaet spør vi etter hvor stor andel av arbeidstiden den enkelte bruker til bestemte arbeidsoppgaver. Det kan tenkes at ensidige arbeidsoppgaver påvirker fraværshyppigheten, spesielt hvis disse er monotone, repeterende og fysisk anstrengende. Det er generelt sett få som kun utfører en type oppgave, så vi har valgt å undersøke gjennomsnittlig antall fravær blant ansatte som utfører en type arbeidsoppgave mer enn halvparten av arbeidstiden, og blant ansatte som utfører en

arbeidsoppgave 75 prosent eller mer av tiden.⁷¹ Her teller alle fravær likt, uavhengig av fraværslengde. Det vil si at ett fravær på en arbeidsdag sidestilles med et langtidsfravær. Tabell 3.4 viser at det er blant de som i størst grad bruker arbeidstiden sin til «annen kundebehandling» og «mat/ferskvare» vi finner det høyeste antall fravær. Antagelig arbeider en stor andel av de som har oppgitt at de utfører «annen kundebehandling» mer enn halvparten av arbeidstiden med ferskvare. Det er administrative arbeidsoppgaver og renhold/vedlikehold som har det laveste gjennomsnittet. Den siste gruppen er imidlertid ikke stor, og dette er en konstruert kategori på bakgrunn av oppgaver oppgitt under «annet». Den må derfor tolkes med forsiktighet.

Bakgrunnen for at de som arbeider med mat/ferskvare har høyere fraværshfrekvens enn andre, kan både ligge i at de er mer utsatt for arbeidsrelaterte skader og at de ikke kan utføre sine faste arbeidsoppgaver av hygieniske årsaker ved lettere sykdom eller hvis de for eksempel har kutt eller sår på hendene.

Fraværshfrekvens etter bedrift og butikktype

Som vi tidligere har sett var det svært store forskjeller mellom de 34 butikkene som deltok i prosjektet fra de tre tiltaksbedriftene året før tiltakene startet. Videre var det forskjeller i det reelle fraværshnivået i de tre bedriftene som deltar med tiltaks- og kontrollbutikkene i årene 1998–2000. Foruten at sammensetningen av arbeidsstokken er ulik fra butikk til butikk og fra bedrift til bedrift, slik at enkelte butikker og bedrifter har flere ansatte med større sannsynlighet for å bli syke, er det sannsynlig at egenskaper ved de lokale arbeidsplassene også kan spille en rolle.⁷² På grunn av anonymiseringen, det vil si at vi ikke vet hvilken konkret butikk den enkelte ansatt jobber i, kan vi ikke gjøre analyser på butikknivå. Vi kan derfor ikke undersøke om det er store forskjeller i arbeidsmiljøene lokalt som påvirker fraværshfrekvensen.

Nederst i figur 3.8 viste vi forskjeller i sykefraværshfrekvens mellom de ulike butikktypene og de fem bedriftene som de ansatte som svarte på spørreskjemaet arbeider i. De ansatte i Domus- og MEGA-butikker oppgir høyest fraværshfrekvens. PRIX- og S-marked-butikkene har færre fravær. De ansatte i bedrift 1 har høyere fravær enn ansatte i de andre bedriftene. Dette skyldes flere korttidsfravær, og da

⁷¹ Det er ikke tatt hensyn til den faktiske arbeidstiden som utføres med en bestemt arbeidsoppgave, kun andelen oppgaven utgjør av den totale arbeidstiden.

⁷² For en oversikt over forskjeller mellom butikktyper og de fem bedriftene i sammensetningen av arbeidsstokken i spørreskjemarunde 1, se vedleggstabellene 3.A og 3.B. Tabellene viser at det klare forskjeller mellom de ulike butikktypene og de fem bedriftene når det gjelder hvor stor andel av de ansatte som er menn og som jobber heltid, og den gjennomsnittlige alderen, arbeidstiden og ansieniteten til de ansatte.

særlig 4–16 dagers fravær. Det er samlet sett dobbelt så mange fravær per ansatt i bedrift 1 som i bedrift 4. En del av disse forskjellene har sammenheng med at de forskjellige butikktypene og de fem bedriftene har ulik sammensetning av arbeidsstokken. Nå det gjelder forskjeller mellom de ulike butikktypene, skal man ikke se bort fra at ulik størrelse på butikkene kan påvirke fraværsfrekvensen. På mindre arbeidsplasser er det antagelig mer slitsomt for kolleger at noen er borte, og muligheten for sosial kontroll er muligens også større. Forskjellene mellom de fem bedriftene kan også henge sammen med at spørreskjemaene ble sendt ut på forskjellige tider av året, men som vi ser er det klare forskjeller i gjennomsnittlig fraværsfrekvens mellom bedrift 4 og 5, som hadde samme utsendingstidspunkt.

Foruten at det er en svært skjev fordeling av fravær siste halvår mellom de ansatte, er det altså systematiske variasjoner mellom grupper av ansatte i gjennomsnittlig antall fravær av ulik lengde. Både gruppering av ansatte med bakgrunn i kjennetegn ved individene, deres arbeidstilknytning, deres opplevelse av arbeidsforholdene og kjennetegn ved selve arbeidsplassen viser at det ikke er tilfeldigheter som skaper forskjeller i fraværsfrekvens. Det er ikke mulig ut fra vårt materiale å komme med sikre konklusjoner om hva som skaper disse forskjellene, men vi har stilt spørsmål om årsakene til det siste fraværstilfellet de ansatte hadde. Vi skal nå se hva de ansatte svarte på dette spørsmålet i runde 1.

Hva oppgir de ansatte som årsaker til fravær?

I kapittel 2 beskrev vi hvordan vi måler årsaker til sykefravær med utgangspunkt i spørsmålene fra spørreskjemaene. Vi skal nå se på oppgitte årsaker til fravær av ulik lengde før tiltakenes iverksettelse. Det sentrale er å undersøke hvor mye av fraværet som er unngåelig, i betydningen arbeidsrelatert, og å kartlegge årsakene til fraværet som tiltakene retter seg inn mot – fraværet innen arbeidsgiverperioden.

I forrige avsnitt så vi at under halvparten oppga at de hadde vært borte de siste seks månedene. På spørsmålet om hva som var årsak til siste fravær (uansett når dette var) oppga over 70 prosent av respondentene at de har hatt ett fravær fra jobben på grunn av egen sykdom.⁷³ Vi må huske på at ettersom det kun er oppgitt ett tilfelle per ansatt som har svart, kan ikke spørsmålet benyttes til å kartleg-

⁷³ Vedleggstabell 3.C viser at det er en underrepresentasjon av fraværstilfeller på 1–3 og 4–14 dager (og dermed en overrepresentasjon av langtidsfravær) i svargivingen på spørsmålet om årsaken til siste fravær. Dette finner vi ved å sammenligne med fordelingen av alle oppgitte fraværstilfeller siste seks måneder på ulike fraværslengder. Forskjellene er imidlertid ikke store, og dessuten er fraværslengdene som sammenlignes ikke helt identiske. Vi mener derfor at spørsmålet om årsaken til siste fravær kan benyttes til å analysere årsaker til fravær av ulike lengder.

ge den faktiske fordelingen av årsaker bak fraværstilfellene, fordi fraværstilfellene er skjevt fordelt mellom de ansatte. Det er også grunn til å tro at enkelte fraværårsaker er underrepresentert i forhold til den andelen de har av det faktiske antallet fraværstilfeller med denne målemetoden, dette gjelder for eksempel kroniske sykdommer og skader.

Tabell 3.5 viser fordelingen av årsaker til siste fraværstilfelle samlet og for ulike fraværslengder. Forkjølelse, influensa eller omgangssyke er den klart vanligste fraværårsaken. Hele 77 prosent av de aller korteste fraværstilfellene og 36 prosent av tilfellene på 4–14 dager har bakgrunn i slike lettere sykdomstilfeller.⁷⁴ Det er svært lite av det lange fraværet som har en slik årsak.⁷⁵ Som vi så i kapittel 2 var det mulig under annet-kategorien å spesifisere årsaken til fraværet. Spesifikasjonene var preget av en lang rekke ulike typer mer eller mindre akutte sykdomstilfeller. Denne kategorien står for nesten en fjerdedel av langtidsfraværstilfellene, og

Tabell 3.5 Oppgitt årsak til siste fraværstilfelle i runde 1, etter fraværets lengde. Prosent.

Fraværstilfeller på:	1–3 dager	4–14 dager	1–14 dager	Over 14 dager	Alle tilfeller
Opgitt fraværårsak:					
Forkjølelse, influensa, omgangssyke	77,4	36,3	68,7	0,8	54,3
Hodepine	4,2	0,0	3,3	0,8	2,8
Belastninger knyttet til arbeidet	3,9	24,5	8,3	26,9	12,2
Belastninger knyttet til privatlivet	1,8	2,0	1,9	2,3	2,0
Arbeidsulykker eller skader	2,1	4,9	2,7	6,2	3,4
Hjemme- og fritidsulykker eller skader	1,6	2,9	1,9	16,9	5,1
Kronisk sykdom eller skade	1,0	4,9	1,9	16,9	5,1
Psykiske problemer/ søvnløshet/ utbrenthet	0,5	2,0	0,8	5,4	1,8
Alkohol/rusmidler	0,3	0,0	0,2	0,0	0,2
Annet	7,1	22,5	10,4	23,8	13,2
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	381	102	483	130	613

⁷⁴ Som tabell 3.5 viser oppga svært få at bruk av alkohol/rusmidler hadde medført fravær. Hammer (1999) finner at 34 prosent av endagsfraværet blant unge arbeidstakere skyldes alkoholbruk. Det er problematisk å sammenligne denne studien med vår, fordi vår studie metodisk sett ikke er godt egnet til å analysere forekomsten av denne typen fravær. Vi skal imidlertid ikke se bort fra at vi har en viss underrapportering av fravær på grunn av alkohol/rusmiddelbruk.

⁷⁵ Nytrø (1995: 30–32) finner i en undersøkelse av fulltidsansatte norske yrkesaktive i 1994 at 4 prosent oppgir årsaker til siste fravær som kan kategoriseres som «sosiale problemer», 77 prosent som «forbigående kroppslige besvær» og 19 prosent som «alvorlig sykdom eller skade». Det er problematisk å sammenligne denne kategoriseringen med vårt materiale.

13 prosent av det totale fraværet. Vi skal også merke oss at om lag 17 prosent av langtidsfraværstilfellene har bakgrunn i kroniske plager, og en like stor andel i ulykker eller skader som har oppstått utenfor arbeidstiden.

Hva så med fraværet som er arbeidsrelatert?⁷⁶ Totalt sett er 12,2 prosent av alle tilfellene på grunn av arbeidsbelastninger og 3,4 prosent på grunn av arbeidsulykker/skader. Dette innebærer at om lag 16 prosent av de ansatte oppgir at det siste fraværet de hadde var på grunn av belastninger eller skader i jobbsammenheng.⁷⁷ Det arbeidsrelaterte fraværet står for kun seks prosent av fraværstilfellene når siste fravær var på 1–3 dager, mot nesten 30 prosent av tilfellene på 4–14 dager og 33 prosent av langtidsfraværet. Det er naturligvis mulig at en del ansatte som har opplevd arbeidsrelatert fravær, men som har hatt andre fravær etter dette, isteden har valgt å oppgi det arbeidsrelaterte fraværstilfellet, fordi de mener dette er viktigere å få registrert. De har i så fall gjort dette for å bidra til å sette søkelyset på forhold på arbeidsplassen som skaper helseproblemer og fravær. Materialet viser en tendens til at det er de med færrest fravær siste halvår som har størst sannsynlighet for å oppgi at siste fravær var arbeidsrelatert, men sammenhengen er ikke signifikant.⁷⁸ Dette viser uansett at en forholdsvis stor andel av fraværstilfellene i butikkene fra COOP som deltok i spørreundersøkelsen, og da særlig de lange fraværene, er knyttet til forhold på jobben. Potensialet for å redusere fraværet ved å minske belastninger og å arbeide for å unngå skader, er derfor klart til stede. Hvor stort potensial dette har i forhold til det samlede volumet på sykefravær, er ikke mulig å svare på ut fra vårt materiale.

Hvem oppgir arbeidsrelatert fravær?

Er det tilfeldig hvem som oppgir at siste fraværstilfelle var på grunn av arbeidsbelastninger og -ulykker? Det var 75 ansatte som oppga at siste fravær skyldtes en arbeidsbelastning og 21 som hadde vært borte på grunn av en arbeidsulykke eller -skade. Med så få tilfeller er det problematisk å gjennomføre analyser som kan gi

⁷⁶ Til en viss grad kan antagelig en del fraværstilfeller på grunn av hodepine, kronisk sykdom eller skade og psykiske problemer/søvnløshet/utbrenthet, samt en del av de fraværsgrunder som ble oppgitt under «annet», knyttes til arbeidet og forhold på arbeidsplassen. Vi har imidlertid valgt å definere kun de to årsakskategoriene arbeidsbelastninger og arbeidsulykker/skader som arbeidsrelaterte fravær.

⁷⁷ Grimsmo og Sørensen (1991, referert i Nytrø 1995) finner at 20 prosent av ansatte i en studie knytter sitt siste fravær til (helsebelastende) forhold på arbeidsplassen. I Nytrøs studie anslås det at om lag 14 prosent av fraværene kan tilskrives arbeidsmiljøet (Nytrø 1995: 34). Vår undersøkelse gir altså et resultat som legger seg midt i mellom disse to studiene.

⁷⁸ 17 prosent av de som ikke oppga noen fravær siste halvår, 15 prosent av de med ett fravær og 10 prosent av de med to eller flere fravær oppga at siste fravær var arbeidsrelatert.

signifikante forskjeller mellom grupper av ansatte, og da særlig når det gjelder arbeidsulykker/skader. Det kunne for eksempel vært interessant å undersøke om det var forskjeller mellom menn og kvinner i ulike aldersgrupper, men det er kun 13 menn som har oppgitt arbeidsbelastning som årsak til siste fraværstilfelle, og åtte som har oppgitt at årsaken var arbeidsulykke eller -skade. Vi har derfor kun sett på fordelingen av fraværstilfeller på grunn av arbeidsbelastninger og på grunn av arbeidsulykker eller skader i ulike ansattegrupper.

Tabell 3.6 (se side 92 og 93) viser andelen av de ansatte som har oppgitt at siste fraværstilfelle var på grunn av arbeidsbelastninger eller arbeidsulykker/-skader, etter ulike grupperinger av de ansatte som har oppgitt årsaken til siste fravær.⁷⁹

Ser vi først på fravær på grunn av arbeidsbelastninger, merker vi oss at jo eldre man er, jo større sannsynlighet er det for at siste fravær var på grunn av en arbeidsbelastning. Vi finner ikke en signifikant sammenheng mellom ansiennitet og slike fravær, men det er en høyere andel av de med lengst ansiennitet enn de med kortest ansiennitet som oppga arbeidsbelastning som årsak for siste fravær. Hvor mye man arbeider per uke på intervju tidspunktet spiller ingen rolle. Ettersom økt alder og ansiennitet øker sannsynligheten for å oppgi arbeidsbelastning som årsak for siste fravær, ville det egentlig vært mer interessant å undersøkt om visse typer arbeidsoppgaver over tid var det som best forklarte hva som skaper slike fravær. Vi har imidlertid ikke denne typen mål tilgjengelig.

Det er en klar overrepresentasjon av ansatte med arbeidsbelastninger blant de som var sykmeldt da de fylte ut spørreskjemaet. Ovenfor så vi at arbeidsbelastninger var den hyppigste årsaken til lange fravær, noe som kommer til uttrykk her. Videre er det tydelig at jo dårligere man opplever sin egen helse, jo oftere var siste fravær på grunn av arbeidsbelastninger. Ut fra dette kan vi anta at de som opplever at helsen ikke er særlig bra, enten knytter dette til belastningsskader de har fått ved å arbeide gjennom årenes løp, og/eller at en generell dårlig helsetilstand gjør en mer sårbar for arbeidsbelastninger. Det er en sterk sammenheng mellom helsetilstand og om man var sykmeldt på intervju tidspunktet:⁸⁰ Tre fjerdedeler av de som oppga at de hadde dårlig eller svært dårlig helse, var sykmeldt. De utgjorde en fjerdedel av alle de som oppga at de var sykmeldt.

Når vi undersøker om det er forskjeller mellom stillingskategoriene, finner vi at butikksjefer sjeldnere oppgir arbeidsbelastninger som årsak enn mellomledere og øvrige ansatte. Sammenhengen mellom de tre stillingsnivåene er ikke signifikant, men tendensen er likevel tydelig. Vi så over at butikksjefer hadde høyere gjennomsnittlig skåre på alle de fire indeksene som måler arbeidsmiljø og trivsel.

⁷⁹ Aldersvariabelen i tabell 3.6 er delt inn i kvartiler, men de eldste og de yngste er noe underrepresentert, fordi de i større grad enn de to andre aldersgruppene ikke har oppgitt årsak til siste fravær.

⁸⁰ Kjikvadratverdi=165,03; p-verdi<0,001 (se note i tabell 3.6 for forklaring av kjikvadrattest).

Sammenhengen mellom opplevd fysisk arbeidsmiljø og om siste fravær var på grunn av arbeidsbelastninger, er signifikant. Det samme gjelder kontroll over egen arbeidssituasjon, mens opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljø og bedriftstilknytning ikke fremviser noen klar sammenheng. Dette betyr at det er mer sannsynlig at siste fravær var på grunn av arbeidsbelastninger hvis en opplever arbeidet som tungt og slitsomt, og når man opplever at man ikke har særlig god kontroll over sin egen arbeidssituasjon. Dette er et funn som finner støtte i annen forskning på sykefravær (Olsen og Mastekaasa 1997).

Forekomsten av arbeidsrelatert fravær henger altså sammen med hvor man er plassert i bedriftshierarkiet og hvor slitsomme arbeidsoppgavene man utfører er. Separate analyser av forholdet mellom typer arbeidsoppgaver og om årsakene til siste fraværstilfelle var arbeidsrelatert har blitt gjort, uten at vi har funnet signifikante sammenhenger. Verken det å utføre bestemte arbeidsoppgaver store deler av arbeidstiden (for eksempel sitte i kassa mer enn 50 eller 75 prosent av arbeidstiden), eller antallet typer arbeidsoppgaver de ansatte utfører (som for eksempel utgjør mer enn 10 eller 20 prosent av arbeidsdagen), gir signifikante utslag. Vi finner heller ingen sammenheng mellom å oppgi arbeidsrelatert fravær som årsak til siste fraværstilfelle og antall timer de ansatte arbeider i uken med bestemte oppgaver.⁸¹ Dette kan peke i retning av at det viktige er ikke nødvendigvis hva en ansatt gjør, eller hvor mye han/hun gjør akkurat det. Kanskje er det hvor lenge han/hun har hatt de samme (belastende) arbeidsoppgaver og i hvilken grad han/hun mestrer disse som er det viktigste? Ut fra vårt materiale kan vi ikke gi et klart svar på om fysisk belastende arbeid påvirker sannsynligheten for å oppgi at sist fravær var arbeidsrelatert mer eller mindre enn hva graden av kontroll over egen arbeidssituasjon gjør. Det er grunn til å tro at de som har belastende arbeidsoppgaver (fysisk og/eller psykisk) kombinert med lav kontroll over arbeidssituasjonen er mer utsatt enn andre.

På tross av det lave antallet fravær som skyldes arbeidsulykker/skader, finner vi at menn har signifikant større sannsynlighet for å oppgi at siste fravær var på grunn av en arbeidsulykke eller skade, butikksjefer likeså. Som vi husker var de aller fleste butikksjefene menn, og det er derfor mange av de samme fraværstilfellene i de to grupperingene. At menn oftere er utsatt for ulykker/skader kommer antagelig av at dette gjerne skjer i forbindelse med tunge løft eller når annet risikofylt arbeid skal utføres. Tidligere så vi at butikksjefer er de med lavest fraværshfrekvens. Vi kan derfor regne med at det er større sannsynlighet for at siste fraværstilfelle for en butikksjef er på grunn av en arbeidsulykke eller -skade, fordi de sjeldnere har fra-

⁸¹ Antall arbeidstimer per uke som benyttes til bestemte typer arbeidsoppgaver er beregnet på følgende måte: Antall arbeidstimer som arbeides per uke (fasttid + overtid) ganget med prosentandelen de forskjellige typer arbeidsoppgaver utgjør.

Tabell 3.6. Andelen som oppgir at siste fraværstilfellet de hadde var på grunn av arbeidsbelastninger eller på grunn av arbeidsulykke eller -skade, etter kjønn, alder, helsetilstand, hvorvidt de var sykmeldt når de svarte på spørreskjemarunde 1, ansiennitet, arbeidstid samt opplevelse av psykososialt og fysisk arbeidsmiljø, kontroll over egen arbeidssituasjon og bedriftstilknøytning. Prosent av de som har oppgitt årsaken til siste fravær i runde 1.

Kjønn		Mann	Kvinne			Kjikkvadratverdi ¹
	Arbeidsbelastninger	10,0	12,7			0,68
	Arbeidsulykke/-skade	6,2	2,7			3,69*
Alder		Under 30 år	30-39 år	40-51 år	52 år eller eldre	
	Arbeidsbelastninger	5,2	10,9	15,4	17,1	10,89**
	Arbeidsulykke/-skade	3,7	3,6	3,6	2,3	0,53
Helsetilstand		Dårlig eller svært dårlig	Middels	God	Svært god	
	Arbeidsbelastninger	30,0	19,3	12,7	6,7	12,45***
	Arbeidsulykke/-skade	0,0	6,0	2,8	3,1	2,56
Sykmeldt på svartidspunkt		Ja	Nei			
	Arbeidsbelastninger	29,7	11,3			10,90***
	Arbeidsulykke/-skade	5,4	3,3			0,44
Stilling		Butikksjef	Mellomleder	Øvrig medarb.		
	Arbeidsbelastninger	4,0	10,2	13,7		4,52
	Arbeidsulykke/-skade	10,0	1,7	3,0		7,98**
Ansiennitet i år (kvartiler)		- 3,8	3,8-10,8	10,8-17,7	17,7 -	
	Arbeidsbelastninger	7,1	12,8	13,3	15,8	4,76
	Arbeidsulykke/-skade	5,6	1,8	3,5	3,0	3,11
Arbeidstid per uke i timer (kvartiler)		- 22,75	22,75-32,5	32,51-37,5	37,5 -	
	Arbeidsbelastninger	12,9	10,8	12,4	13,7	0,60
	Arbeidsulykke/-skade	3,8	3,8	2,9	3,8	0,27
Psykososialt arbeidsmiljø (i kvartiler)		Lavest	Nest lavest	Nest høyest	Høyest	
	Arbeidsbelastninger	14,6	13,6	11,4	8,6	2,68
	Arbeidsulykke/-skade	4,6	3,0	4,4	1,6	2,50

Fysisk arbeidsmiljø (i kvartiler)	Lavest	Nest lavest	Nest høyest	Høyest	
Arbeidsbelastinger	19,2	13,0	8,7	5,2	16,60***
Arbeidsulykke/-skade	2,3	3,6	5,6	2,6	2,70
Kontroll over egen arbeidssituasjon (i kvartiler)	Lavest	Nest lavest	Nest høyest	Høyest	
Arbeidsbelastinger	19,3	12,2	11,8	5,5	10,82**
Arbeidsulykke/-skade	7,0	4,3	2,1	3,1	4,36
Bedriftstilknytning (i kvartiler)	Lavest	Nest lavest	Nest høyest	Høyest	
Arbeidsbelastinger	16,1	13,0	11,8	9,1	3,64
Arbeidsulykke/-skade	4,0	4,6	2,6	3,0	1,04
N					
Kjønn	130	482			
Alder	135	165	169	129	
Helsetilstand	10	83	322	193	
Sykmeldt på svartidspunkt	37	568			
Stilling	50	118	430		
Ansiennitet	126	164	173	133	
Arbeidstid	132	157	170	131	
Psykososialt arbeidsmiljø	130	169	158	128	
Fysisk arbeidsmiljø	172	138	126	153	
Kontroll over egen arbeidssituasjon	114	115	144	127	
Bedriftstilknytning	124	131	153	197	

¹ I denne rapporten har vi i hovedsak benyttet kjikvadrattest når vi skal teste hvor holdbare forskjellene i svargivingen er mellom de ulike ansattegruppene i første intervjurunde, og hvor holdbare de gruppevise endringene er fra første til andre intervjurunde. Kjikvadratet er enkelt sagt et mål på hvor stort avvik det er mellom den sammenhengen vi faktisk finner og den jevne fordelingen som følger dersom sammenhengen hadde vært fraværende. Grovt sett viser testen hvor stor sannsynlighet (p) det er for at forskjellene/endringene er et resultat av tilfeldigheter. Sannsynligheten uttrykkes ved p-verdien. I denne tabellen er for eksempel forskjellen mellom menn og kvinner når det gjelder arbeidsbelastninger ikke signifikant, når det gjelder arbeidsulykker/skader er det mindre enn 10 prosent sannsynlighet for at forskjellen mellom kjønnene er tilfeldig. Det er mindre enn 1 prosent sannsynlighet for at sammenhengen mellom helsetilstand og å oppgi at siste fraværstilfelle var på grunn av arbeidsbelastninger er tilfeldig. Generelt bør p-verdien være under 0,05 før vi kan hevde at vi har funnet en holdbar sammenheng/endring.

Note: * p<,10, ** p<,05, *** p<,01

vær. Vi antar altså at en del av disse fraværstilfellene skjedde forholdsvis langt tilbake i tid. Foruten en slik metodisk forklaring på forskjellene mellom stillingsgruppene, er det godt mulig at butikksjefene er mer utsatt for ulykker fordi de «tar i et tak» når det trengs, og kanskje særlig hvis det er risikofylte oppgaver som skal løses. Generelt er butikksjefene de som utfører flest typer arbeidsoppgaver og de som rapporterer om de beste arbeidsforholdene. Dette gir seg uttrykk også i at de har klart mindre sannsynlighet for å oppgi at siste fravær var på grunn av en arbeidsbelastning. Men det beskytter dem ikke mot å være utsatt for arbeidsulykker og skader.

De signifikante sammenhengene vi finner, mellom for eksempel opplevelse av fysisk arbeidsmiljø og det å ha hatt arbeidsbelastning som årsak til siste fravær, viser at det ikke er tilfeldig hvilke ansattegrupper som i størst grad oppgir at siste fravær var på grunn av arbeidsbelastning. Det er derfor potensial for å redusere sykefraværet gjennom å bedre arbeidsmiljøet i de butikker og bedrifter fra COOP som har deltatt i spørreundersøkelsen. Hvorvidt de tiltak som ble prøvd ut i dette prosjektet har påvirket forhold på arbeidsplassen som kan innvirke på sykefraværet, undersøkes nærmere i kapittel 4.

Gjennomgangen av årsaker til fravær før tiltakene ble startet opp har vist at det er en del fravær innen arbeidsgiverperioden som både er legitimt og unngåelig. Vi har også sett at svært stor andel av fraværstilfellene innen arbeidsgiverperioden som det ble samlet data om var på grunn av lettere sykdom.

Hvorfor går de ansatte syke på jobb?

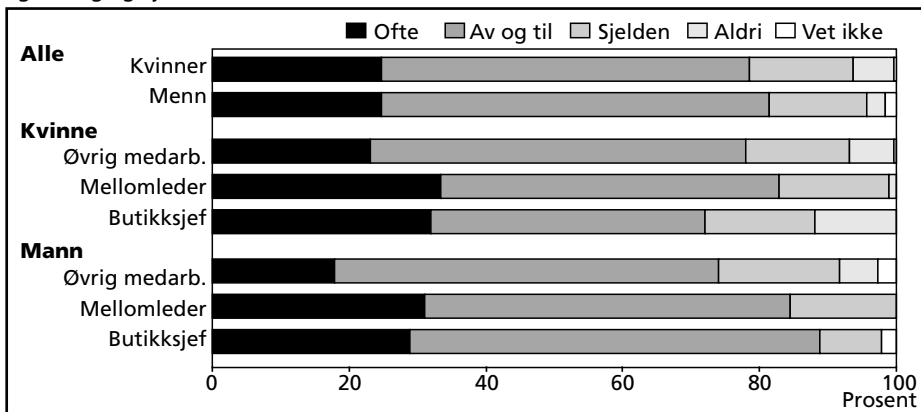
Ettersom bonustiltaket kan medføre at ansatte kan gå syke på jobb, skal vi nå undersøke i hvilken grad dette var vanlig før iverksettingen av tiltakene, om det var forskjell mellom ansattegrupper i forekomsten av sykenærvær, og hva som er bakgrunnen for at de ansatte ikke holder seg hjemme når de opplever at de er syke.

For å måle forekomsten av sykenærvær ba vi de ansatte responder på utsagnet «Jeg er på jobb selv om jeg er syk». Her svarte 25 prosent av de ansatte at dette skjedde «ofte», 54 prosent «av og til», 15 prosent svarte «sjelden», 5 prosent «aldri» og under en prosent svarte «vet ikke». Nesten 80 prosent oppgir altså at de ofte eller av og til går syke på jobb.

Analysen av svargivingen viser at det er små forskjeller mellom ansattegrupper i forekomsten av sykenærvær. Det er generelt ingen forskjeller mellom menn og kvinner. Det er noe vanligere for heltidsansatte enn for deltidsansatte å jobbe syk, men forskjellene er ikke signifikante. Når vi ser på sammenhengen mellom arbeidstid og forekomsten av sykenærvær, finner vi at andelen som jobber ofte syk stiger noe hvis man jobber mer enn gjennomsnittet av de ansatte. Forskjellene her er også små. Åttifire prosent av de som jobber mer enn gjennomsnittet oppgir at de

ofte eller av og til jobber syke, i motsetning til 76 prosent av de som jobber mindre enn gjennomsnittet.⁸² Videre finner vi ikke signifikante forskjeller i sykenær-
værsgrad mellom aldersgrupper. Øvrige ansatte oppgir noe sjeldnere enn butikksjefer og mellomledere at de arbeider syke ofte eller av og til, men forskjellen er ikke på mer enn seks prosentpoeng.⁸³ De som har ansvar i form av en lederstilling arbeider mest i disse butikkene (jf. tabell 3.3), og det øker da også sjansen for å ha mye sykenærvær. Ved å dele de ansatte inn i mindre grove grupper har vi undersøkt om det er forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder stillingsnivå (figur 3.13), alder (figur 3.14) og arbeidstid (figur 3.15)⁸⁴ i forekomsten av sykenærvær. Figurene viser at det er små forskjeller, og det er ingen signifikante kjønnsforskjeller. Den eneste signifikante sammenhengen med sykenærværsforekomsten vi finner med disse inndelingene er når det gjelder kvinners arbeidstid.⁸⁵ De som minst grad arbeider syke er menn som tilhører den fjerdedelen av de ansatte som har minst ukentlig arbeidstid. Mannlige butikksjefer oppgir oftest at de ofte eller av og til går syke på jobb. Kvinnelige butikksjefer derimot er de som sjeldnest oppgir dette.

Figur 3.13 De ansattes respons på utsagnet «Jeg er på jobb selv om jeg er syk», etter kjønn, og stilling og kjønn. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 641, 182, 510, 93, 25, 73, 58, 45.

⁸² Kjikvadratverdi=8,63; p-verdi=0,07

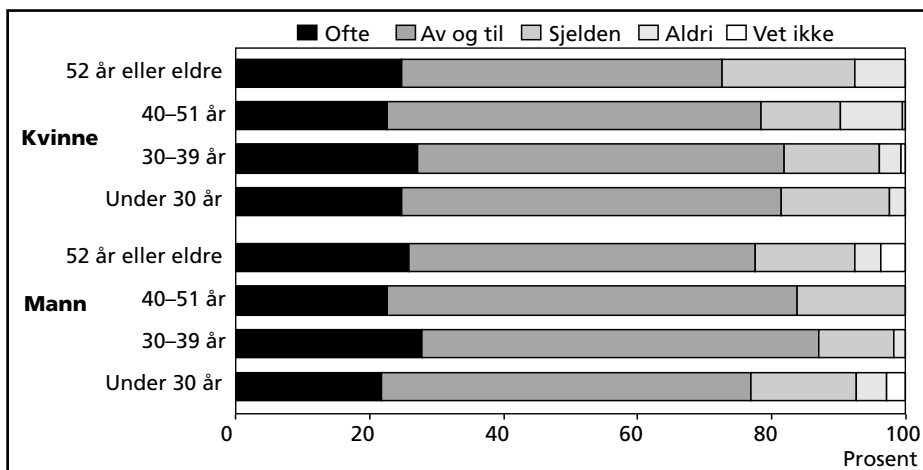
⁸³ Kjikvadratverdi=12,98; p-verdi=0,01.

⁸⁴ Kun 6 menn oppga nest minst arbeidstid i runde 1. Disse er tatt ut i figurene 3.15, 3.18, 3.22, 3.25, 3.30 og 3.31.

⁸⁵ Kjikvadratverdi= 22,26; p-verdi= 0,03.

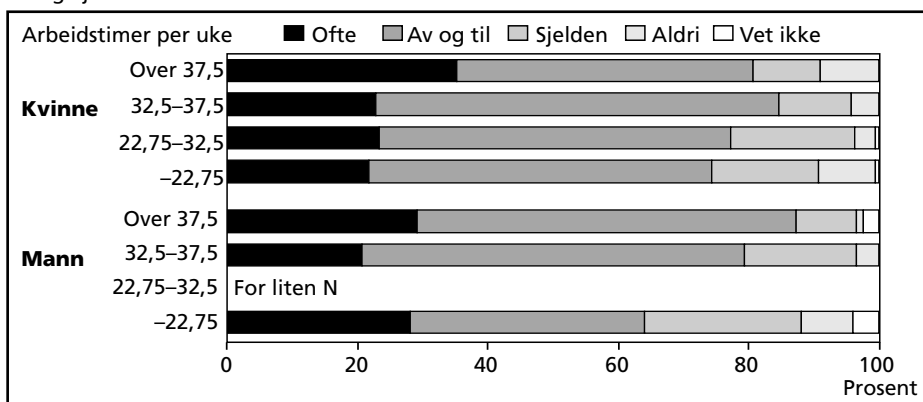
Svarene kan tyde på at det er vanlig å arbeide selv om man mener at man er syk. Spørsmålet er da hva som gjør at de ansatte velger å gå syke på jobb, og om forskjellige grupper av ansatte oppgir forskjellige grunner til dette. For å kunne svare på dette har vi benyttet de tre nærværindeksene «egen fraværsmoral», «sosial kontroll/sanksjoner» og «fraværskultur» (jf kapittel 2).⁸⁶ Egen fraværsmoral er helt klart

Figur 3.14 De ansattes respons på utsagnet «Jeg er på jobb selv om jeg er syk», etter kjønn og alder. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 161, 186, 154, 125, 27, 31, 54, 69.

Figur 3.15 De ansattes respons på utsagnet «Jeg er på jobb selv om jeg er syk», etter arbeidstid og kjønn. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 88, 163, 194, 171, 86, 58, (6), 25.

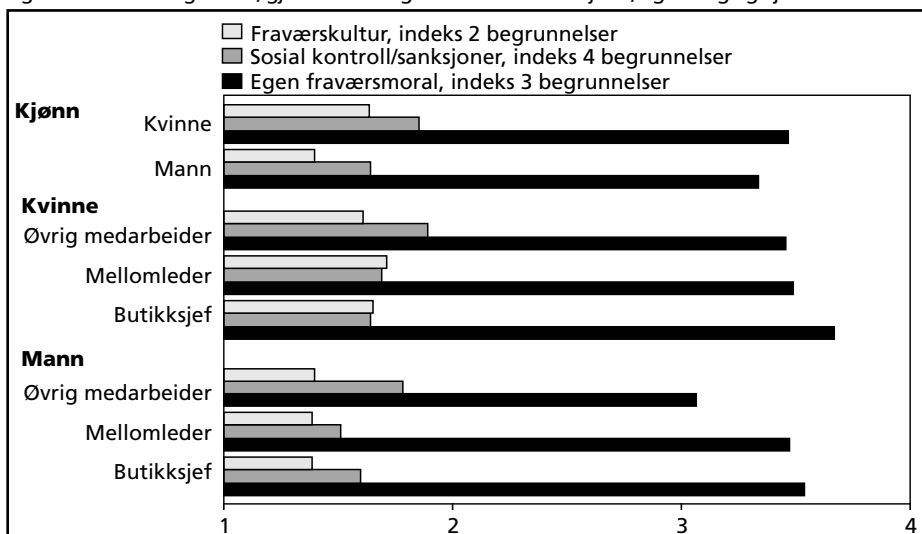
⁸⁶ Det var om lag 8 prosent av de ansatte som svarte at de aldri gikk syke på jobb, at de ikke visste om de gjorde det, eller ikke svarte på dette spørsmålet i runde 1. Det er mellom 13 og 18 prosent av de ansatte som ikke er med i de tre indeksene, og vi antar derfor at de som er med i indeksene har erfaringer med eget sykenærvar.

den viktigste grunnen for at de ansatte har sykenærvær. Gjennomsnittlig skåre på indeksen er hele 3,44 på en skala fra 1–4. Sosial kontroll/sanksjoner har et snitt på 1,80 og fraværskultur kun 1,58. Et snitt på 2 ville betydd at de ansatte samlet sett mente at grunnene som indeksene består av hadde «liten betydning». Dette innebærer at de ansatte i svært liten grad går syke på jobben syke bakgrunn i kollegers fraværnivå, eller eget fraværnivå i den siste tiden. Frykt for sanksjoner fra kolleger og/eller ledelse har også liten betydning for å forklare sykenærværet.

Kvinner har generelt noe høyere gjennomsnittsskåre enn menn på de tre indeksene (se figur 3.16). Ettersom de ikke oppgir at de oftere går syke på jobb enn menn, kan dette være et resultat av kjønns spesifikk svargiving, eller at de faktisk har noe sterkere begrunnelser bak det å gå syk på jobb enn hva menn har. De har i så fall noe høyere fraværsmoral, opplever i noe sterkere grad at sykefravær blir sanksjonert og regulerer sin fraværsetferd mer i forhold til kollegene enn menn. I figurene 3.16, 3.17 og 3.18 kontrollerer vi for kjønn når det gjelder indeksskårene for ansatte med ulik stilling, alder og arbeidstid. Figurene viser kjønnsforskjellene vi nevnte, men også at det er ingen bestemte grupper av ansatte som skiller seg ut med en særlig høy eller lav skåre på de tre indeksene. Det er imidlertid noen tendenser som kan kommenteres.

For det første stiger egen fraværsmoral svakt med alder for begge kjønn. For menn stiger den også med arbeidstid, for kvinnene er forskjellene mellom grupper med forskjellig arbeidstid svært små. Menn uten lederstilling har noe mindre skåre på denne indeksen, mens det for kvinner er små forskjeller mellom butikk-

Figur 3.16 Nærversgrunner, gjennomsnittlig indeksskåre etter kjønn, og stilling og kjønn. Skala 1–4.

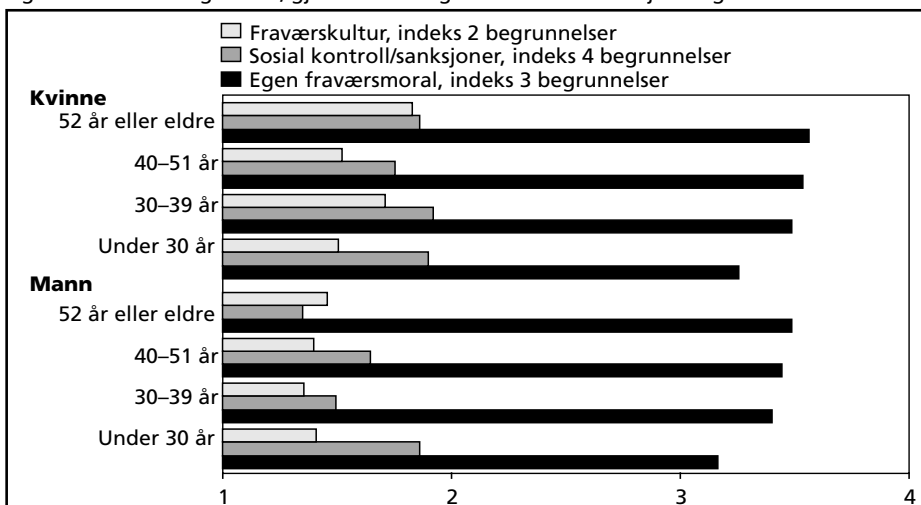


Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 520, 533, 565, 166, 170, 172, 402, 415, 441, 85, 87, 89, 23, 23, 23, 64, 65, 64, 57, 58, 59, 40, 42, 44.

sjefer og mellomledere og øvrige ansatte. Generelt sett er det kun menn som tilhører den gruppen av ansatte med minst arbeidstid som har mindre enn tre i gjennomsnittsskåre på indeksen som måler egen fraværsmoral som bakgrunn for å gå syk på jobb. Dessuten er det tydelig at både menn og kvinner under 30 år i mindre grad enn sine eldre kolleger lar egen fraværsmoral påvirke om hvorvidt de går syke på jobb.

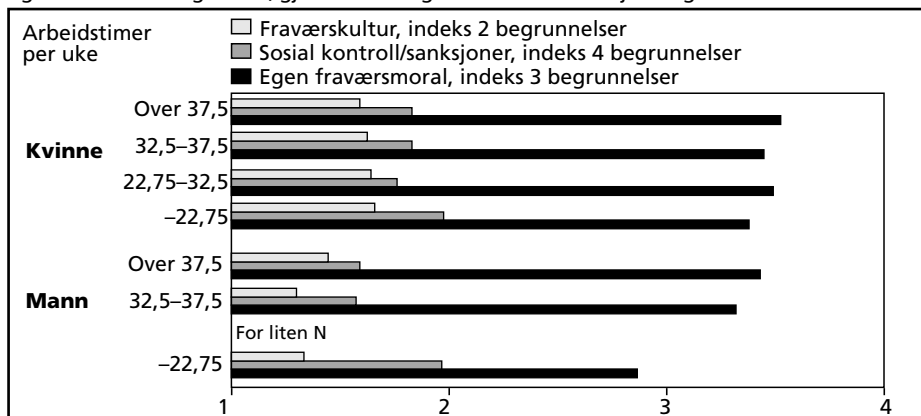
Blant kvinner er det svært små forskjeller når det gjelder om frykt for sanksjoner og sosial kontroll på arbeidsplassen medfører at de jobber syke. Blant menn er

Figur 3.17 Nærværsgrunner, gjennomsnittlig indeksskåre etter kjønn og alder. Skala 1–4.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 111, 117, 137, 145, 153, 160, 136, 136, 139, 117, 116, 119, 23, 25, 26, 29, 29, 30, 51, 52, 53, 62, 63, 63.

Figur 3.18 Nærværsgrunner, gjennomsnittlig indeksskåre etter kjønn og arbeidstid. Skala 1–4.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 76, 78, 81, 136, 140, 145, 157, 164, 168, 134, 131, 150, 82, 83, 87, 54, 56, 54, (6), (6), (6), 18, 19, 19.

det noe større utslag: De yngre medarbeiderne som arbeider deltid (og ikke er ledere) legger noe mer vekt på dette enn de andre mennene.

Det er de eldste kvinnene som regulerer sykenærveret sitt i størst grad etter eget og andres fraværslnivå, men fortsatt er indeksskåren under 2. For øvrig er det svært små forskjeller.

Generelt kan vi konkludere med at egen fraværsmoral er det som gjør at de ansatte arbeider syke i så stor grad som de oppgir at de gjør. Frykt for sanksjoner og lokale fraværskulturer synes å spille liten rolle. Selv om det er små forskjeller i indeksskårene mellom kjønn og ansattegrupper, kan vi ikke konkludere med at enkelte grupper peker seg ut når det gjelder grunner for å arbeide syk. At det også var svært små forskjeller mellom ansattegrupper når det gjaldt å oppgi sykenærver, viser også hvor generelt dette fenomenet er.

Hvordan oppfatter de ansatte kollegenes fraværslatferd?

Vi har i spørreskjemaene søkt å finne ut hvordan de ansatte opplever kollegenes fraværslatferd. I siste delen av dette kapitlet tar vi for oss om de ansatte opplever at kolleger har sykenærver, og hvordan de opplever sykefraværret på sin arbeidsplass.

Det er problematisk på bakgrunn av spørsmålsstillingene å fastslå i hvilken grad de ansatte svarer på bakgrunn av erfaringer og/eller holdninger.⁸⁷ Det er forskjeller mellom de ansatte i hvordan de mener kollegaene *burde* opptre når det gjelder sykenærver og -fravær. Dette påvirker antagelig hvordan de oppfatter kollegenes atferd. Videre er det forskjeller mellom ansatte i hvilken grad kollegers fravær påvirker deres egen arbeidsdag. Butikksjefer og mellomledere oppgir for eksempel i større grad enn øvrige ansatte at arbeidsdagen blir mer slitsom ved andres sykdom.⁸⁸ Det er viktig å ha i bakhodet når man vurderer oppfatningene av kollegers fravær/nærver at vi ikke vet om de ansatte svarer ut fra hva som er den vanlige fraværslatferden blant kollegene, eller om de svarer ut fra atferden til noen få som for eksempel er ofte syke på jobb, eller har mye sykefravær. Det er store variasjoner mellom de enkelte arbeidsplasser i fraværslnivå, og kanskje også i sykenærveret. Spørsmålene vi her benytter kan ikke brukes til å si noe om den faktiske fraværslatferden på disse arbeidsplassene, kun om hvordan de ansatte oppfatter kollegenes atferd.

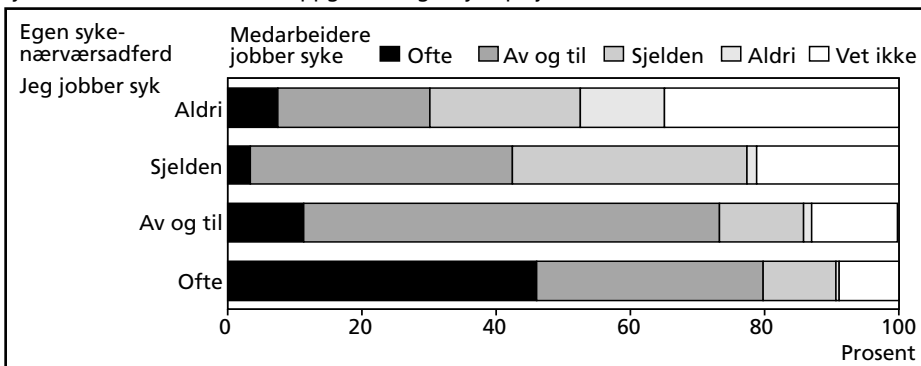
⁸⁷ Spørsmål nummer 15 og 17 i spørreskjemaet.

⁸⁸ Om lag 80 prosent av butikksjefene og mellomlederne er helt eller delvis enig i utsagnet «Jeg får en mer slitsom arbeidsdag når andre er syke» under spørsmål 10 i spørreskjemaet, mot om lag 55 prosent av de øvrige ansatte (kvikvadratverdi= 49,16, p-verdi<,001).

Kolleger sykenærvær

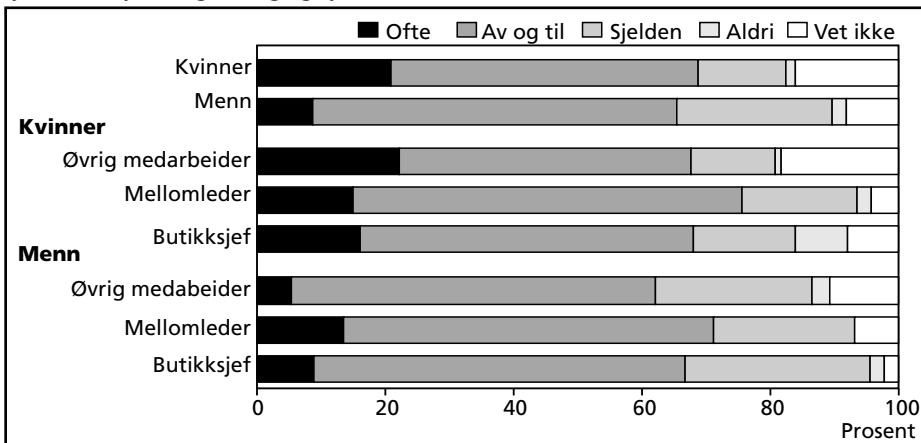
Vi så ovenfor at det var vanlig å arbeide selv om man var syk. Når vi spurte om hvor ofte det hender at kolleger er syke på jobb, svarte 18 prosent at dette skjedde «ofte», og 50 prosent «av og til». Svarfordelingen ligner på den som ble gitt på spørsmålet om de ansatte selv gikk syke på jobb, men med en langt større gruppe som svarer «vet ikke». Det er også en klar sammenheng mellom hva de ansatte har oppgitt om sitt eget og kollegenes sykenærvær.⁸⁹ Svarfordelingen vises i figur 3.19. Dette betyr at de ansatte i hovedsak opplever at egen og kollegenes atferd samsvarer. Men: Blant de som selv oppgir at de ofte eller av og til jobber syke er det drøye

Figur 3.19 De ansattes respons på utsagnet «En medarbeider er på jobb selv om han/hun er syk», etter hvor ofte de selv oppgir at de går syke på jobb. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 40, 123, 445, 203.

Figur 3.20 De ansattes respons på utsagnet «En medarbeider er på jobb selv om han/hun er syk», etter kjønn, og stilling og kjønn. Prosent.



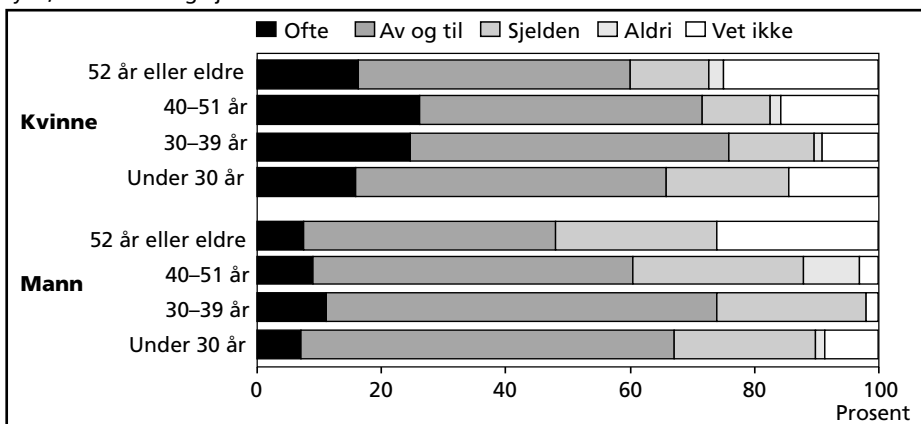
Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 645, 185, 514, 94, 25, 74, 59, 45.

⁸⁹ Kjikvadratverdi= 236,50; p-verdi<0,0001.

ti prosent som mener at kollegene sjelden eller aldri er syke på jobb. Blant de som oppgir at de sjelden eller aldri jobber syke er det hele 30–40 prosent som mener at kolleger jobber syke. Samlet utgjør disse to gruppene likevel kun 20 prosent av de som har svart på spørsmålet. Hvorvidt ansatte som mener at kolleger som har en annerledes fraværshetferd enn dem selv burde endre den, er vanskelig å si. At det er en viss forskjell skaper muligheter for at det kan forekomme kollektivt press både i retning av mer og mindre sykenærver.

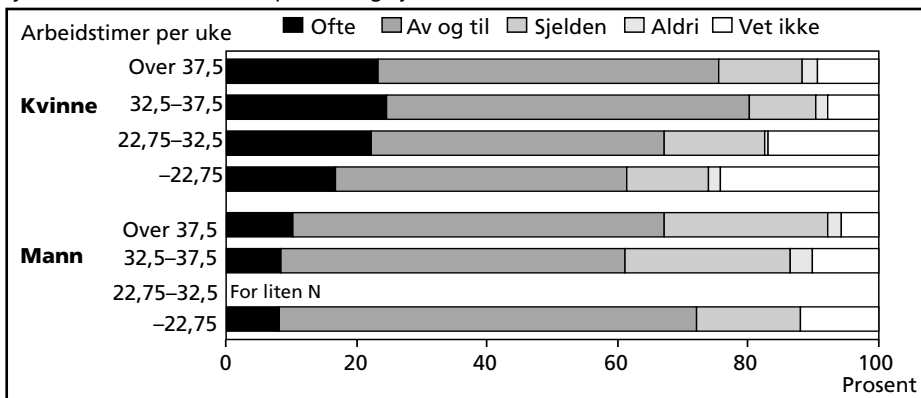
Figurene 3.20, 3.21 og 3.22 viser i hvilken grad de ansatte mener at kolleger jobber syke. De ansatte er gruppert etter stilling, alder og arbeidstid for menn og kvinner. Kvinner er generelt mer usikker enn menn på om kollegene jobber syke,

Figur 3.21 De ansattes respons på utsagnet «En medarbeider er på jobb selv om han/hun er syk», etter alder og kjønn. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 165, 184, 154, 126, 27, 33, 54, 70.

Figur 3.22 De ansattes respons på utsagnet «En medarbeider er på jobb selv om han/hun er syk», etter total arbeidstid per uke og kjønn. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 86, 167, 194, 173, 88, 59, (6), 25.

samtidig som de i større grad enn mennene mener det skjer ofte eller av og til. Figur 3.20 viser at det er mellomlederne som mener dette skjer i størst grad, men forskjellene er ikke store. Figur 3.21 viser at det er de eldste arbeidstakerne som i minst grad oppgir at dette er noe som skjer ofte eller av og til, og da særlig gjelder dette for mennene. De eldste har en tendens til oftere å svare at de ikke vet enn sine yngre kollegene. Vi skal videre merke oss at mennene i alle aldersgrupper svarer oftere enn kvinner på samme alder at kollegene sjelden er syke på jobb. Det samme var tilfellet i figur 3.20 når vi sammenlignet stillingsgrupper. Ser vi i derimot på figur 3.22, er det nesten ikke forskjell i andelen som svarer «sjelden» mellom kvinner og menn med minst arbeidstid per uke. Mennene i denne gruppen oppgir i større grad enn sine mannlige kolleger at sykenærsvær forekommer ofte eller av og til.

Generelt er det større forskjeller mellom grupper av ansatte når det gjelder i hvilken grad de mener at kolleger er syke på jobb, enn det er mellom gruppene når vi sammenligner egenrapportert sykenærsvær.

Kollegers sykefravær

Når vi ba de ansatte ta stilling til utsagnet «Jeg melder meg syk, selv om jeg er frisk», var det kun en drøy prosent i runde 1 – elleve ansatte – som svarte at dette «sjelden» skjedde, og over 98 prosent som svarte «aldri». Ingen oppga at dette skjedde «ofte» eller «av og til». Det kommer ikke som noen overraskelse at så få innrømmet misbruk av sykmeldingsordningen.

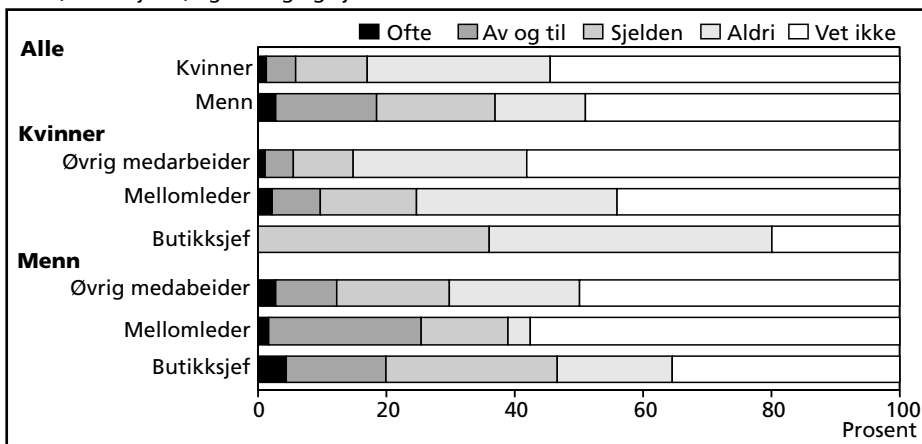
Men hva mener så de ansatte om kollegenes fravær? Vi skal først se hva de ansatte svarte på utsagnet «En medarbeider er sykmeldt selv om han/hun er frisk». Deretter undersøker vi hvordan de opplever kollegers sykefravær, både når det gjelder egenmeldt fravær og fravær på bakgrunn av legeattest.

Figurene 3.23, 3.24 og 3.25 viser hvordan de ansatte responderte på utsagnet om forekomsten av frivillig fravær på arbeidsplassene. Kun en av ti ansatte mente at kollegene misbrukte sykmeldingsordningen ofte eller av og til.⁹⁰ Menn er mer mistroiske til kollegenes fravær enn kvinnene, og butikksjefer og mellomledere

⁹⁰ Samlet sett svarte under 2 prosent at dette skjedde «ofte», 7 prosent at det skjedde «av og til», 13 prosent svarte «sjelden», 25 prosent «aldri» og hele 53 prosent svarte «vet ikke». Nytrø finner i sin studie av norske arbeidstakere at 43 prosent mener at «andre» på arbeidsplassen misbruker sykmeldingsordningen (Nytrø 1995: 35). De 43 prosentene består av de som har svart at «mange», «en del» eller «noen få» er «sykmeldt uten skikkelig grunn». I studien benyttes altså en noe annerledes vinkling på spørsmålet, andre svaralternativer og «vet ikke» er ikke et alternativ. En sammenligning med vår studie kan likevel gjøres: Hvis vi tar bort de 53 prosentene som har svart «vet ikke» er det i vår studie 46 prosent som mener at det hender (ofte, av og til eller sjelden) at kolleger er sykmeldt uten å være syke. Dette er omtrent samme andel som i Nytrøs studie.

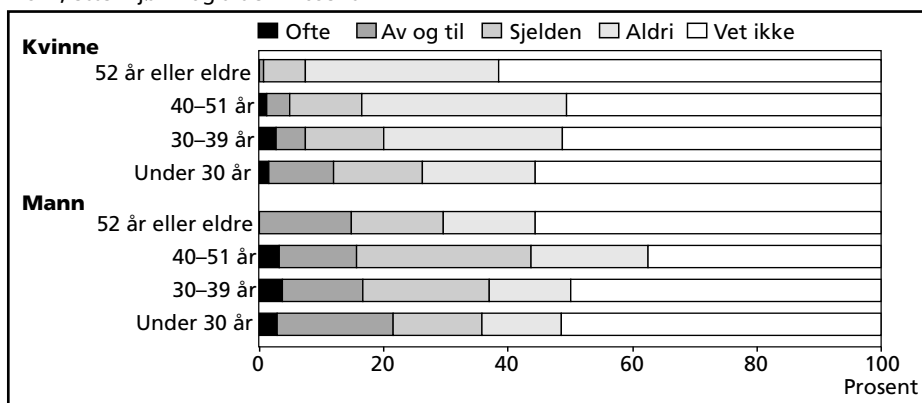
mener i større grad enn øvrige ansatte at kolleger urettmessig tar ut egenmeldinger. Unntaket er kvinnelige butikksjefer. Ingen av disse mener dette skjer ofte eller av og til. Videre synker denne mistroen generelt med økende alder, og den øker med arbeidstid. Når det gjelder arbeidstid er det særlig «vet ikke»-andelen som endres med arbeidstid – jo mer man er på jobb, jo mindre sannsynlig er det at man oppgir at man ikke vet om kolleger misbruker sykmeldingsordningen. Unge menn som jobber mye og har en lederjobb er de som i størst grad mener kollegene er friske under sykmeldinger. De eldste kvinnene mener derimot at dette skjer i svært liten utstrekning.

Figur 3.23 De ansattes respons på utsagnet «En medarbeider er sykmeldt selv om han/hun er frisk», etter kjønn, og stilling og kjønn. Prosent.



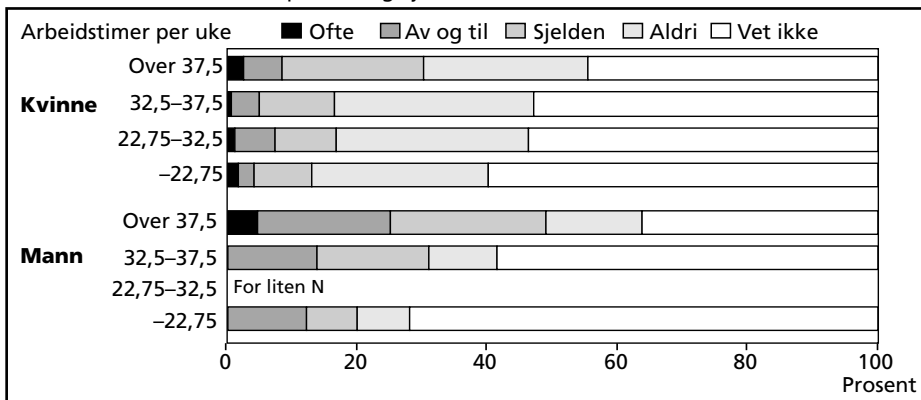
Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 638, 184, 508, 93, 25, 74, 59, 45.

Figur 3.24 De ansattes respons på utsagnet «En medarbeider er sykmeldt selv om han/hun er frisk», etter kjønn og alder. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 164, 182, 150, 126, 27, 32, 54, 70.

Figur 3.25 De ansattes respons på utsagnet «En medarbeider er sykmeldt selv om han/hun er frisk», etter total arbeidstid per uke og kjønn. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 83, 166, 192, 172, 88, 58, (6), 25.

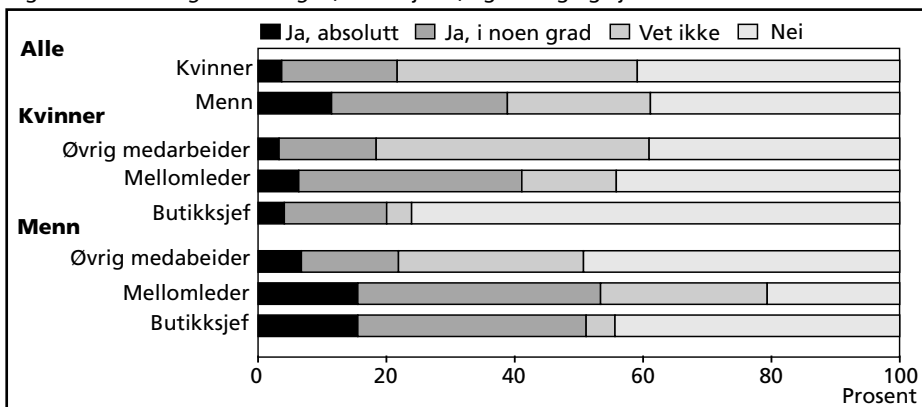
En av fire ansatte synes kollegene egenmelder seg for ofte, og en av seks mener kollegene sykmeldes for ofte med legeattest.⁹¹ De ansatte svarer i stor grad det samme på de to spørsmålene⁹², og figurene 3.26–3.31 viser at svarfordelingen på de to spørsmålene er lik også når vi deler de ansatte opp i grupper etter kjønn, stilling, alder og arbeidstid. Figurene 3.26 og 3.27 viser dessuten at menn i større grad enn kvinner mener det er for mange sykmeldinger på arbeidsplassen. Det er kvinnelige og mannlige mellomledere og mannlige butikksjefer som utpeker seg med den største andelen som mener dette. Blant menn spiller alder ingen rolle for denne oppfatningen, mens andelen avtar med alder blant kvinner (se figurene 3.28 og 3.29). Blant de kvinnene som er mest skeptisk (de under 30 år) er det likevel en lavere andel som svarer at det er for mye sykmeldinger enn hos mennene, uavhengig av aldersgruppe. De to siste figurene (3.30 og 3.31) viser at de ansatte blir mer kritiske til kollegenes fravær jo mer de jobber per uke. Dette gjelder både menn og kvinner.

⁹¹ På spørsmålet om kollegene egenmelder seg for ofte svarer 5 prosent «ja, absolutt», 19 prosent svarer «ja, til noen grad», 41 prosent svarer «nei» og 34 prosent «vet ikke». På spørsmålet om kollegene er for ofte sykmeldt med legeattest er det 4 prosent som svarer «ja, absolutt», 14 prosent «ja, i noen grad», 43 prosent svarer «nei» og 38 prosent «vet ikke».

⁹² Kjikvadrat-verdi= 1081,97, p-verdi>0,001.

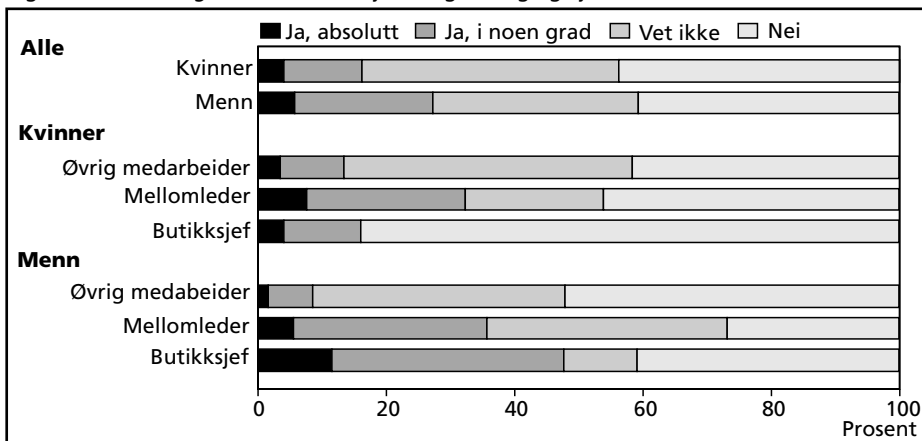
Samlet sett skal vi merke oss at det er svært mange ansatte som svarer «vet ikke» både når vi spør om i hvilken grad kollegene har ikke-legitimt fravær, og om man synes at de sykmelder seg for ofte, enten med egenmelding eller med legeattest. Vet ikke-andelen synker med stillingsnivå og arbeidstid, men den eldste fjerdedelen av de ansatte har generelt høyere vet ikke-andel enn de andre aldersgruppene. Disse skjevhetene kan komme av at de som er mest på jobben og som har lederstillinger har bedre oversikt over fraværet til ansatte på arbeidsplassen. Samtidig har vi sett at det er disse som i størst grad også opplever kollegers fravær som

Figur 3.26 De ansattes respons på spørsmålet «Synes du de andre på din arbeidsplass sykmelder seg for ofte med egenmelding?», etter kjønn, og stilling og kjønn. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 648, 183, 516, 95, 25, 73, 58, 45.

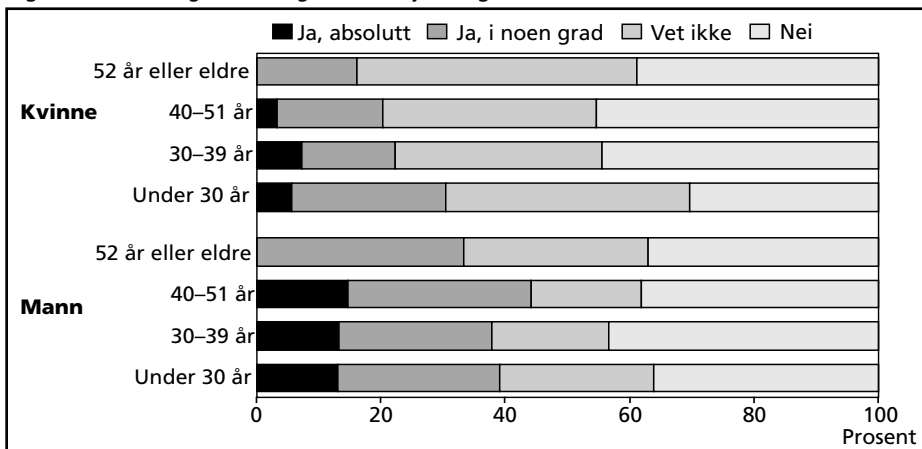
Figur 3.27 De ansattes respons på spørsmålet «Synes du de andre på din arbeidsplass sykmelder seg for ofte med legeattest?» etter kjønn, og stilling og kjønn. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 635, 177, 505, 93, 25, 71, 56, 44.

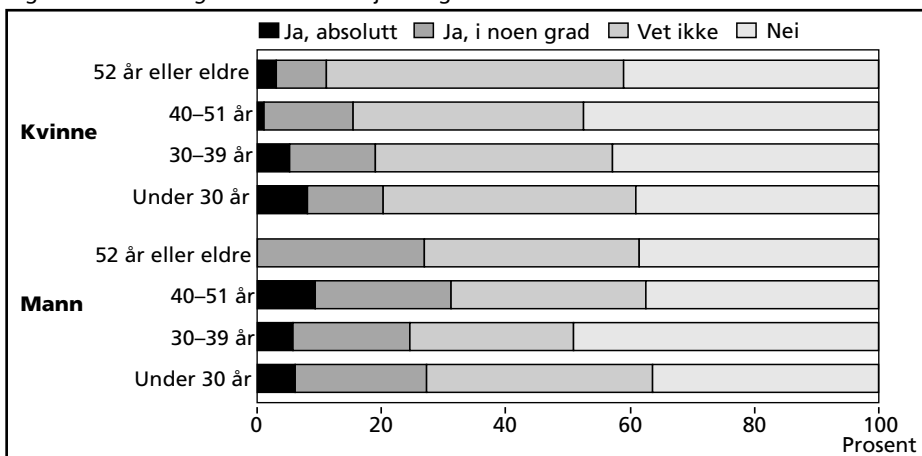
belastende og derfor har størst grunn til å ønske at fraværet var lavere. For lederne har fraværet også en økonomisk og driftsmessig side, ettersom de har ansvaret for økonomien og at det er nok personell på jobb til enhver tid. Generelt er det likevel ikke mange som mener at kollegene misbruker sykefraværsordningen. Spørsmålet er om dette endres som en følge av de to tiltakene. Det vil bli avklart i kapittel 4.

Figur 3.28 De ansattes respons på spørsmålet «Synes du de andre på din arbeidsplass sykmelder seg for ofte *med egenmelding?*», etter kjønn og alder. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 167, 187, 153, 125, 27, 34, 53, 69.

Figur 3.29 De ansattes respons på spørsmålet «Synes du de andre på din arbeidsplass sykmelder seg for ofte *med legeattest?*» etter kjønn og alder. Prosent.



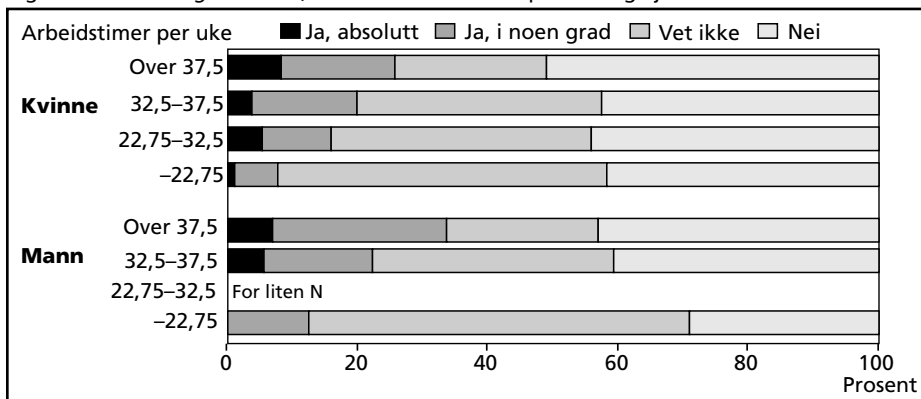
Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 163, 181, 152, 123, 26, 32, 53, 66.

Figur 3.30 De ansattes respons på spørsmålet «Synes du de andre på din arbeidsplass sykmelder seg for ofte *med egenmelding?*», etter total arbeidstid per uke og kjønn. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 89, 163, 194, 177, 88, 56, (6), 26.

Figur 3.31 De ansattes respons på spørsmålet «Synes du de andre på din arbeidsplass sykmelder seg for ofte *med legeattest?*», etter total arbeidstid per uke og kjønn. Prosent.



Note: N for undergruppene er fra topp til bunn: 86, 162, 190, 172, 86, 54, (6), 24.

Kapittel 4 Hvordan virket tiltakene?

I de foregående kapitlene har vi beskrevet hvordan dette prosjektet er designet og gjennomført, og vi har sett at både individuelle kjennetegn og holdninger og forhold på arbeidsplassene har innvirkning på fravær og nærvær ved sykdom. I dette kapitlet skal vi analysere tiltakenes innflytelse på fraværsutviklingen og sykefraværsrelaterte forhold på arbeidsplassene.

Først gir vi en beskrivelse av bruken av de to tiltakene, det vil si fordelingen av bonusutbetalinger fra bedriftene til de ansatte i prosjektet og den registrerte bruken av utvidet egenmelding for fravær på 4–6 dager.⁹³

Videre benytter vi sykefraværstallene fra de to tiltaksårene for å se på fraværsutviklingen fra sammenligningsåret før tiltakene ble iverksatt. Hovedmålsettingen med tiltakene som er iverksatt er å se om disse kan ha innflytelse på fraværsutviklingen innen arbeidsgiverperioden (1–16 dager), altså det fraværet som arbeidsgiver betaler sykelønnen for. Det kan være at den typen tiltak vi her prøver ut har andre effekter på de aller korteste fraværene (1–3 dager) enn på de lengre korttidsfraværene (4–16 dager), og vi vil derfor presentere utviklingen av de korteste fraværene i tillegg til det totale korttidsfraværet.⁹⁴

Det er langtidsfraværet som står for brorparten av fraværstimene i disse bedriftene. På grunn av at langtidsfraværet har endret seg i ulik retning i tiltaksperioden for de ulike gruppene, velger vi å se nærmere på fravær som går ut over arbeidsgiverperioden og diskuterer om endringer over tiltaksperioden kan være resultater av tiltakene. På grunn av bonustiltakets potensial for å påvirke foreldres fravær på grunn av barns sykdom, skal vi også undersøke om det er noe som tyder på at dette har skjedd i tiltaksgruppene.

Vi har tidligere vektlagt at uansett om tiltakene har en innvirkning på fraværet eller ikke, er det nødvendig å undersøke om de har hatt positiv eller negativ

⁹³ Bruken av slike egenmeldinger har en spesiell interesse i og med at man i de to butikkene i bedrift 1 med kun dette tiltaket ikke har hatt noe økonomisk insentiv for at man skal gjøre fraværene så korte som mulig. Mulighetene for misbruk av utvidet egenmelding er derfor i teorien større her enn i gruppe 2, som i tillegg har hatt bonusordningen.

⁹⁴ Vi kan anta at fravær på 1–3 dager i all hovedsak er egenmeldte fravær, og de har i større grad enn de lengre korttidsfraværene potensial for å bli påvirket av tiltakene. Tiltakene kan dermed ha påvirket utviklingen av disse fraværene uten at det nødvendigvis kommer til syne i endringer i korttidsfraværet samlet.

innvirkning på de ansattes holdninger til fravær og nærvær, og deres trivsel og arbeidsmiljø. Ved å analysere gruppevis endringer i hva de ansatte har svart i de to spørreskjemarundene, undersøker vi om tiltaksgruppene har hatt en utvikling som avviker fra den i kontrollgruppen.

Bruken av tiltakene

Utbetalinger av kollektiv bonus

I kapittel 2 ble beregningsmetoden for kollektiv bonus ved nedgang i sykefraværet innen arbeidsgiverperioden beskrevet. Grunnlaget for å få utbetalt bonus er at fraværet innen arbeidsgiverperioden i et kvartal har gått ned sammenlignet med samme kvartal året før. Størrelsen på bonusen som blir til fordeling mellom de ansatte er da avhengig av hvor mye fraværet har sunket. De ansatte i hver butikk i gruppe 1 og gruppe 2 hadde i teorien muligheter for å få åtte utbetalinger, én per kvartal i tiltaksperioden på to år. Totalt ble det utbetalt 618 187 kroner i løpet av de to tiltaksårene fordelt på 74 utbetalinger.⁹⁵ Ettersom en butikk fra bedrift 3 i gruppe 1 ble stengt etter de første fire kvartalene, var det i teorien mulig å oppnå 148 bonusutbetalinger. Syttifire utbetalinger totalt betyr at det ble grunnlag for utbetalinger i nøyaktig halvparten av de mulige kvartalene til butikkene i de to gruppene. En kraftig nedgang i korttidsfraværet i løpet av perioden ville gitt en større andel enn dette. Kun én butikk hadde bonusutbetalinger for alle kvartaler i perioden, og kun én butikk hadde ingen utbetalinger (den som ble lagt ned halvveis i tiltaksperioden).

Størrelsen på bonusen per utbetalingskvartal i tiltaksbutikkene varierte totalt sett naturlig nok med størrelsen på butikkene. Ved å bryte tallene ned på gjennomsnittlig utbetaling per time, finner vi at bonusene har tilsvart et kronetillegg per time fra 0,05 på det minste til 4,45 på det meste. En ansatt i full stilling som ikke har arbeidet noe overtid og ikke har vært borte fra jobben i et kvartal hvor det blir utbetalt bonus, har dermed fått utbetalt mellom cirka 24 og 2167 kroner. En kollega som jobber 50 prosent stilling har fått halvparten så mye utbetalt for det samme kvartalet. I snitt per butikk har bonusutbetalingene per time i kvartaler hvor det er opparbeidet bonus vært mellom 39 øre og 2,84 kroner per time.

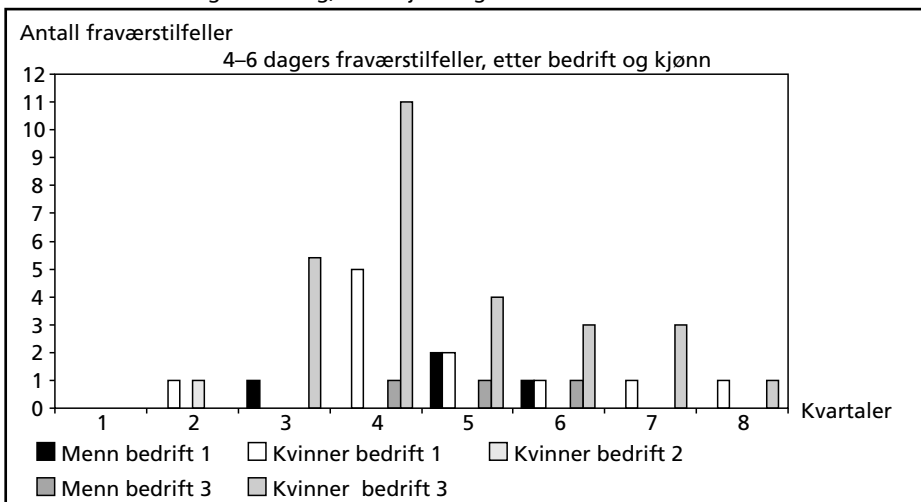
⁹⁵ I vedleggstabell 4.A vises gjennomsnittlige størrelser og fordelinger av bonusene som ble utbetalt i løpet av de to tiltaksårene, etter bedrift og gruppe.

Registrert bruk av utvidet egenmelding

Det å måle bruken av utvidet egenmelding i gruppe 2 og i de to butikkene i bedrift 1 som kun hadde tilbud om dette tiltaket, er mer problematisk enn bonustiltaket. Som vi påpekte tidligere har vi ikke noen metode for å måle bruken av den ene muligheten som tiltaket ga: å ta ut flere egenmeldinger. Dette viser til en generell problemstilling rundt vår måling av 1–3 dagers fravær: Det skilles ikke mellom egenmeldte og 1–3 dagers fravær og fravær av denne lengden som er på bakgrunn av en legeerklæring. Vi *antar* at de fleste av disse fraværene er på bakgrunn av egenmelding, men det er klart at det også er en viss andel legeerklæringer som ligger bak de korteste fraværene. Dels fordi noen har behov for flere korte sykmeldinger i løpet av et år, dels fordi noen antagelig går til lege for å legitimere alle sine fravær overfor ledelsen og/eller kollegene. Vi kjenner likevel ikke andelen egenmeldinger kontra andelen legemeldinger, og kan dermed ikke sammenligne bruken i gruppe 2 og de to butikkene med kun utvidet egenmelding i bedrift 1 med de andre gruppene.

Vi har for butikkene med utvidet egenmelding kun registrert bruken av den andre muligheten de ansatte med tiltaket har hatt: å egenmelde seg i 4–6 dager. Et problem ved å måle bruken av denne fraværslengden er at vi ikke vet i hvilken grad de ansatte i butikker med tiltaket har gått til lege og fått legeattest for fravær i situasjoner der de *kunne* ha egenmeldt seg. Vi vet med andre ord ikke i hvilken grad de ansatte har benyttet seg av tiltaket, ettersom vi i likhet med de andre gruppene ikke kan skille mellom legemeldte fravær av ulik lengde over tre dager. Med

Figur 4.1 Fordelingen av de 46 registrerte egenmeldte 4–6 dagers fraværstilfellene i de åtte butikkene som utgjorde tiltaksgruppe 2 (begge tiltakene) og i de to butikkene i bedrift 1 som kun hadde utvidet egenmelding, etter kjønn og bedrift.



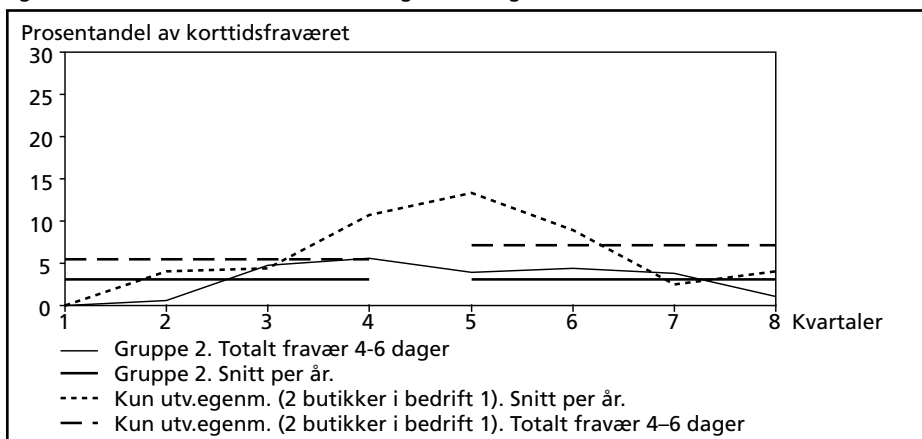
disse begrensningene i mente skal vi se på den registrerte bruken av egenmeldinger på 4–6 dager

Det oppgitte egenmeldte fraværet som strekker seg fra fire til seks dager er lite benyttet. Det var i første tiltakskvartal 318 fast ansatte som hadde dette tiltaket (falt til 296 ansatte i 8. tiltakskvartal, se tabell 2.1). I løpet av tiltaksperioden ble det registrert kun 46 fravær på totalt 1186 timer, som gir en gjennomsnittslengde på fraværene på 25,6 timer – om lag tre og en halv normalarbeidsdag. Figur 4.1 gir en oversikt over bruken av 4–6 dagers egenmelding over tid. Den viser at det var først etter 3–4 kvartaler at det ble noe volum på bruken av muligheten for lengre egenmeldinger. Disse fraværene sto totalt for kun 1,3 prosent av alt sykefraværet i de butikkene som har hatt ordningen i de to tiltaksårene og 3,6 prosent av alle fraværstilfellene i perioden. I forhold til det totale korttidsfraværet i disse butikkene sto 4–6-dagerstilfellene for kun 3,8 prosent av sykefraværet, og 4,2 prosent av alle korttidstilfellene. Det er imidlertid forskjeller mellom butikkene i hvor vanlig det har vært å benytte tilbudet alt etter hvilken bedrift de tilhører, og kvinner har generelt benyttet tilbudet i langt større grad enn menn (se figur 4.1).⁹⁶ I bedrift 2 har det kun vært ett tilfelle i løpet av de to årene. Av figur 4.2 og figur 4.3 kan vi se at fravær på 4–6 dager har utgjort jevnt en liten andel av korttidsfraværet og av korttidstilfellene i perioden. Disse to figurene viser at nivået har vært forholdsvis jevnt fra tredje tiltakskvartal, og at det er ingen ting som tyder på at bruken ville ha økt hvis tiltaksperioden hadde vart lengre enn to år. Man kunne kanskje forvente at bruken ville øke etter hvert, for eksempel hvis det var slik at tiltaket måtte få satt seg i bevisstheten til de ansatte og oppnå legitimitet blant de ansatte og butikkleidelsen. Den forholdsvis beskjedne bruken kan være et tegn på at det kan ha blitt oppfattet som illegitimt å ta ut lengre egenmeldinger i mange av de ti butikkene som hadde dette tiltaket. I butikkene med utvidet egenmelding måtte kanskje en ansatt benytte seg av muligheten til å ta ut en egenmelding på mer enn tre dager *før* andre som hadde behov for sykmelding av denne lengden – men ikke hadde behov for å oppsøke lege – ville benytte seg av muligheten. I en del butikker var ingen av de ansatte «først ute». Hvorvidt det fantes en oppfatning blant lederne og de ansatte om at fravær av en slik lengde bør ha basis i en legeattest, kan vi ikke svare på med bakgrunn i vårt datamateriale, men vi skal komme tilbake til om de ansatte med dette tiltaket har endret holdninger til kollegers

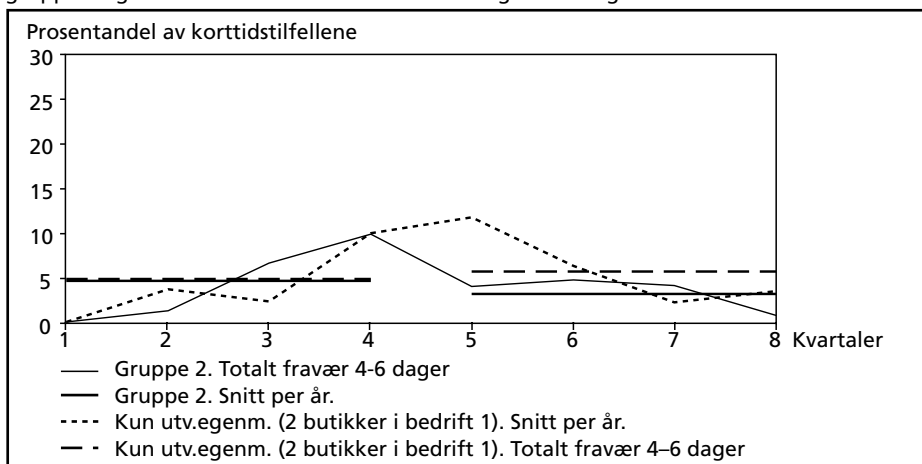
⁹⁶ I en studie av bruk av utvidet egenmelding på 4–5 dager blant kommunalt ansatte i ett distrikt i Trondheim kommune fant Dahl-Jørgensen m.fl. (2002) at det var en høyere andel menn enn kvinner blant brukerne av tiltaket. Det er av flere grunner problematisk å sammenligne vårt materiale med denne studien. At bruken av utvidet egenmelding i studien til Dahl-Jørgensen m.fl. var vanligere blant menn, og at det i vår studie var vanligere blant kvinner, viser imidlertid at bruk av lengre egenmeldinger ikke nødvendigvis er kjønnsbestemt.

sykefravær og -nærvær etter at tiltakene hadde virket i syv kvartaler. Sist i dette kapitlet skal spørreskjemarunde 2 benyttes for å undersøke om det er forskjeller mellom gruppene i frekvensen av egenrapporterte fraværstilfeller på 4–6 dager, og om det er slik at fravær av denne lengden har distinkt andre årsaker enn de aller korteste og de noe lengre fraværene.

Figur 4.2 Andelen av korttidsfraværet som egenmeldt 4–6 dagers fravær står for i gruppe 2 og i de to butikkene med kun utvidet egenmelding i bedrift 1. Prosent.



Figur 4.3 Andelen av tilfellene av korttidsfravær som egenmeldt 4–6 dagers fravær står for i gruppe 2 og i de to butikkene med kun utvidet egenmelding i bedrift 1. Prosent.



Tiltakenes innvirkning på fraværsutviklingen

I kapittel 1 gjorde vi rede for noen mulige utfall av tiltakene som er utprøvd. I kapittel 2 beskrev vi vårt datamateriale med hensyn til ulike fraværslengder, de tre fraværsmålene vi benytter for å undersøke tiltakenes mulige effekter (fraværstilfeller per årsverk, gjennomsnittlig fraværslengde i timer og sykefraværsprosenten) og hvordan disse benyttes til analysen i denne rapporten. I forrige kapittel ble fraværsnivået og de ansattes egenrapporterte fraværstferd før tiltakenes iverksettelse, og sesongsvingninger i sykefraværet, beskrevet. Vi vil i dette kapitlet ikke oppsummere eller gjenta hovedpunktene fra disse kapitlene, men vil naturligvis benytte argumenter og forhold som er diskutert tidligere for å bidra til å forklare endringer i fraværsutviklingen. Dette innebærer at det er en fordel å ha lest disse delene av rapporten for å få utbytte av analysene.

Som vi poengterte i kapittel 2 har vi valgt å benytte en enkel analyseform og enkle fraværsmål. Dette henger sammen med at størrelsen på gruppene, målt i antall ansatte, gjør det problematisk å benytte mer avanserte analyseteknikker. Tilnærmingen vi har valgt krever at vi presenterer endringene i fraværet forholdsvis utfyllende. Til dette formålet er figurer som viser kvartalsvise svingninger i fraværet og figurer som viser endringer i fraværet fra sammenligningsåret -1 til tiltaksårene 1 og 2 en plasskrevende, men hensiktsmessig, presentasjonsform. Ikke alle lesere vil ha ønske om å studere figurer av den første typen, og de er derfor plassert som vedlegg bakerst i rapporten. I vedleggstabell 4.B presenteres prosentvise endringer av fraværsnivå, -tilfeller og -lengde for de ulike fraværslengder og -typer fra sammenligningsåret til tiltaksperioden, etter gruppe og kjønn.

Vi har tidligere sett at det er både teoretiske og empiriske belegg for at fraværstferd og -nivå blant menn og kvinner er forskjellig, og vi analyserer derfor menn og kvinner separat. Andelen arbeidstid som utføres av kvinner i disse butikkene er såpass høyt (jf. kapittel 2) at totalene som presenteres er kvinnedominerte. Det å gjøre separate analyser for kjønnene skaper likevel et problem: det er få menn (jf. tabell A1 i appendiks A), og de jobber oftere fulltid.⁹⁷ Dette innebærer at vi får mer ekstreme svingninger i sykefraværet hos menn enn hos kvinner. Det knytter seg dermed større usikkerhet rundt mulige effekter av tiltakene for mennene i tiltaksgruppene.

⁹⁷ I begge spørreskjemarundene oppgir 82 prosent av mennene og noe over 30 prosent av kvinnene at de har full stilling.

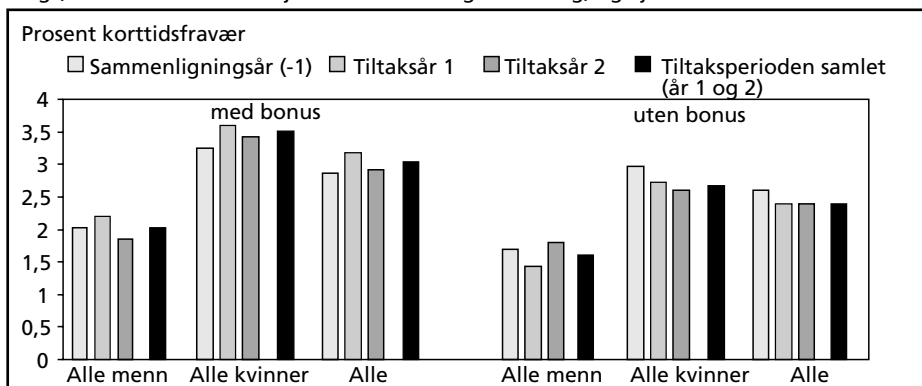
Korttidsfraværet

I kapittel 2 viste vi til at korttidsfraværet er det summerte fraværet av 1–3- og 4–16-dagersfraværet. Når vi analyserer endringer i korttidsfraværet, ser vi både på det totale fraværet og fravær på 1–3 dager. Der hvor det er nødvendig å trekke inn endringer i fraværet på 4–16 dager, vil vi gjøre dette, men det blir ikke gitt separate beskrivelser av den gruppevise utviklingen av 4–16-dagersfraværet, da dette i høy grad er svært likt det samlede korttidsfraværet. En slik beskrivelse er ikke nødvendig i forhold til å svare på våre problemstillinger rundt tiltakenes innvirkning på fraværsutviklingen.

Hvis vi sammenligner fraværsutviklingen i butikkene som har hatt kollektiv bonus (dvs. gruppe 1 og gruppe 2) med butikkene som ikke har hatt dette tiltaket (dvs. gruppe 3 og de to butikkene med kun utvidet egenmelding), ser vi at bonustiltaket generelt ikke har medført et lavere nivå på korttidsfraværet (1–16 dager) (se figur 4.4 og vedleggsfigur 4.4.A). *Totalt sett har korttidsfraværet for de med bonus steget, og for de uten bonus har det sunket.* Ser vi separat på kjønnene, viser det seg at blant menn med bonus er det ingen endring mellom år -1 og de to tiltaksårene. For kvinnene med bonusordning har derimot korttidsfraværet steget. Hvis vi ser på endringene fra år -1 til hvert av de to tiltaksårene, er det også klart at det ikke har vært noen korttidseffekter av tiltaket i tiltaksgruppene samlet. Korttidsfraværet har imidlertid sunket for både menn og kvinner i de butikker som ikke har hatt bonusordningen. For kvinner har sågar fraværet sunket også mellom tiltaksår 1 og 2.

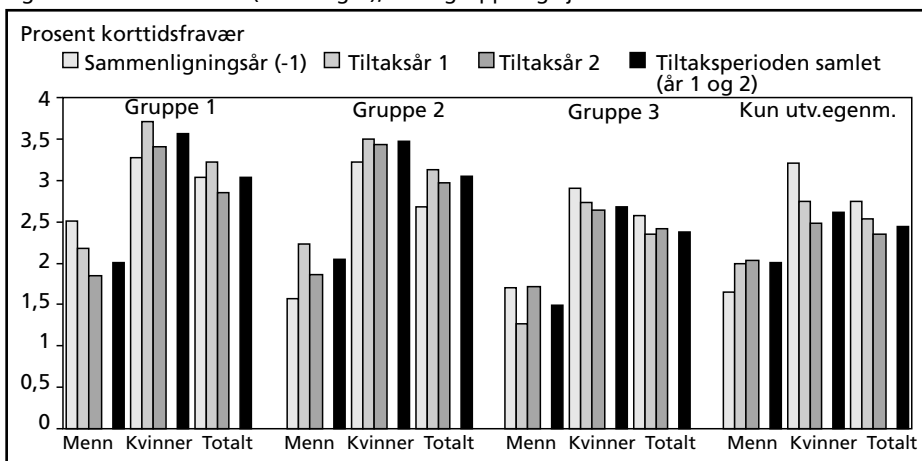
Er det dermed sagt at kollektiv bonus ikke har hatt en innvirkning på korttidsfraværet? Ikke nødvendigvis. Det kan tenkes at effekter skjules gjennom at vi her har slått sammen menn og kvinner og at gruppen med kun bonusordning og

Figur 4.4 Korttidsfravær (1–16 dager), etter hvorvidt de ansatte har hatt kollektiv bonusordning (alene eller i kombinasjon med utvidet egenmelding) og kjønn. Prosent.

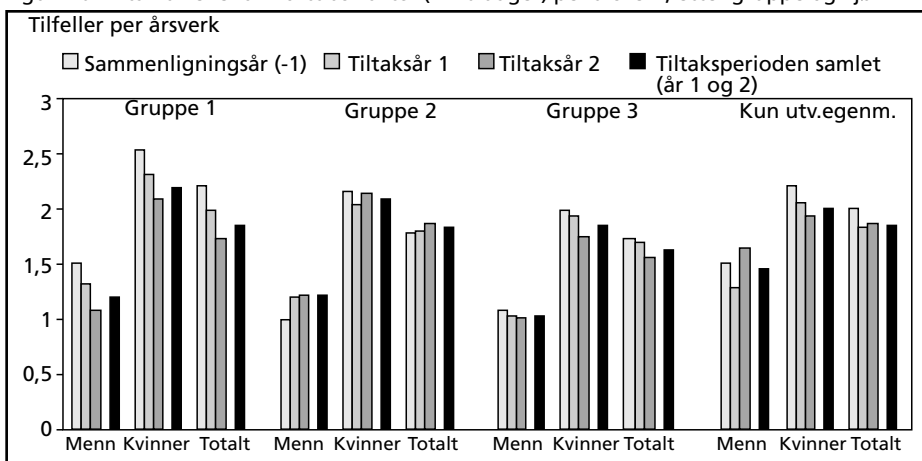


gruppen med tiltaket i kombinasjon med utvidet egenmelding presenteres samlet. I figur 4.5, 4.6 og 4.7 presenteres den gruppevis utviklingen av henholdsvis korttidsfraværets andel av mulige arbeidede timer, antall korttidsfraværstilfeller per arbeidede årsverk og gjennomsnittlig lengde på fravær på 1–16 dager⁹⁸. Figur 4.8 viser en samlet oversikt over endringer i de tre fraværsmålene fra sammenligningsåret -1 til tiltaksperioden (år 1 og 2) for menn og kvinner i de ulike gruppene. I figurene 4.9, 4.10 og 4.11 presenteres den gruppevis utviklingen av henholdsvis 1–3-dagersfraværets andel av mulige arbeidede timer, antall tilfeller per årsverk og

Figur 4.5 Korttidsfravær (1–16 dager), etter gruppe og kjønn. Prosent.



Figur 4.6 Antall tilfeller av korttidsfravær (1–16 dager) per årsverk, etter gruppe og kjønn.

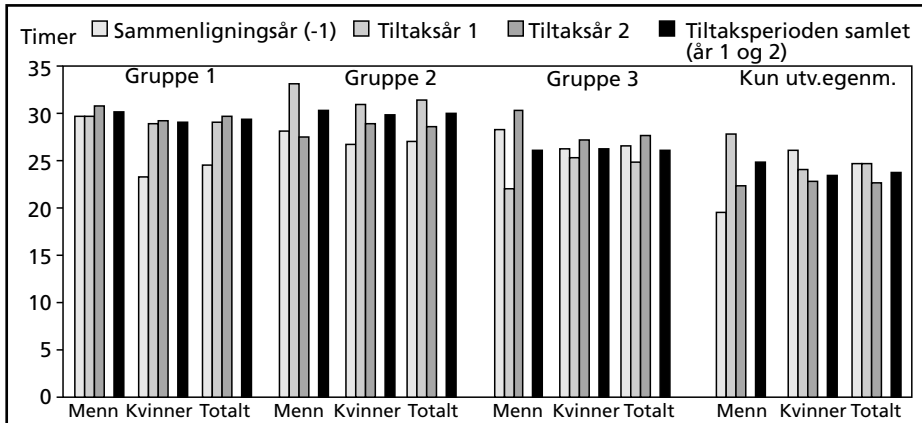


⁹⁸ For kvartalsvise fremstillinger av utviklingen i korttidsfraværet, se figurene 4.5.A og B, 4.6.A og B og 4.7.A og B i vedlegget.

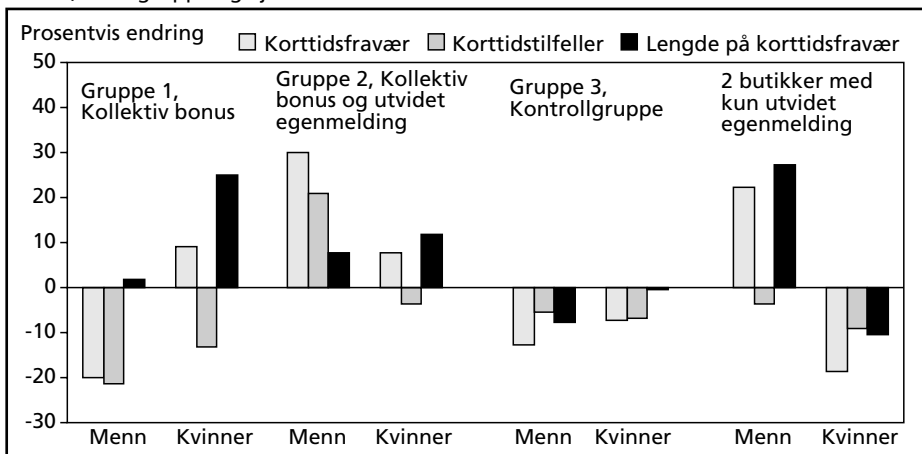
gjennomsnittlig lengde på fraværene.⁹⁹ Figur 4.12 viser en samlet oversikt over endringer i de tre fraværsmålene for de aller korteste fraværene.

Figur 4.5 viser at det i de to tiltaksgruppene splittet på kjønn kun er menn i gruppe 1 som har et lavere korttidsfravær i perioden. Dette kommer av en forholdsvis sterk nedgang i antallet fraværstilfeller (se figur 4.6). Nedgangen er jevn, det vil si den fortsetter også fra tiltaksår 1 til år 2. Gjennomsnittslengden på korttidsfraværene er så å si uforandret for mennene (se figur 4.7). Kvinnene i gruppe

Figur 4.7 Gjennomsnittlig lengde på korttidsfravær (1–16 dager), etter gruppe og kjønn. Timer.



Figur 4.8 Prosentvis endring av korttidsfraværet, antall korttidstilfeller per årsverk og gjennomsnittlig lengde på korttidsfraværene fra sammenligningsåret (-1) til tiltaksårene (år 1 og 2) samlet, etter gruppe og kjønn.

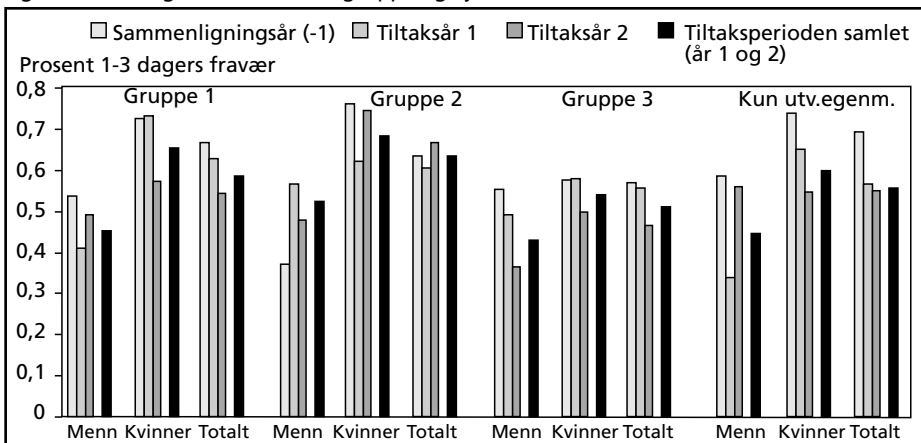


⁹⁹ For kvartalsvise fremstillinger av utviklingen i 1–3-dagersfraværet, se figurene 4.9.A og B, 4.10.A og B og 4.11.A og B i vedlegget.

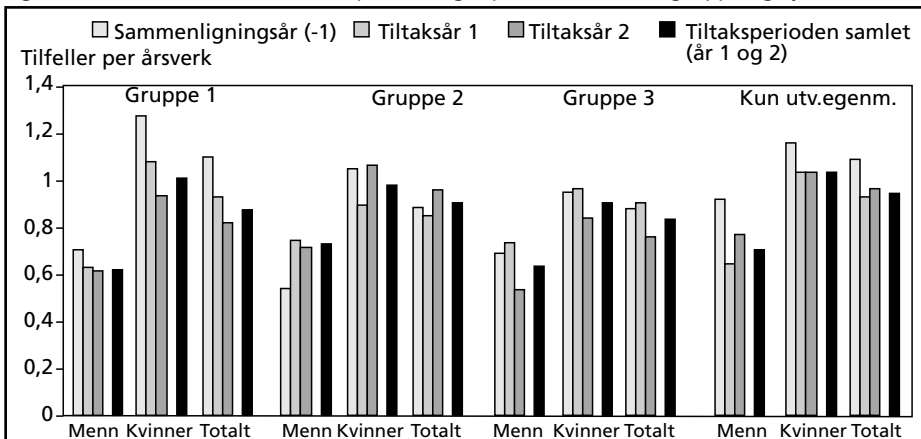
1 har også en jevn nedgang i antall tilfeller, men for disse øker gjennomsnittslengden på fraværene i så stor grad, hele 25 prosent, at det totale korttidsfraværet øker (se vedleggstabell 4B). Denne økningen medfører at fraværsnivået for gruppe 1 totalt så å si er uforandret etter to år med tiltak. Både menn og kvinner i gruppe 1 har et høyere antall korttidsfravær i år -1 enn menn og kvinner i de andre gruppene. Nedgangen medfører at de får en fraværshyppighet omtrent på nivået til de andre gruppene.

Når det gjelder de aller korteste fraværene ser vi av figur 4.9 at disse synker i andel av mulige timer både for menn og kvinner i gruppe 1. For kvinnene i gruppen skyldes nedgangen færre tilfeller (se figur 4.10). De hadde likevel den klart høyeste hyppigheten av fravær av denne lengden i sammenligningsåret, og nedgangen betyr at de havner på omtrent samme nivå som kvinnene i de andre grup-

Figur 4.9 1–3 dagers fravær, etter gruppe og kjønn. Prosent.

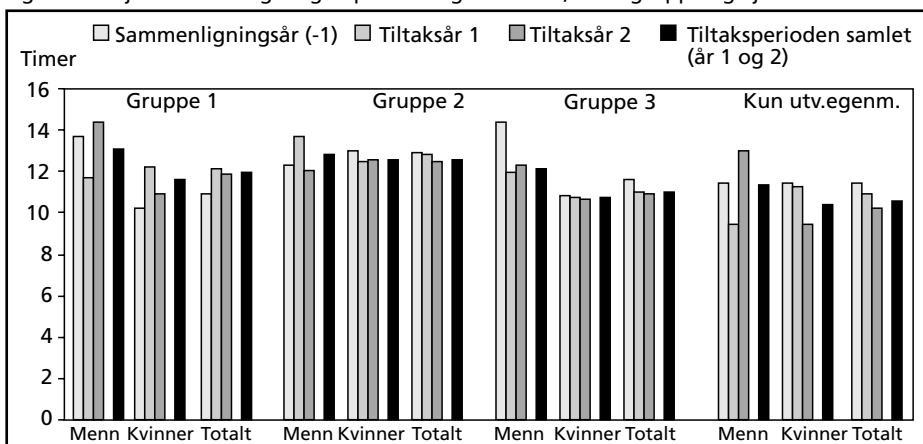


Figur 4.10 Antall tilfeller av fravær på 1–3 dager per årsverk, etter gruppe og kjønn.

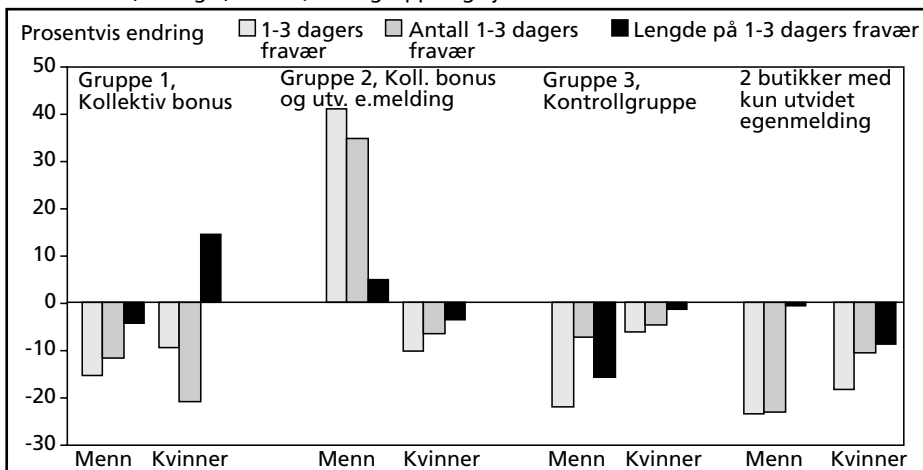


pene. Den gjennomsnittlige lengden på 1–3-dagersfraværene øker noe (se figur 4.11). For mennene er det både en svak, men jevn, nedgang i antall tilfeller og en liten nedgang i den gjennomsnittlige lengden på fraværene. Lengden synker etter tiltakets innføring i år 1 og stiger så igjen til et høyere nivå enn i sammenligningsåret i tiltaksår 2, noe som kan tolkes som en korttidseffekt. Mennene i gruppe 1 kan altså ha forsøkt å korte ned lengden på fraværene, det vil si gått tilbake på jobb tidligere enn når de var fraværende i sammenligningsåret, men gitt opp denne måten å bidra til bonus på i det andre tiltaksåret. Samlet kan dette tyde på at innføringen av bonustiltaket i gruppe 1 har medført at noen unngåelige fravær innen egenmeldingsperioden er blitt borte, fordi de ansatte menn og kvinner

Figur 4.11 Gjennomsnittlig lengde på 1–3 dagers fravær, etter gruppe og kjønn. Timer.



Figur 4.12 Prosentvis endring av fravær på 1–3 dager, antall fraværstilfeller på 1–3 dager per årsverk og gjennomsnittlig lengde på fraværene på 1–3 dager fra sammenligningsåret (-1) til tiltaksårene (år 1 og 2) samlet, etter gruppe og kjønn.



ønsket å bidra til bonus. At kvinnene hadde et forholdsvis høyt nivå i sammenligningsåret, betyr i så fall at om lag 20 prosent av disse var unngåelige fravær.

Både mennene og kvinnene i gruppe 1 hadde en nedgang i både antallet 1–3 dagers og 4–16 dagers fravær per årsverk (se vedleggstabell 4.B). Mennene fikk også gjennomsnittlig kortere 1–3 dagers fravær, men de lengste korttidsfraværene (4–16 dager) økte. For kvinnene økte lengden på både 1–3 og 4–16 dagers fravær. Dette kan tolkes som at bonustiltaket hadde en innvirkning direkte ved at de ansatte i gruppe 1 i større grad enn før valgte å gå på jobb for å bidra til bonus, i situasjoner der de før valgte å egenmelde seg eller oppsøkte lege for å få en legeattest. Indirekte kan tiltakene ha medført at forholdene på arbeidsplassene endret seg i en retning som medførte færre korte fravær. Det at mennene i gruppen kortet ned på lengden på 1–3-dagersfraværene, kan også tolkes som et bidrag til å oppnå bonus. At fraværlengden på de lengste korttidsfraværene økte, kan da bety at de har tatt ut for få korte fravær ved behov, slik at de har blitt sykere når de først har måttet holde seg borte fra jobben. En annen mulighet er at den registrerte nedgangen i korttidsfraværstilfeller på 4–16 dager er et uttrykk for at de gjestående fraværene av denne lengden har andre årsaker og alvorlighetsgrad enn de korteste fraværene. Bonustiltaket har da ingen innvirkning, fordi det uansett ikke er aktuelt å gå på jobb. Disse fraværene er da unngåelige. At kvinnene i gruppen har hatt en økning i lengden både for 1–3 og 4–16 dagers fravær, samtidig som frekvensen har gått ned, kan tolkes på samme måte som for mennene, med ett unntak: økningen i lengden på 1–3 dagers fravær. Det er mulig at de, som mennene, har tatt ut for få korte fravær ved behov, noe som har medført at de har blitt lengre borte i neste omgang, men til forskjell fra for mennene har dette også medført at fraværene innen egenmeldingsperioden på tre dager har økt. Dette betyr i så fall at det er forskjell på skillet mellom unngåelig og uunngåelig fravær for menn og kvinner. For de ansatte i gruppe 1 kan vi altså *muligens* se en nedgang i det unngåelige korttidsfraværet, men en økning i det uunngåelige korttidsfraværet.

I gruppe 2, som både har hatt kollektiv bonus og utvidet egenmelding, har korttidsfraværet steget (se figur 4.5). Her bidrar både menn og kvinner til økningen. Særlig for menn har antall tilfeller og lengden på fraværene økt. Antall tilfeller øker for menn etter innføringen av tiltakene og opprettholdes mellom første og andre tiltaksår. Lengden på fraværene derimot får en forholdsvis stor økning fra år -1 til år 1, men faller tilbake på opprinnelig nivå i år 2. Totalt sett betyr dette at fraværsnivået har økt med over 30 prosent for disse mennene i gruppe 2 fra år -1 til tiltaksperioden. Kvinnene i gruppen har en liten nedgang i antall fraværstilfeller, men lengden på fraværene øker i en slik grad at fraværsnivået totalt sett øker.

Ser vi spesifikt på de aller korteste fraværene, viser det seg at utviklingen går i ulik retning for menn og kvinner i gruppe 2 (se figur 4.9): Mennene øker antall fraværstilfeller kraftig (34,5 prosent) og lengden på fraværene svakt, slik at fravæ-

ret av denne lengden øker med hele 40 prosent. Antall fravær av denne lengden per årsverk, og nivået på fraværet i prosent, var imidlertid for menn lavere i gruppe 2 enn for de andre gruppene. Økningen har gitt dem et høyere nivå enn både gruppe 1 og gruppe 3 (se figur 4.9 og 4.10) for tiltaksperioden samlet. Blant kvinnene i gruppe 2 synker derimot både frekvensen og lengden på fraværene svakt.

For menn i gruppe 2 er det klart at tiltakene som er utprøvd ikke har hatt noen positiv effekt på korttidsfraværet. De har en økning fra sammenligningsåret til tiltaksperioden i både antallet korte (1–3 dager) og lange (4–16 dager) fraværstilfeller, og den gjennomsnittlige lengden på disse fraværene har også økt. Fraværnivået var forholdsvis lavt i sammenligningsåret, men ikke sammenlignet med mennene i gruppe 3 – som reduserte sitt fraværnivå i perioden. Kvinnene med begge tiltakene økte nivået på korttidsfraværet på tross av at de fikk både færre og kortere 1–3 dagers fravær og antallet 4–16 dagers fravær så å si var uendret. Det var altså en økning i den gjennomsnittlige lengden på fravær på 4–16 dager som medførte denne utviklingen. En mulig forklaring på forskjellen mellom menn og kvinner i denne gruppen er at det kun var kvinner som ønsket eller hadde mulighet for å bidra til bonusutbetalinger. I så fall har dette gitt seg utslag i positiv retning, ved at de i større grad enn før har klart å redusere unngåelig fravær og gå raskere tilbake på jobb ved korte korttidsfravær. De har i tillegg også oftere enn før klart å komme tilbake på jobb ved lettere sykdom før det har gått fire dager, og således ikke fått fraværet registrert som et lengre korttidsfravær. Dette er kanskje fordi de ved å bruke muligheten for å egenmelde seg mer enn tre dager har sluppet å gå til lege og dermed lettere har kunnet styre når de ønsket å gå tilbake på jobb. Ettersom noen typer fravær ved en slik forklaring endres fra å være litt over til litt under fire dager, vil dette medføre at fraværene på over fire dager vil øke i gjennomsnittlig lengde, slik vi har sett i dette tilfellet. Dette igjen vil medføre at det blir flere 1–3 dagers fraværstilfeller, noe som eventuelt må bety at nedgangen i de tradisjonelle 1–3-dagersfraværene er større enn hva som kommer til uttrykk i materialet. Også her kan vi tenke oss at siden lengden på de lengste korttidsfraværene øker, er dette et resultat av at de ansatte, fordi de ønsker å oppnå bonus, ikke egenmelder eller sykmelder seg ved behov, for deretter å bli sykere igjen senere. At kvinnene i gruppe 2 hadde et relativt høyt 1–3 dagers fravær i sammenligningsåret, kan altså tilsi at de klarte å få slikt fravær ned, men likevel ble ikke effekten et generelt lavere korttidsfravær. Mennene i gruppen ønsket enten ikke å bidra til bonus, noe som er lite sannsynlig hvis deres kvinnelige kolleger ønsket det, eller så var nivået i sammenligningsåret generelt lavt for disse mennene. Det unngåelige fraværet var med andre ord allerede så lavt at det var umulig å kutte i. En annen mulig forklaring er at dette fraværet har økt kun blant mennene som et resultat av muligheten for utvidet egenmelding, på tross av muligheten for bonus. Som vi påpekte tidligere er det ingen ting som tilsier at det har vært en

utstrakt bruk av 4–6 dagers egenmeldinger, og en eventuell økning i unngåelige fravær må dermed ha kommet i form av flere korte korttidsfravær. Dette har i så fall skjedd på tross av at det ville kunne få følger for muligheten for og størrelsen på en bonus ved lavere fravær, og på tross av at det blant deres kvinnelige kolleger er en motsatt utvikling. Vi mener dette er en lite plausibel forklaring på økningen av korttidsfraværet for menn i gruppe 2.

I gruppe 3, kontrollgruppen, har både menn og kvinner fått et lavere korttidsfravær ved at de har både færre fraværstilfeller og kortere fravær (se figurene 4.5–4.8). Nedgangen i fraværstilfeller er jevn – det vil si at nivået synker både mellom år -1 og år 1, og mellom år 1 og 2 – for begge kjønn (se figur 4.6). Lengden på fraværene synker mellom år -1 og år 1, men stiger til over nivået for år -1 igjen i år 2 (se figur 4.7). Også her er svingningene like for menn og kvinner. Det må også bemerkes at nivået på korttidsfraværet, sammenlignet med de andre gruppene, var det laveste i sammenligningsåret -1. Forskjellen mellom gruppene er dermed ytterligere forsterket gjennom tiltaksperioden, ettersom gruppe 1 har omtrent det samme fraværsnivået som i sammenligningsåret, og gruppe 2 har fått ett høyere nivå.

Ser vi nærmere på endringene for kontrollgruppen, viser det seg at det for menn og kvinner har vært en generell nedgang i både fraværstilfeller og lengden på fraværene når det gjelder både de korte og de lange korttidsfraværene (se vedleggstabell 4.B og figurene 4.8 og 4.12). Det eneste unntaket er en svak økning i lengden på 4–16-dagersfraværene for kvinnene i gruppen. For mennene, som har hatt et jevnt synkende nivå på 1–3-dagersfraværet, er både antall fraværstilfeller og lengden på disse fraværene relativt høyt i sammenligningsåret. For kvinnene er det ingen ting som tilsier at 1–3-dagersfraværet i år -1 ikke er et uttrykk for et forholdsvis normalt nivå. Snarere er det klart lavest blant kvinnene dette året og er det fortsatt i tiltaksår 2, selv om kvinnene i gruppe 1 nærmer seg dette nivået.

Vi har ovenfor forsøkt å forklare svingningene i korttidsfraværet for menn og kvinner i gruppe 1 og gruppe 2 ut fra en antagelse om at tiltakene har mulighet til å påvirke fraværsnivået. Dette kan naturlig nok ikke gjøres for kontrollgruppen. Forklaringer på endringer i fraværet må da enten basere seg på at det har skjedd en spesiell utvikling i disse butikkene som ikke har forekommet i tiltaksbutikkene fra de samme bedrifter, og/eller at det vi her observerer er tilfeldige endringer i fraværet. Den første muligheten har vi søkt å gjøre minimal gjennom prosjektets design. Den andre muligheten er mer plausibel. Det at endringer kan forklares med at nivået kan ha vært spesielt høyt eller lavt i sammenligningsåret, har vi ikke funnet er tilfellet for gruppe 3.

Hvis det er slik at tiltakene som er prøvet ut har hatt en positiv effekt på korttidsfraværet, er det altså kun for mennene i gruppe 1 dette kommer til uttrykk, gjennom færre fraværstilfeller som gir et lavere fraværsnivå. Antall fraværstilfeller

har også sunket blant kvinnene i de to tiltaksgruppene. I tiltaksgruppene er det da kun menn som har utvidet egenmelding i kombinasjon med kollektiv bonus som øker antallet korttidsfravær i perioden. Videre skal vi merke oss at både menn og kvinner i de to tiltaksgruppene øker den gjennomsnittlige lengden på korttidsfraværene. Ettersom vi i kontrollgruppen har en nedgang for begge kjønn både i antallet fravær og i gjennomsnittlig lengde på disse, og vi for kvinner i gruppe 1 og begge kjønn i gruppe 2 har et økt fraværnivå, kan vi konkludere med at *tiltakene ikke påvirker korttidsfraværet*. Det må også bemerkes at kontrollgruppen er den eneste gruppen hvor det generelle korttidsfraværet synker blant kvinnene. Ettersom sykefraværstallene for menn i dette prosjektet generelt er mer utsatt for ekstreme svingninger enn de er for kvinner, fordi de er langt færre og jobber i gjennomsnitt lengre arbeidsdager, bør tallene for menn tolkes med større forsiktighet.

Den mest sannsynlige forklaring på de svingningene i korttidsfraværet for gruppe 1 og gruppe 2 vi her har observert, er at hovedvekten av dem har skjedd uavhengig av tiltakene som er innført. Endringene er således et resultat av tilfeldige svingninger i fraværet, noe som kan forklare at bildet er så lite entydig. Det synes blant annet å være en tendens til at et spesielt høyt eller lavt nivå i et fraværsmål for en gruppe følges av en relativt stor endring. En slik forklaring underslår ikke at deler av de ansatte i tiltaksbutikkene har forsøkt å redusere fraværet på sin arbeidsplass, med eller uten hell. Størrelsene på endringene i korttidsfraværet for de to tiltaksgruppene er større enn for kontrollgruppen, noe som *kan* bety at deler av endringene er et resultat av slike prosesser. Det betyr at denne typen tiltak over en toårs periode ikke er tilstrekkelig for å skape et lavere nivå på fraværet.

Hva så med de to butikkene som bare hadde utvidet egenmelding? Er det noe som tyder på at den økte tilliten i forhold til sykmeldinger har medført endringer i korttidsfraværet? Samlet sett har korttidsfraværet sunket i disse to butikkene (se figur 4.5). Økt mulighet for egenmelding har altså ikke medført mer korttidsfravær i de to butikkene som har prøvet ut denne ordningen alene. Nedgangen er et resultat av at kvinnene har fått både færre korttidsfravær og kortere fraværstilfeller både for 1–3 og 4–16 dagers fravær i tiltaksperioden, sammenlignet med år -1 (se vedleggstabell 4.B og figur 4.8 og 4.12). 1–3-dagersfraværene synker både i hyppighet og i lengde for mennene i disse to butikkene, i motsetning til 4–16-dagersfraværene, som øker både i hyppighet og i gjennomsnittlig lengde. Totalt øker dermed fraværnivået for mennene. Ut fra et mistenksomhetens blikk vil en da kunne ha konkludert med at for kvinnene har utvidet egenmelding alene en positiv innvirkning på korttidsfraværet, mens for menn er det motsatt. Som vi påpekte i gjennomgangen av bruken av den utvidede egenmeldingen ovenfor, er det imidlertid problematisk å beskrive uttak av 4–6 dagers egenmeldinger som mulig misbruk av ordningen. Den økningen av både tilfeller og lengde på fravær-

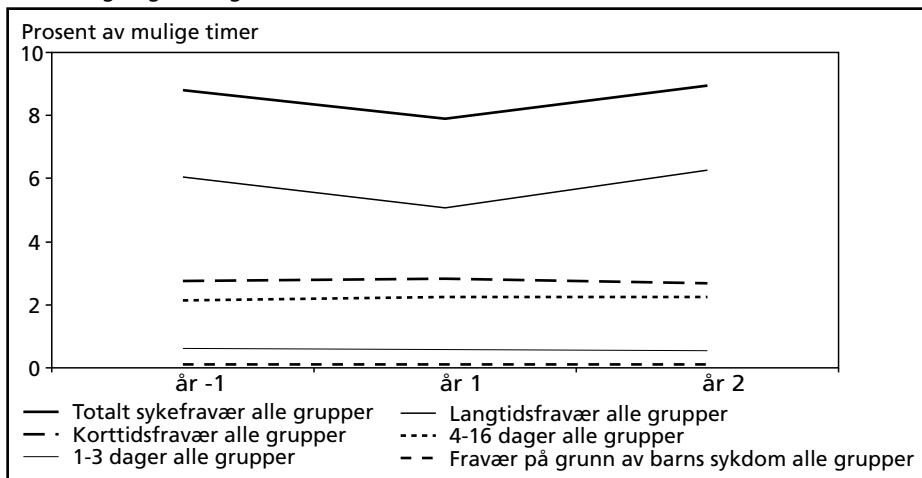
ene på 4–16 dager vi her ser, kan ikke forklares ved at mennene i gruppen har benyttet seg av denne muligheten. Da ville gjennomsnittslengden av disse fraværene neppe ha økt i den grad som de har gjort. Hvis en økning i fraværnivået skulle kunne forklares med at innføringen av tiltak uten et bonusinsentiv åpnet for misbruk av ordningen, ville heller neppe de aller korteste fraværene ha sunket så klart som i dette tilfellet.

På grunn av den usikkerheten som knytter seg til sykefraværstall fra kun to butikker i samme bedrift, og på bakgrunn av at vi har konkludert med at endringene i korttidsfraværet for tiltaksgruppene i hovedsak er et uttrykk for tilfeldige svingninger, kan vi her ikke konkludere med at utvidet egenmelding er et tiltak som alene gir positiv innvirkning på korttidsfraværet. Utviklingen i korttidsfraværet i disse to butikkene er uansett positiv. Det ville den neppe ha vært hvis ordningen hadde blitt misbrukt i en viss skala.

Langtidsfraværet

Langtidsfraværet er alt fravær som er over 16 dager. For hvert tilfelle av slikt fravær har arbeidsgiver betalt sykelønn i 16 dager før utgiftene faller på trygdekontoret. En reduksjon av langtidsfraværet betyr altså ikke nødvendigvis at utgiftene til sykelønn reduseres for arbeidsgiveren, ettersom det krever at antall tilfeller reduseres og/eller at fraværene reduseres så mye i lengde at de blir 15 dager eller kortere. Som vi viste i kapittel 3 sto langtidsfraværet for den absolutt største andelen av fraværstimer i sammenligningsåret -1. Figur 4.13 viser fraværsprosenten for fravær av ulik lengde og type for alle de ansatte i sammenligningsåret og de to tiltaks-

Figur 4.13 Andel fravær av ulik lengde og type for alle de ansatte i de tre tiltakbedriftene i sammenligningsåret og de to tiltaksårene. Prosent.

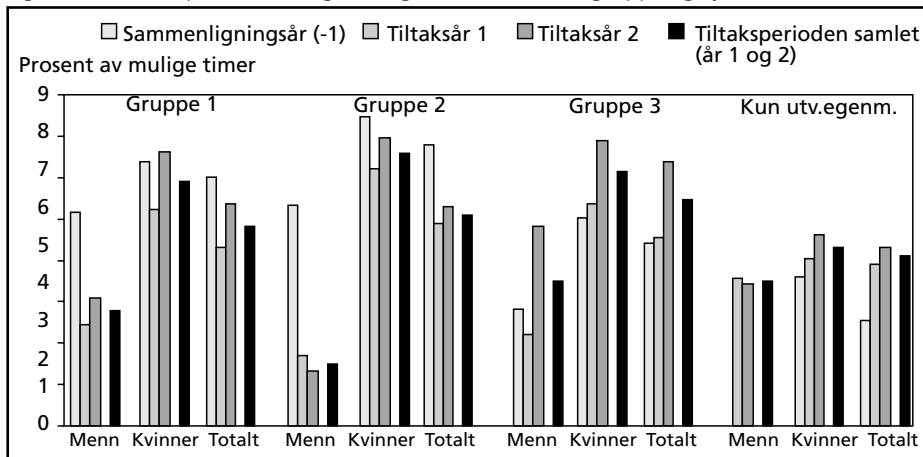


årene. Figuren viser at det i tiltaksperioden er svingninger i langtidsfraværet som er utslagsgivende for endringer i den totale fraværprosenten i alle butikkene som har deltatt i dette prosjektet, uavhengig av gruppe.

I figur 4.14 presenteres den gruppevise utviklingen i langtidsfraværets andel av mulige arbeidede timer.¹⁰⁰ Figuren viser at langtidsfraværet har sunket både for menn og kvinner i de to tiltaksgruppene. Særlig har nedgangen for menn vært formidabel. I kontrollgruppen har derimot langtidsfraværet steget for begge kjønn. Endringene i langtidsfraværet medfører at det totale sykefraværet i kontrollgruppen har steget med 12,6 prosent fra sammenligningsåret til de to tiltaksårene, og for gruppe 1 og gruppe 2 har det sunket med henholdsvis 13,6 og 14,7 prosent (se vedleggstabell 4.B).

Kan denne gruppespesifikke utviklingen i langtidsfraværet skyldes tiltakene? En mulig forklaring er at en økning i korttidsfraværet medfører en nedgang i langtidsfraværet. Mekanismen er i tilfelle at ved å øke frekvensen og/eller lengden på de korte fraværene ved behov, beskytter man seg fra å pådra seg mer alvorlige plager og sykdommer som fører til langtidsfravær. Hvis vi sammenligner utviklingen i fraværsnivået i figurene 4.5 og 4.14, ser vi at kontrollgruppen har hatt en nedgang i korttidsfraværet og en økning i langtidsfraværet for både menn og kvinner. I gruppen med begge tiltakene har både menn og kvinner generelt hatt en nedgang i langtidsfraværet, men en økning i korttidsfraværet. I gruppen med kun kollektiv bonus har kvinnene økt korttidsfraværet og fått et lavere langtidsfravær. Det er kun menn i denne gruppen som har et mønster som avviker: De har redusert både korttids- og langtidsfraværet. At kvinnene i gruppen med kun bonusordning har økt korttidsfraværet, viser at bonusordningen ikke har hatt noen klar

Figur 4.14 Fravær på over 16 dager (langtidsfravær), etter gruppe og kjønn. Prosent.



¹⁰⁰ For kvartalsvise fremstillinger av utviklingen i langtidsfraværet, se figurene 4.14.A og B i vedlegget.

innvirkning på fraværsatferden. En mulig sammenheng mellom økt korttidsfravær og redusert langtidsfravær kan da ikke tilskrives tiltaket. I gruppen med begge tiltakene er det mulig at bonustiltaket i liten grad har påvirket fraværsatferden (som hos kvinnene i gruppe 1), og at den utvidede egenmeldingsmuligheten har medført flere og til dels lengre uttak av egenmeldinger. Denne endringen av fraværsatferden kan ha bidratt til nedgangen i langtidsfraværet.

Det er noen klare svakheter med en slik forklaring: For det første at det var mennene i gruppe 1 og ikke deres kvinnelige kolleger og mennene og kvinnene i den andre tiltaksgruppen som endret atferd på grunn av bonusordningen. For det andre at endringene for kvinnene i de to tiltaksgruppene er så sammenfallende, når den ene gruppen også har utvidet tilbud om utvidet egenmelding (se figur 4.17). Det må i så fall bety at kvinnene i gruppe 2 ikke utnyttet mulighetene for utvidet egenmelding i den grad at de oppnådde en særlig større nedgang i langtidsfraværet enn kvinnene i den andre gruppen. I forhold til sine mannlige kolleger, som har en kraftig nedgang i langtidsfraværet og den største økningen i korttidsfraværet, skulle dette tilsa at det var en ordning som kun mennene nøt godt av. Som vi viste tidligere i kapitlet er den registrerte bruken av utvidet egenmelding størst blant kvinner, så dette er lite sannsynlig.

Videre skal en legge merke til at nivået på langtidsfraværet for menn og kvinner i de to tiltaksgruppene i år -1 skiller seg ut ved å ligge mye høyere enn i kontrollgruppen. Endringene som skjer gjør at gruppene får et mer sammenfallende nivå på det lange fraværets andel av mulige arbeidstimer. Dette kan tyde på at sammenligningsåret var spesielt, og at endringene er et uttrykk for normale svingninger. Ettersom vi ikke har lengre tidsserier for de deltakende butikkene, er det vanskelig å fastslå med sikkerhet.

I kapittel 3 så vi på årsaker for langtidsfraværene i spørreskjemarunde 1. Som tidligere nevnt er antallet langtidsfravær, og dermed gjennomsnittlig lengde, ikke et mål vi benytter i denne rapporten på grunn av usikkerheten rundt dette materialet. Vi vet derfor kun at fraværsnivået har sunket, ikke hvordan. Det å forkorte et langtidsfravær så lenge det fortsetter å være over 16 dager, har ingen innvirkning på bonusordningen, ettersom det kun er fraværet i arbeidsgiverperioden som regnes inn.¹⁰¹ Hvis antallet langtidsfraværstilfeller synker, får dette derimot også innvirkning på fraværet i arbeidsgiverperioden og påvirker en eventuell bonus. Det er lite av det lange fraværet som kan forventes å bli påvirket av tiltakene på kort sikt. Det må eventuelt skje gjennom at de skaper prosesser lokalt i butikkene som bedrer arbeidsforholdene. Det var i hovedsak arbeidsbelastninger, kroniske lidelser, hjemmeulykker/skader og «annet» som ble oppgitt som årsaker for langtidsfraværet (se tabell 3.5). Hvis tiltakene har medført denne positive utviklingen, må

¹⁰¹ Dette underslår ikke det faktum at det er kostnader for arbeidsgiveren forbundet med fravær utover arbeidsgiverperioden.

det forventes at det har skjedd ved en nedgang i langtidsfravær med bakgrunn i arbeidsbelastninger, og/eller at butikkene i disse gruppene har organisert arbeidet på en måte som gjør at de som lider av en sykdom eller har skadet seg på et eller annen vis, kan være på jobb. Vårt spørsmål om årsak til siste fravær kan ikke benyttes for å gjøre en slik analyse.¹⁰² Vi mener at hvis det er tiltakene som ligger bak endringene i langtidsfraværet, bør det være en endring i hvordan de ansatte i gruppene opplever arbeidsmiljøet fra spørreskjemarunde 1 til 2 i de to tiltaksgruppene som skiller seg fra utviklingen i kontrollgruppen. En slik sammenheng kan vi ikke finne (se tabell 4.1 senere i kapitlet).

På bakgrunn av vårt datamateriale kan vi ikke gi noen fullgod forklaring på endringene i langtidsfraværet. Vi mener at den mest sannsynlige forklaringen er at endringene er et uttrykk for at nivået i sammenligningsåret var spesielt høyt i de to tiltaksgruppene, da særlig for menn, og spesielt lavt for kontrollgruppen i sammenligningsåret. At det er en sammenheng mellom økningen i korttidsfraværet for alle i tiltaksgruppene, utenom mennene med kun bonusordning, og nedgangen i langtidsfraværet, er en forklaring som ikke utelukker den forrige. Den omvendte utviklingen for menn og kvinner i kontrollgruppen – med lavere korttids- og høyere langtidsfravær – gjør dette til en besnærende forklaring. Den innebærer i så fall at bonusordningen ikke har fungert etter intensjonene, muligens med unntak for mennene med kun dette tiltaket. Videre at menn og kvinner i gruppe 2 i forskjellig grad har benyttet og fått avkastning for bruken av utvidet egenmelding, slik at de ikke har en særlig større nedgang i langtidsfraværet enn hva kvinnene i den andre tiltaksgruppen har. Det er lite som tyder på at så har vært tilfellet.

Fravær på grunn av barns sykdom

Fravær fra jobben på grunn av sykdom hos barn man har omsorg for er ikke sykefravær. Denne typen fravær beregnes ikke inn i korttidsfraværet, og skulle ikke således påvirke bonusgrunnlaget. Som vi påpekte i kapittel 2 er det forskjeller mellom de tre deltakende bedriftene om hvorvidt fravær på grunn av sykt barn regnes som sykefravær eller ikke, og i noen tilfeller har vi sett at dette har blitt tatt med i bonusberegningene fra bedriftene. Vi må derfor anta at statusen til fravær på grunn av barns sykdom i forhold til bonustiltaket også er ulikt oppfattet blant de ansatte.

Størrelsen på bonusene i dette prosjektet, og den begrensede innvirkning det individuelle fraværet har på eventuelle bonusutbetalinger, gjør at vi ikke anser fravær på grunn av barns sykdom som et «forstyrrende» element. Det må understrekes at

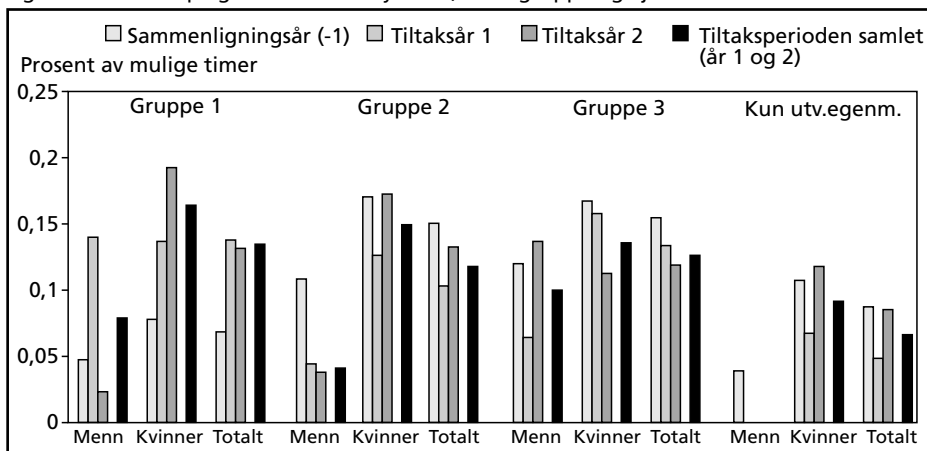
¹⁰² For det første spør vi etter siste fravær, og vi vet da ikke om dette er innen tiltaksperioden eller ikke. For det andre er det for få langtidsfravær som ble registrert som siste fravær i de to rundene til at vi kan gjøre gruppevisse analyser.

dette fravær er av et så lite omfang, at det ikke har hatt innvirkning på hvorvidt det har vært grunnlag for bonusutbetaling i butikker der dette fraværet har vært medregnet. Der hvor det har vært bonusutbetalinger og fravær på grunn av barns sykdom feilaktig er med i beregningen av bonusstørrelsen, er innvirkningen av dette fraværet på selve bonusens størrelse svært liten. Dette har å gjøre med at fravær på grunn av sykt barn utgjør en forholdsvis jevn andel av mulige arbeidstimer over tid. Totalt er fraværsprosenten på grunn av barns sykdom i materialet bare på cirka 0,1 av det totale antall mulige timer (se tabell 3.1 og figur 4.13). På grunn av den muligheten som bonustiltaket har for å påvirke denne fraværstypen, vil vi kommentere utviklingen i fravær grunnet barns sykdom.

Figur 4.15 viser at fraværet på grunn av sykt barn har økt i omfang både for menn og kvinner i gruppe 1, og sunket både for menn og kvinner i gruppe 2 og i kontrollgruppen. Menn i gruppe 1 hadde en stor økning i første tiltaksår, for så å falle ned til under nivået i sammenligningsåret i andre tiltaksår. Kvinnene i gruppe 1 har en jevn stigning fra år -1 gjennom tiltaksperioden. Vårt datamateriale viser at det i hovedvekt er flere fraværstilfeller som skaper økningen i gruppe 1 (se vedleggstabell 4.B). Lengden på fraværene øker også, men ikke i samme grad. Antall tilfeller har også økt i gruppe 2, men der har den gjennomsnittlige lengden på fravær på grunn av sykt barn sunket, slik at utviklingen totalt har blitt et lavere fraværnivå. I gruppe 3 har de relative endringene i dette fraværet vært mindre enn i de to tiltaksgruppene. For både menn og kvinner har både antall fravær per årsverk og den gjennomsnittlige lengden på fraværene sunket i tiltaksperioden, sammenlignet med år -1.

På grunn av at bonustiltaket i noen butikker med ordningen kan ha gitt et økonomisk insentiv til generelt å være mindre borte fra jobb, kan fravær på grunn av barns sykdom ha blitt påvirket på to måter: For det første gjennom at foreldre

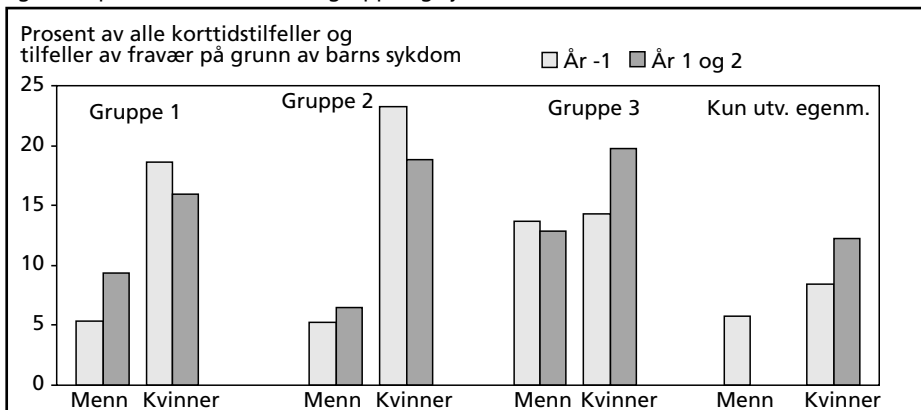
Figur 4.15 Fravær på grunn av barns sykdom, etter gruppe og kjønn. Prosent.



som er borte på grunn av egen sykdom velger å oppgi sykt barn som årsak til fravær, enten fordi fraværet ikke skal ha innvirkning på bonusberegningen og/eller for at kolleger skal oppfatte fraværet som illegitimt. For det andre lar fravær på grunn av sykt barn seg ikke påvirke på samme måte som fravær på grunn av egen sykdom. En bonusordning kan påvirke en ansatt til å velge å gå på arbeid fremfor å være hjemme i en situasjon hvor han eller hun er usikker på om man er frisk nok til å gå på jobb. Har man sykt barn og dermed omsorgsforpliktelser i hjemmet i arbeidstiden, har man ikke denne valgmuligheten. For foreldrepar hvor begge er i arbeid, foregår det forhandlinger om hvem som skal være hjemme med syke barn, noe en bonusordning har en viss mulighet til å ha innflytelse på. Den med bonusordning på jobben kan altså påpeke at det er til det beste for familiens økonomi at han eller hun er minst mulig borte fra jobb. Det at det i begge gruppene med bonus har skjedd en økning i antall fraværstilfeller på grunn av sykt barn, mens det i kontrollgruppen har blitt færre slike fravær, kan tyde på at vi her ser en slik påvirkning fra bonustiltaket.

Både menn og kvinner i de to tiltaksgruppene har altså økt antall tilfeller på grunn av barns sykdom i perioden. Hvis det er slik at muligheten til å være borte på grunn av sykt barn har blitt benyttet strategisk for å bidra til bonus, burde dette også medføre en økning i andelen disse fraværstilfellene utgjør av det totale antall fravær fra jobben i arbeidsgiverperioden.¹⁰³ I figur 4.16 ser vi at endringer i den-

Figur 4.16 Andelen fraværstilfeller på grunn av barns sykdom utgjør av alle fraværstilfeller på 16 dager eller mindre, iberegnet tilfellene på grunn av barns sykdom, i sammenligningsåret og tiltaksperioden samlet, etter gruppe og kjønn. Prosent.



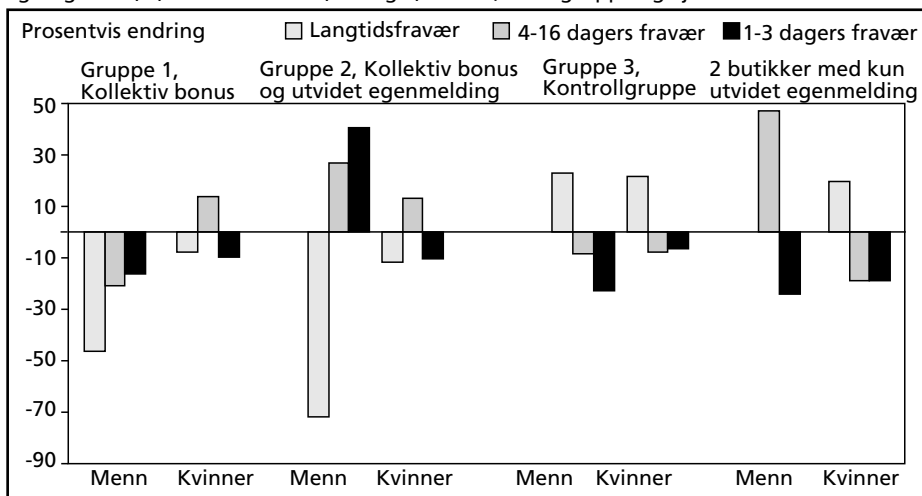
¹⁰³ Vårt materiale viser at den gjennomsnittlige lengden på slike fravær er svært jevn, og vi forutsetter derfor at en eventuell strategisk bruk av fravær på grunn av sykt barn ikke har hatt noen innvirkning på lengden av fraværene.

ne andelen er ulike for menn og kvinner i de to gruppene. For kvinnene i gruppe 1 og 2 har andelen tilfeller på grunn av barns sykdom av alle fraværstilfellene i arbeidsgiverperioden (korttidsfraværstilfeller + fraværstilfeller på grunn av barns sykdom) sunket. På tross av at de har økt antall tilfeller, er det dermed ikke noen klare tegn på at de har benyttet fravær på grunn av barns sykdom strategisk i tiltaksperioden. Mennene i de to tiltaksgruppene har derimot økt den andelen tilfeller fravær på grunn av barns sykdom utgjør av et slikt mål. Det kan tyde på at det her er kjønnsforskjeller, men nå er uttaket av slike fravær uansett så få for menn¹⁰⁴ at det ikke kan konkluderes med sikkerhet. Samlet stiger andelen tilfeller på grunn av barns sykdom av alle tilfeller av fravær innen arbeidsgiverperioden for butikkene uten bonusordning, og den synker for de med muligheten for å benytte ordningen strategisk.

Oppsummering

I figur 4.17 presenteres den prosentuelle endringen av langtidsfraværet og fravær på 1–3 og 4–16 dager fra sammenligningsåret til tiltaksperioden samlet. Vi ser at det i tiltaksgruppene kun er menn i gruppe 1 som har hatt en generell nedgang i de tre fraværslengdene, det er kun i kontrollgruppen at både kort og langt korttidsfravær har sunket for både menn og kvinner, og det er kun menn i gruppe 2 som har hatt en økning i nivået på både 1–3 og 4–16 dagers fravær.

Figur 4.17 Prosentvis endring av langtidsfraværet, 4–16 og 1–3 dagers fraværet fra sammenligningsåret (-1) til tiltaksårene (år 1 og 2) samlet, etter gruppe og kjønn.



¹⁰⁴ 77 fraværstilfeller i alle butikkene over hele treårsperioden, som utgjør 15 prosent av alle tilfellene.

Det klareste utviklingstrekket er at langtidsfraværet har gått ned i de to gruppene med bonusordning, noe som virker inn slik at det totale fraværet for alle de deltagende 34 butikkene synker i perioden. At fraværet har sunket i butikkene som deltok, *kan* tolkes som en såkalt Hawthorne-effekt: Selve det at det blir satt et søkelys på sykefravær, både gjennom tiltakene og spørreskjemaer til de ansatte, medfører at endringer skjer og fraværet synker. En slik tolkning forutsetter at ønsket om bonus og fokuseringen på fravær og årsaker til sykefravær skaper endringer i butikkene som ikke påvirker korttidsfraværet, men langtidsfraværet. Videre må oppmerksomheten omkring disse forholdene altså ha vært mindre i kontrollgruppen og i de to butikkene i bedrift 1 med kun utvidet egenmelding, fordi de ikke har hatt bonusordningen. Tolkningen er lite sannsynlig, ettersom vi må regne med at hoveddelen av fraværet som det er mulig å gjøre noe med i løpet av en så kort periode som to år, ligger innenfor korttidsfraværet. Målsettingen med tiltaket var å redusere korttidsfraværet, og skulle en slik tolkning holde mål, mener vi at det også burde vært klarere og mer entydige effekter på dette i de to gruppene med bonusordning, men det har det altså ikke vært.

Vi har heller ikke sett tegn til at tiltakene har medført noen korttidseffekter. De naturlige svingningene fra år til år gjør det spesielt vanskelig å se om dette har skjedd. Ser vi tilbake på figur 4.4 og 4.5 kan man snarere spørre seg om effekter av slike tiltak kanskje først kommer etter en lengre tidsperiode: Korttidsfraværet stiger for alle de ansatte i tiltaksgruppene, utenom menn i gruppe 1, i året etter tiltakene ble iverksatt, og synker deretter i tiltaksår 2. To år er likevel en såpass lang tidsperiode at man burde ha sett en klarere effekt i fraværsutviklingen hvis det var slik at tiltakene har potensial til å redusere korttidsfraværet.

Vi konkluderer med at analysen av fraværsdataene fra butikkene i de tre bedriftene som deltok i prosjektet viser at verken kollektiv bonus alene eller en kombinasjon av kollektiv bonus og utvidet egenmelding skaper en positiv (nedgangs) effekt på korttidsfraværet. Sett i forhold til at langtidsfraværet har sunket for begge kjønn i gruppe 1 og gruppe 2 i tiltaksperioden, er utviklingen uansett positiv, men å si at det er tiltakene som er årsak til dette, vil være overmodig. Hvis tiltakene har hatt en slik indirekte effekt på langtidsfraværet, må dette ha gitt utslag i gruppevis endringer i trivsel og arbeidsforholdene i butikkene i prosjektet. Det skal behandles i neste del av dette kapitlet.

Tiltakenes innvirkning på forhold på arbeidsplassene og holdninger til fravær og nærvær

Vi har sett at tiltakene ikke har hatt noen entydig innvirkning på fraværsutviklingen i tiltaksgruppene, sammenlignet med kontrollgruppen. I denne delen skal vi se om det har vært gruppespesifikke endringer i arbeidsmiljø og trivsel som et resultat av tiltakene. Nedgangen i langtidsfraværet i de to tiltaksgruppene *kan* være et resultat av bedre arbeidsforhold.

Videre ser vi om tiltakene har medført at de ansatte med bonusordning går oftere syke på jobb, og om det eventuelt har vært endringer i motivasjonen for slikt sykenærvær. Til slutt skal vi undersøke om tiltakene har medført at de ansattes holdninger til kollegers sykefravær har endret seg.

Endringer i trivsel og arbeidsmiljø?

Når vi spør de ansatte om de er fornøyd med jobben, er det ingen signifikante forskjeller gruppevis mellom de to rundene. Generelt har altså ikke tiltakene med-

Tabell 4.1 Endring fra runde 1 til runde 2 i gjennomsnittlig skåre på fire trivsels- og arbeidsmiljøindekser – «Psykososialt arbeidsmiljø», «Fysisk arbeidsmiljø», «Kontroll over egen arbeidssituasjon» og «Bedriftstilhørighet», etter gruppe og kjønn. Indeksene har en skala fra 1–5 og består av henholdsvis 8, 4, 7 og 3 utsagn om trivsel og arbeidsmiljø på arbeidsplassen

Endring i gjennomsnittlig skåre	Psykososialt arbeidsmiljø	Fysisk arbeidsmiljø	Kontroll over egen arbeidssituasjon	Bedriftstilhørighet
Gruppe 1 (kun bonustiltak)				
Menn	0,12	-0,06	-0,14	0,11
Kvinner	0,05	0,01	-0,01	0,14
Totalt	0,07	-0,01	-0,05	0,13
Gruppe 2 (begge tiltakene)				
Menn	-0,11	-0,11	-0,08	-0,02
Kvinner	0,03	-0,02	-0,02	0,10
Totalt	0,00	-0,04	-0,04	0,08
Gruppe 3 (kontrollgruppe)				
Menn	-0,13	-0,18	-0,07	-0,24*
Kvinner	0,01	-0,12**	0,05	-0,03
Totalt	-0,02	-0,13**	0,02	-0,07
2 butikker med kun utvidet egenmelding				
Menn	0,08	-0,20	0,08	0,44
Kvinner	-0,13	0,06	0,07	-0,08
Totalt	-0,07	0,03	0,09	0,08

ført at de ansattes tilfredshet med sin arbeidsplass er endret. Som tabell 4.1 viser er det svært små endringer gruppevis i gjennomsnittlig skåre på de fire trivsels- og arbeidsmiljøindeksene fra spørreskjemarunde 1 til 2. Endringene er faktisk overraskende små, tatt i betraktning at det hadde gått 19 måneder mellom de to rundene. Det er ingen klar tendens som skulle tilsi at tiltakene har medført endret opplevelse av det psykososiale eller det fysiske arbeidsmiljøet, kontroll over egen arbeidssituasjon eller bedriftstilhørighet. Det er kun i kontrollgruppen at vi får signifikante endringer av gjennomsnittlig skåre. Dette gjelder fysisk arbeidsmiljø, som samlet sett har blitt litt dårligere for både menn og kvinner, og det gjelder for

Tabell 4.1 (forts)

N					
Gruppe 1					
Menn	Runde 1	36	36	35	36
	Runde 2	19	25	22	25
Kvinner	Runde 1	90	98	89	98
	Runde 2	62	66	63	65
Totalt	Runde 1	126	134	124	134
	Runde 2	81	91	85	90
Gruppe 2					
Menn	Runde 1	30	33	33	33
	Runde 2	21	21	21	21
Kvinner	Runde 1	105	104	105	109
	Runde 2	75	77	72	76
Totalt	Runde 1	135	137	138	142
	Runde 2	96	98	93	97
Gruppe 3					
Menn	Runde 1	95	100	98	103
	Runde 2	82	87	87	88
Kvinner	Runde 1	382	384	367	391
	Runde 2	349	361	347	365
Totalt	Runde 1	478	485	465	495
	Runde 2	432	449	435	454
2 butikker med kun utvidet egenmelding					
Menn	Runde 1	13	13	13	13
	Runde 2	16	16	15	16
Kvinner	Runde 1	42	43	40	42
	Runde 2	36	37	34	40
Totalt	Runde 1	56	57	54	56
	Runde 2	52	53	49	56

Note: Endringene er signifikanttestet med tosidig t-test: * $p > ,10$, ** $p > ,05$

menn i denne gruppen, som opplever noe lavere bedriftstilknytning. Som vi husker er det to ekstra bedrifter med i kontrollgruppen i spørreundersøkelsene. En bedriftsspesifikk utvikling i en eller begge av disse bedriftene kan derfor ha innvirkning på hvordan de ansatte i kontrollgruppen svarer totalt. Separate analyser viser at det i all hovedsak er en negativ utvikling i en av disse to kontrollbedriftene som gjør at vi her får signifikante, men fortsatt små, endringer. De butikkene som har fungert som kontrollgruppe fra de tre tiltaksbedriftene har positiv utvikling i gjennomsnittsskåre for alle fire indeksene. Forskjellene mellom tiltaksgruppene og butikkene i kontrollgruppen fra de tre tiltaksbedriftene er likevel ikke i en størrelsesorden som kan tolkes som et uttrykk for at tiltakene har hatt innvirkning på arbeidsmiljø og trivsel.¹⁰⁵

Vi mener den svært stabile gjennomsnittsskåren på disse indeksene viser at tiltakene verken har medført forbedret eller forverret arbeidsmiljø eller trivsel i tiltaksbutikkene. Dette igjen tyder på at det ikke har blitt iverksatt lokale prosesser med sikte på å bedre arbeidsmiljøet for derigjennom å redusere sykefraværet. Vi finner heller ingen tegn på at det har vært endringer i arbeidsmiljøet som kan bidra til å forklare at langtidssykefraværet har sunket i tiltaksgruppene og steget i kontrollgruppen. Tiltakene har altså ikke skapt faktiske endringer i tiltaksgruppene som fanges opp av våre arbeidsmiljøindekser. Ei heller har de medført endring i tilfredshet med arbeidsplassen. Dette viser at tiltakene vi har prøvd ut ikke har medført at de ansatte samlet sett har forsøkt eller klart å bedre arbeidsmiljøet for å oppnå bonus. Utvidet egenmelding har verken i kombinasjon med kollektiv bonus eller alene i de to butikkene hvor dette var det eneste tiltaket, medført endringer i hvordan de ansatte trives i jobben og hvordan de opplever ulike sider ved arbeidsmiljøet.

Endringer i sykenærvær?

Som vi påpekte i kapittel 1 er det en fare for at bonustiltaket kan medføre at ansatte oftere går syke på jobb. Vi skal nå undersøke om så har skjedd.

I tabell 4.2 vises endringene i andelene som oppgir at de selv «ofte» eller «av og til» går syke på jobb, og at kolleger går «ofte» eller «av og til» på jobb når de er syke, mellom de to rundene med spørreskjemaer. Tabellen viser altså både endringer i egenrapportert sykenærvær og endringer i hvor vanlig de ansatte mener det er at kolleger jobber syke.

På spørsmålet om eget sykenærvær ser vi at det er minst endringer i kontrollgruppen, og det er bare blant menn i de to butikkene med kun utvidet egenmel-

¹⁰⁵ Henholdsvis +0,10 på psykososialt arbeidsmiljø ($p > .10$), 0,08 på fysisk arbeidsmiljø, 0,13 på kontroll over egen arbeidssituasjon ($p > .10$) og 0,08 på bedriftstilknytning.

Tabell 4.2 Andelen som responderer «ofte» eller «av og til» på utsagnene «Jeg er på jobb selv om jeg er syk» og «En medarbeider er på jobb selv om han/hun er syk» i spørreskjemarundene 1 og 2, etter gruppe og kjønn. Prosent.

	Jeg jobber ofte /av og til syk			Medarbeidere jobber ofte /av og til syk		
	Runde 1	Runde 2	Endring	Runde 1	Runde 2	Endring
Gruppe 1 (kun bonustiltak)						
Menn	85,7	84,0	-1,7	73,0	38,5	-34,5***
Kvinner	84,2	75,8	-8,4	60,0	52,2	-7,8
Totalt	84,6	78,0	-6,5	63,5	48,4	-15,1**
Gruppe 2 (begge tiltakene)						
Menn	90,6	81,0	-9,7	84,8	70,0	-14,8
Kvinner	80,0	85,7	5,7	79,5	77,9	-1,5
Totalt	82,4	84,7	2,3	80,7	76,3	-4,4
Gruppe 3 (kontrollgruppe)						
Menn	76,5	73,6	-2,9	55,9	59,8	3,9
Kvinner	77,6	76,8	-0,7	69,7	71,9	2,2
Totalt	77,3	76,3	-1,1	66,9	69,7	2,7
To butikker med kun utvidet egenmelding						
Menn	84,6	50,0	-34,6*	69,2	56,3	-13,0
Kvinner	69,0	77,5	8,5	53,5	77,5	24,0**
Totalt	73,2	69,6	-3,6	56,1	71,4	15,3*
N	Runde 1	Runde 2		Runde 1	Runde 2	
Gruppe 1						
Menn	35	25		37	26	
Kvinner	101	66		100	69	
Totalt	136	91		137	95	
Gruppe 2						
Menn	32	21		33	20	
Kvinner	110	77		112	77	
Totalt	142	98		145	97	
Gruppe 3						
Menn	102	87		102	87	
Kvinner	388	367		390	367	
Totalt	490	455		493	455	
To butikker med kun utvidet egenmelding						
Menn	13	16		13	16	
Kvinner	42	40		43	40	
Totalt	56	56		57	56	

Note: Kjikvadrattest: * p>,10, ** p>,05, *** p>,01

ding at endringen er signifikant, men da kun på 10 prosent nivå. Det er kun blant kvinner med utvidet egenmelding, alene eller i kombinasjon med kollektiv bonus, at andelen som sier de jobber syke øker. Denne økningen har medført en liten økning i andelen som jobber ofte eller av og til syke i gruppen med begge tiltakene, men endringen er ikke signifikant. Ut fra dette kan vi hevde at bonustiltaket alene eller i kombinasjon med utvidet egenmelding ikke har medført en økning i andelen som oppgir at de er syke på jobb. Tendensen går faktisk i motsatt retning for gruppen med kun bonustiltaket, men dette kan være et resultat av tilfeldigheter. De største endringene får vi hos menn som har utvidet egenmelding. For de (få) mennene som arbeider i de to butikkene med kun utvidet egenmelding er nedgangen kraftig. Ettersom endringen for mennene i gruppen med begge tiltakene ikke er signifikant, skal vi være forsiktige med å trekke forhastede slutninger av at færre menn og flere kvinner oppgir å arbeide syke etter å ha fått tiltaket utvidet egenmelding. Vi skal legge merke til at mennene med begge tiltakene hadde høyest andel i runde 1. Nedgangen medfører derfor ikke et spesielt lavt nivå, sammenlignet med de andre gruppene. Det er interessant at utviklingen går i motsatt retning for menn og for kvinner blant de med utvidet egenmelding. Vi skal ikke se bort fra at muligheten for utvidet egenmelding har ført til at mennene har valgt å egenmelde seg oftere, og slik sett vært sjeldnere syke på jobb, mens kvinnene har gjort det motsatte. Mangelen på signifikante endringer gjør likevel at vi ikke skal dra disse tolkningene for langt.

På spørsmålet om i hvilken grad kollegene jobber syke er det igjen minst endringer i kontrollgruppen. Gruppe 1 har en klar signifikant nedgang i andelen som mener at kollegene ofte eller av og til jobber syke. Nedgangen gjelder for begge kjønn, men er ikke signifikant for kvinnene. Endringen blant menn er svært stor. Nedgangen gjenspeiler at de ansatte selv oppgir i mindre grad enn før at de jobber syke. Vi kan derfor regne det som sannsynlig at sykenærveret ikke har økt i gruppen med kun kollektiv bonus, snarere tvert imot. Vi skal også legge merke til at nedgangen i andelen for menn er langt større på spørsmålet om kollegenes sykenærver enn på spørsmålet om eget sykenærver. Dette kan være fordi mennene i gruppen i større grad enn før synes at kollegene *burde* ha vært på jobb selv om de var småsyke, og slik ha bidratt til å opparbeide en eventuell bonus. I så fall burde dette også gi seg utslag i at menn i denne gruppen i større grad synes kollegene sykmelder seg for ofte, noe vi skal undersøke nedenfor.

I gruppe 2 er det en liten, ikke signifikant nedgang i andelen som oppgir at kollegene sykmelder seg ofte eller av og til. I de to butikkene med kun utvidet egenmelding er det en økning i denne andelen. Endringen skyldes en kraftig, signifikant økning blant kvinnene, men utviklingen går faktisk i motsatt retning for menn. Færre menn og flere kvinner mener altså at det er vanlig å jobbe syk.

Samlet sett er det altså tydelig at sykenærværet har *sunket* i gruppen med kun kollektiv bonus, ikke steget som vi fryktet kunne skje. De ansatte går *ikke* syke på jobb i større grad enn før for å bidra til bonus. I gruppen med begge tiltakene er det små endringer som går i delvis motsatt retning for menn og kvinner. Generelt sett kan vi si at sykenærværet ikke har blitt påvirket av en kombinasjon av tiltakene. I de to butikkene med kun utvidet egenmelding er det små endringer i andelen som jobber syke, men flere mener det er vanlig å jobbe syk på arbeidsplassen. Det er mulig at mennene har redusert sitt sykenærvær ved bruk av muligheten for å egenmelde seg oftere, mens det blant kvinner har blitt mer vanlig å jobbe syk. Det er tendenser til dette også i gruppe 2, som hadde dette tiltaket i kombinasjon med kollektiv bonus. Vi kan ikke se hvorfor utvidet egenmelding skulle få kvinner til å jobbe mer syke. Det er naturligvis mulig at vi her ser resultater av strategisk svargiving ut fra en norm om at man skal jobbe syk om mulig ved lettere sykdom: Gjennom spørreskjemaet gir kvinnene melding om at utvidet egenmelding *ikke* medfører at de ansatte holder seg hjemme straks de blir småforkjølet. Mennene derimot, som har en høyere andel mellomledere og butikksjefer, gir beskjed om at de jobber mindre syke på grunn av tiltaket. Totalt kan vi uansett ikke hevde at utvidet egenmelding som eneste tiltak medfører at de ansatte slutter å gå syke på jobb og heller benytter den utvidede retten til egenmelding ved lettere sykdom.

Har det så vært endringer i hva som gjør at de ansatte jobber syke? I tabell 4.3 (på neste side) vises endringer i gjennomsnittlig skåre på de tre indeksene som måler grunner for å gå syke på jobb. Det er totalt sett ingen signifikante endringer i indeksene, noe som ikke er overraskende med tanke på at endringene i oppgitt sykenærversatferd ikke var store. Blant menn er det kun signifikante endringer i fraværskultur som årsak for å gå syk på jobb. Dette gjelder menn i gruppe 1 som har en økning (kun signifikant på 10% nivå), og menn i de to butikkene med kun utvidet egenmelding. De sistnevnte har en forholdsvis klar nedgang. For kvinner er det kun i gruppe 2 at det har vært endringer. Det har vært en nedgang i egen fraværsmoral og i sosial kontroll/sanksjoner som grunner for å gå syk på jobb, men også disse er kun signifikante på 10 prosent nivå.

Det er kun for den lille gruppen menn som hadde utvidet egenmelding som eneste tiltak at vi har signifikante endringer som samsvarer med endring i egenrapportert sykenærversatferd. De går sjeldnere syke på jobb, og den viktigste grunnen til dette er at de i mindre grad enn før lar eget tidligere fravær og kollegenes fraværsnivå påvirke sin beslutning. Vi kan ikke trekke noen sikre konklusjoner ut fra en så liten gruppe menn i kun to butikker.

Tabell 4.3 Endring fra runde 1 til runde 2 i gjennomsnittlig skåre på tre indekser som måler begrunnelser for å gå syk på jobb, «Egen fraværs-moral», «Sosial kontroll/sanksjoner» og «Fraværskultur», etter gruppe og kjønn. Indeksene har en skala fra 1–4 og består av henholdsvis 3, 4, og 2 utsagn om årsaker for å gå syk på jobb.

Endring i gjennomsnittlig skåre			Egen fraværs-moral	Sosial kontroll/sanksjoner	Fraværskultur
Gruppe 1 (kun bonustiltak)	Menn		0,19	0,05	0,27*
	Kvinner		-0,01	-0,17	-0,09
	Totalt		0,04	-0,10	0,02
Gruppe 2 (begge tiltakene)	Menn		0,03	0,21	0,28
	Kvinner		-0,17*	-0,22*	-0,08
	Totalt		-0,12	-0,11	0,02
Gruppe 3 (kontrollgruppe)	Menn		-0,05	-0,03	-0,10
	Kvinner		0,01	0,04	0,06
	Totalt		0,00	0,03	0,03
2 butikker med kun utvidet egenmelding	Menn		-0,18	0,15	-0,42**
	Kvinner		-0,12	-0,07	0,06
	Totalt		-0,15	-0,02	-0,09
N					
Gruppe 1	Menn	Runde 1	33	32	30
		Runde 2	23	22	20
	Kvinner	Runde 1	87	79	75
		Runde 2	63	60	54
	Totalt	Runde 1	120	111	105
		Runde 2	86	82	74
Gruppe 2	Menn	Runde 1	32	31	32
		Runde 2	19	19	19
	Kvinner	Runde 1	96	94	88
		Runde 2	69	65	64
	Totalt	Runde 1	128	125	120
		Runde 2	88	84	83
Gruppe 3	Menn	Runde 1	95	95	92
		Runde 2	81	78	77
	Kvinner	Runde 1	345	325	323
		Runde 2	333	313	306
	Totalt	Runde 1	441	421	416
		Runde 2	414	391	383
2 butikker med kun utvidet egenmelding	Menn	Runde 1	12	12	12
		Runde 2	15	15	15
	Kvinner	Runde 1	37	35	34
		Runde 2	38	35	34
	Totalt	Runde 1	49	47	46
		Runde 2	53	50	49

Note: Endringene er signifikanttestet med tosidig t-test: * p>,10, ** p>,05

Endringer i holdninger til fravær?

Generelt har ikke de ansatte endret sykenærvarsatferd eller grunner for å jobbe syk som en følge av tiltakene. Spørsmålet er da om holdningene til de ansatte i tiltaksgruppene er endret. Har for eksempel de ansatte blitt mer kritiske til kollegenes fravær? For å måle endringer i holdninger knyttet til kollegers sykefravær benytter vi tre spørsmål: Hvor ofte de ansatte mener at medarbeidere sykmelder seg selv om de er friske, og om de synes at kollegene egenmelder seg eller blir sykmeldt av lege for ofte.

I gruppe 2 og de to butikkene med kun utvidet egenmelding har mulighetene for å eventuelt misbruke egenmeldinger økt. De ansatte har kunnet både ha lengre fravær av gangen, samt egenmelde seg oftere. I en debatt om fraværsmoral er det derfor interessant å se om det er noe i vårt materiale som peker i retning av økt misbruk av egenmeldinger i disse butikkene.

Det har vært en generell økning i andelen av de ansatte som mener at medarbeidere sykmelder seg selv om de er friske (se tabell 4.4 på neste side). Økningene er klart større for menn enn for kvinner. Ser vi på gruppene separat, er det kun i kontrollgruppen at endringene er signifikante, men tendensen er altså den samme i alle gruppene.¹⁰⁶ Størst økning har menn med kun kollektiv bonus (gruppe 1), men dette kan være et resultat av tilfeldigheter. Disse mennene hadde før tiltakene startet også den høyeste andelen som mente at kollegene ofte eller av og til har ikke-legitimt fravær. De utmerker seg med å være klart mest mistenksomme i runde 2 (hele 44 prosent). Kun 7,5 prosent av disse mennenes kvinnelige kolleger er av samme oppfatning. Endringene for de ansatte med muligheter for utvidet egenmelding er omtrent de samme som for kontrollgruppen. Unntaket er de menn som kun hadde utvidet egenmelding. De har hatt en klar økning, men var forholdsvis lite mistenksomme ovenfor kollegene i runde 1.

Ettersom endringene i tiltaksgruppene kan være et resultat av tilfeldigheter, og de ansatte i kontrollgruppen også generelt er blitt mer mistenksomme overfor kollegenes sykefravær, kan vi ikke konkludere med at tiltakene har medført økt tro på at kollegene har ikke-legitimt sykefravær. Tiltakene har altså ikke ført til økt mistenksomhet overfor kollegaene.

¹⁰⁶ Separate analyser av kontrollgruppen viser at det er en klar økt mistenksomhet i de to kontrollbedriftene uten tiltak. I butikkene fra de tre tiltaksbedriftene som tilhører kontrollgruppen er holdningene til kollegers eventuelle misbruk av sykmeldinger stabil.

Tabell 4.4 Andelen som responderer «ofte» eller «av og til» på utsagnet «En medarbeider er sykmeldt selv om han/hun er frisk» i spørreskjemarundene 1 og 2, etter gruppe og kjønn. Prosent.

		Runde 1	Runde 2	Endring
Gruppe 1 (kun bonustiltak)	Menn	27,8	44,0	16,2
	Kvinner	5,1	7,5	2,4
	Totalt	11,1	17,4	6,3
Gruppe 2 (begge tiltakene)	Menn	21,2	33,3	12,1
	Kvinner	9,9	13,2	3,2
	Totalt	12,5	17,5	5,0
Gruppe 3 (kontrollgruppe)	Menn	15,7	26,7	11,1*
	Kvinner	5,4	9,6	4,2**
	Totalt	7,6	12,9	5,3***
To butikker med kun utvidet egenmelding	Menn	7,7	25,0	17,3
	Kvinner	0,0	5,0	5,0
	Totalt	3,6	10,7	7,1
N		Runde 1	Runde 2	
Gruppe 1	Menn	36	25	
	Kvinner	99	67	
	Totalt	135	92	
Gruppe 2	Menn	33	21	
	Kvinner	111	76	
	Totalt	144	97	
Gruppe 3	Menn	102	86	
	Kvinner	386	363	
	Totalt	489	450	
To butikker med kun utvidet egenmelding	Menn	13	16	
	Kvinner	42	40	
	Totalt	56	56	

Note: Kjikvadrattest: * $p > ,10$, ** $p > ,05$, *** $p > ,01$

Hva så med de ansattes syn på sine kollegers fraværsliv? Har tiltakene medført en økning i andelen som synes de andre på arbeidsplassen sykmelder seg for ofte? I tabell 4.5 vises både den gruppevise andelen som mener at kollegene egenmelder seg for ofte, og andelen som synes de blir sykmeldt av lege for ofte, for runde 1 og 2, samt endringer mellom rundene. Generelt har det i alle grupper vært en holdningsendring i retning av at kollegene sykmelder seg for ofte, men det er kun blant kvinner i kontrollgruppen og blant menn i gruppe 1 at endringen er signifikant både når det gjelder egenmeldinger og legeattester.¹⁰⁷ Vi skal også legge merke

¹⁰⁷ Separate analyser av kontrollgruppen viser at det er de ansatte i butikker fra de to kontrollbedriftene uten tiltak at økningen er mest markant. For disse er endringene på henholdsvis + 11,7 når det gjelder egenmeldinger og + 9,0 når det gjelder legeattester (for begge $p > ,01$). Det må bemerkes at andelen som mente at kollegene sykmeldte seg for ofte var en del lavere i disse to bedriftene enn i de tre tiltaksbedriftene i runde 1. Den økte skepsisen har derfor kun medført en tilnærming i forhold

Tabell 4.5 Andelen som svarer «ja, absolutt» eller «ja, til en viss grad» på spørsmålene «Synes du at andre på din arbeidsplass egenmelder seg for ofte med egenmelding?» og «Synes du at andre på din arbeidsplass egenmelder seg for ofte med legeattest?» i spørreskjemarundene 1 og 2, etter gruppe og kjønn. Prosent.

Mine medarbeidere sykmelder seg for ofte	Med egenmelding			Med legeattest		
	Runde 1	Runde 2	Endring	Runde 1	Runde 2	Endring
Gruppe 1 (kun bonustiltak)						
Menn	45,9	73,1	27,1**	25,7	50,0	24,3*
Kvinner	26,0	26,5	0,5	16,7	21,7	5,1
Totalt	31,4	39,4	8,0	19,1	29,5	10,4*
Gruppe 2 (begge tiltakene)						
Menn	45,5	38,1	-7,4	33,3	28,6	-4,8
Kvinner	30,0	38,2	8,2	30,9	37,8	6,9
Totalt	33,6	38,1	4,6	31,4	35,8	4,4
Gruppe 3 (kontrollgruppe)						
Menn	36,0	50,0	14,0*	27,3	28,9	1,6
Kvinner	19,7	28,8	9,1***	12,9	22,9	10,0***
Totalt	23,0	33,0	10,0***	15,8	24,0	8,2***
To butikker med kun utvidet egenmelding						
Menn	23,1	31,3	8,2	15,4	25,0	9,6
Kvinner	7,0	12,5	5,5	4,9	12,8	7,9
Totalt	12,3	17,9	5,6	9,1	16,4	7,3
N	Runde 1	Runde 2		Runde 1	Runde 2	
Gruppe 1						
Menn	37	26		35	26	
Kvinner	100	68		96	69	
Totalt	137	94		131	95	
Gruppe 2						
Menn	33	21		30	21	
Kvinner	110	76		110	74	
Totalt	143	97		140	95	
Gruppe 3						
Menn	100	88		99	83	
Kvinner	395	364		388	354	
Totalt	496	452		488	437	
To butikker med kun utvidet egenmelding						
Menn	13	16		13	16	
Kvinner	43	40		41	39	
Totalt	57	56		55	55	

Note: Kjikvadrattest: * p>,10, ** p>,05, *** p>,01

til nivået i de andre bedriftene. Endringene i butikkene fra de tre tiltaksbedriftene som tilhører kontrollgruppen er på henholdsvis + 6,5 når det gjelder egenmeldinger og + 7,0 når det gjelder legeattester, men disse endringene er ikke signifikante.

til at endringene på spørsmål om fravær på bakgrunn av egenmelding og med legeattest er om lag like store. Hele tre fjerdedeler av mennene i gruppe 1 mener kollegene er for ofte borte med egenmelding, og halvparten synes det samme i forhold til sykmeldinger fra lege. For deres kvinnelige kolleger er nivået klart lavere, og endringene mellom rundene små. Nivået og endringene for menn gjenspeiler funnet fra tabell 4.2, nemlig at disse mennene i langt mindre grad enn før tiltakene ble iverksatt mente at kollegene pleide å jobbe syke. I tabell 4.5 så vi at de også var klart mest kritiske til legitimiteten til en del av kollegenes fravær. Disse mennene har altså blitt enda mer kritiske til sine kollegers fravær etter at de fikk kollektiv bonus. Ut fra dette kan vi konkludere med at tiltaket kollektiv bonus *muligens* har medført at menn synes kollegene sykmelder seg for ofte, ettersom de har blitt langt mer kritiske enn mennene i kontrollgruppen.

Det er kun menn med begge tiltakene (gruppe 2) som har blitt «mildere stemt» overfor kollegenes fraværsliv. Blant kvinnene i gruppen har andelen som mener at kollegene sykmeldes for ofte økt, men endringene i gruppen er ikke signifikante, og dessuten mindre enn for kontrollgruppen. Å ha en kombinasjon av tiltakene utvidet egenmelding og kollektiv bonus fører altså ikke til endringer i holdninger til kollegers fraværsliv. I de to butikkene med kun utvidet egenmelding har den kritiske holdningen i forhold til kollegenes fravær økt, men ikke mer enn i kontrollgruppen. Det er altså ingen ting som tilsier at det å ha muligheten til å egenmelde seg lengre og oftere har innvirkning på holdningene til kollegers fravær.

Har tiltakene virket?

Vi har nå benyttet både sykefraværstall fra butikkene som deltok i prosjektet og de to rundene med spørreskjemaer til de ansatte for å finne ut om tiltakene har hatt innvirkning på henholdsvis fraværsliv, de ansattes arbeidsforhold, sykenærsliv og holdninger til fravær. Samlet sett understreker funnene fra spørreskjemaene tendensen fra fraværsliv:

Tiltakene har ikke påvirket de ansattes fraværsliv entydig, det vil si i noen klar retning. Nedgangen i langtidsfraværet medfører uansett en positiv utvikling for det totale fraværsliv i tiltaksgruppene, men det er ikke noe i vårt materiale som tyder på at dette er et resultat av bonustiltaket.

Når vi hevder at tiltakene ikke har påvirket fraværsliv, fraværsliv, holdninger eller forhold på arbeidsplassene entydig, er det fordi vi har funnet at det på enkelte områder – for eksempel fraværsliv – har vært større endringer i tiltaksgruppene enn i kontrollgruppen. På andre områder er imidlertid tendensen motsatt: For eksempel når det gjelder holdninger var endringene i

kontrollgruppen de klareste. Dette kan tilsi at deler av de ansatte, for eksempel begrenset til enkelte butikker, har endret fraværsatferden sin på grunn av tiltaket/ tiltakene. I andre butikker eller blant andre grupper ansatte kan tiltakene ha blitt oversett og dermed ikke hatt noen påvirkning.

Det er generelt større endringer i perioden for menn enn for kvinner. Dette kan komme av at de rett og slett utgjør en liten andel av alle de ansatte, noe som igjen betyr at endringer blant noen få menn, om det så er på fraværsatferd eller i holdninger, gir større utslag enn for det samme antall kvinner. Videre må vi huske at mennene i stor grad har en annen tilknytning til arbeidsplassene enn kvinnene: blant annet jobber de mer og de er oftere ledere. Dette kan innebære at de også har hatt et annet forhold til de tiltakene som er prøvd ut. Søkelyset på sykefraværsprosjektet kan ha vært sterkere blant ledere, og ikke minst har det vært mer innbringende å få bonus for heltidsansatte enn for deltidsansatte, fordi de jobber mer.

Hvis vi skal hevde at det har vært noen effekter av tiltakene, må det være for mennene som kun hadde kollektiv bonus (gruppe 1). Det var bare blant disse det var nedgang i korttidsfraværet i tillegg til en nedgang i langtidsfraværet. De klareste holdningsendringene finner vi også blant menn i denne gruppen, og da særlig i retning av en økt mistenksomhet overfor kollegenes fraværsatferd. Spørsmålet er om det er sannsynlig at det er bonustiltaket som har ført til dette. Mennene fra gruppe 1 som besvarte runde 2 hadde en tydelig høyere gjennomsnittlig arbeidstid per uke enn de som besvarte runde 1. De var også de eneste av mennene som hadde en økning i alder og i ansiennitet (jf. appendiks A). Når vi så på mennenes andel av all arbeidstid utført i tiltaksperioden i kapittel 2, var det også kun i denne gruppen at det var en klar endring: Mennene i gruppe 1 økte sin andel med om lag fem prosent i løpet av perioden. En del av endringene både når det gjelder faktisk fraværnivå, fraværsatferd og holdninger kan dermed komme av at det har vært større endringer i arbeidsstokken i gruppe 1, enn i de andre gruppene. Mennene i gruppe 1 skilte seg dessuten også ut før tiltakene ble iverksatt ved å være mer kritiske til kollegenes fraværsatferd. Men særlig i forhold til holdninger er endringene i tiltaksperioden såpass store at vi ikke kan se bort fra at bonustiltaket er grunnen til dette. Hvis dette er tilfellet, betyr det i) at bonustiltaket virker ulikt på menn og kvinner, og ii) at tiltaket utvidet egenmelding i tillegg til bonusordning gjør at effekten av en ren bonusordning for menn utjevnes, slik at nivået blir mer på linje med kontrollgruppen. Endringene for menn med begge tiltakene – det vil si de i gruppe 2 — var nemlig mindre eller om lag like store som for de i kontrollgruppen.

Det er viktig å understreke at vi må evaluere tiltakene på bakgrunn av den *samlede* påvirkningen de har hatt på fraværutviklingen og på andre målbare forhold i tiltaksgruppene, sammenlignet med kontrollgruppen. Om det er slik at til-

takene har virket overfor noen grupper ansatte eller på noen arbeidsplasser, men ikke i andre, må de endringene som har skjedd være av en slik karakter at utviklingen for tiltaksgruppen de tilhører samlet sett er positiv. Hvis slike tiltak kun har effekt på menn, og ikke på kvinner, er det ikke grunnlag for å anbefale å benytte slike tiltak, så lenge den samlede effekten ikke blir positiv. Våre data gir ikke grunnlag for å mene at disse tiltakene samlet sett verken har hatt positive eller negative konsekvenser for de ansatte. Vi må derfor på et generelt grunnlag svare «nei» på spørsmålet om tiltakene har virket.

Til slutt vil vi vende blikket noe tilbake mot tiltaket utvidet egenmelding. Vi har sett at de ansatte i de to butikkene med kun utvidet egenmelding reduserte korttidsfraværet sitt i perioden. I gruppe 2 som hadde dette tiltaket i kombinasjon med kollektiv bonus, gikk korttidsfraværet opp. Ut fra dette kan vi ikke hevde at dette tiltaket i seg selv medfører en positiv fraværsutvikling. Etersom korttidsfraværet ikke har steget i de to butikkene med kun dette tiltaket, er det i hvert fall ingen grunn til å hevde at tiltaket (automatisk) medfører økt misbruk av egenmeldinger. Det var kun registrert 46 tilfeller av egenmeldte 4–6 dagers fravær i de ti butikkene som hadde denne ordningen i de to tiltaksårene. Hva kan være årsakene til at det virker som det har vært en forholdsvis beskjeden bruk av muligheten til å egenmelde seg opp til seks dager?

Hvorfor er ikke 4–6 dagers egenmeldinger mer benyttet?

Som påpekt tidligere kan vi ikke på bakgrunn av fraværsdataene fra de tre bedriftene si noe om det er en større andel fravær av denne lengden enn i de butikkene som ikke har tiltaket «utvidet egenmelding». Vi har i spørreskjemarunde 2 bedt de ansatte oppgi antall fraværstilfeller av ulik lengde siste halvår, deriblant 4–6 dagers fravær. Hvis vi ser på hvilken andel 4–6 dagers fravær utgjorde av fraværstilfellene på 1–16 dager (korttidsfraværene), er det tydelig at det er en større andel fravær av denne lengden som er oppgitt av de ansatte i de butikker som har utvidet egenmelding. (se tabell 4.6). Dette bildet tegner seg for både for menn og kvinner. I tabell 4.7 benytter vi det samme materialet, men her ser vi gjennomsnittlig antall 4–6 dagers fravær per ansatt og i denne tabellen har vi, i tillegg til gruppe og kjønn, også splittet på bedrift. Tabell 4.7 viser den samme tendensen som tabell 4.6, men her ser vi også at de ansatte i bedrift 5 oppgir et relativt høyt antall fravær av denne lengden: Mennene i denne bedriften har et høyere gjennomsnitt enn menn i gruppe 2, som altså har tilbud om utvidet egenmelding. Selv om dette materialet viser at tilbudet om utvidet egenmelding har medført at det er en høyere andel fravær av denne lengden, betyr dette at det også er andre forhold som spiller inn. I de to butikkene med kun utvidet egenmelding ser vi av tabellene at både menn

Tabell 4.6 Andelen av de egenrapporterte fraværstilfellene fra de ansatte i spørreskjemarunde 2 som er på 4–6 dager. Prosent.

	Andel 4-6 dagers fravær	N (Antall egenrapporterte fravær totalt)	Antall ansatte i runde 2
<i>Menn</i>			
Gruppe 1 (kun bonustiltak)	0,0	8	26
Gruppe 2 (begge tiltakene)	9,1	11	21
Gruppe 3 (kontrollgruppe)	3,6	55	88
To butikker med kun utvidet egenmelding	21,4	14	16
<i>Alle menn</i>	6,8	88	151
<i>Kvinner</i>			
Gruppe 1 (kun bonustiltak)	9,3	54	70
Gruppe 2 (begge tiltakene)	17,6	51	78
Gruppe 3 (kontrollgruppe)	10,2	256	373
To butikker med kun utvidet egenmelding	21,7	23	40
<i>Alle kvinner</i>	11,7	384	561
<i>Totalt</i>			
Gruppe 1 (kun bonustiltak)	8,1	62	96
Gruppe 2 (begge tiltakene)	16,1	62	99
Gruppe 3 (kontrollgruppe)	9,0	311	461
To butikker med kun utvidet egenmelding	21,6	37	56
<i>Alle</i>	10,8	472	712

og kvinner oppgir en forholdsvis stor andel av fravær på 4–6 dager. Særlig blant mennene er forskjellen stor i forhold til de andre gruppene. Disse ansatte har ingen bonusordning, og således intet økonomisk insitament for å forkorte de egenmeldte fraværene, men vi kan ikke ta disse tallene som et uttrykk for at det har forekommet et misbruk av ordningen. For det første er tallgrunnlaget her spinkelt, og de gruppevise forskjellene vi ser kan være uttrykk for tilfeldigheter.¹⁰⁸ Som vi påpekte i kapittel 2 er tallmaterialet fra kun to butikker i samme bedrift og samme geografiske område for tynt til å kunne trekke konklusjoner om hva utvidet egenmelding som eneste tiltak kan medføre for fraværsutvikling og forhold på arbeidsplassene. Ser vi tilbake på figur 4.1 er det svært få egenmeldte fravær som er registrert i fraværstallene fra disse to butikkene i det halvåret som består av kvartal 6 og 7, som spørsmålet grovt sett dekker. Dette innebærer at det antagelig i all hovedsak er fravær på 4–6 dager med legeattest som er oppgitt. At nivået er høy-

¹⁰⁸ Tabell 4.6 viser at det er kun 16 menn og 40 kvinner som har oppgitt årsak til siste fravær i disse to butikkene.

Tabell 4.7 Gjennomsnittlig antall oppgitte 4–6 dagers fravær siste seks måneder per ansatt som har respondert på spørreskjemarunde 2, etter bedrift og tiltaksgruppe. Totalt, kvinner og menn. (For antall ansatte se tabell 4.1)

	Bedrift nr.					Alle ansatte
	1	2	3	4	5	
<i>Menn</i>						
Gruppe 1 (kun bonustiltak)	0	0	0			0
Gruppe 2 (begge tiltakene)		0	0,063			0,048
Gruppe 3 (kontrollgruppe)	0	0	0	0	0,069	0,023
To butikker med kun utvidet egenmelding	0,188					0,188
Gjennomsnitt	0,130	0	0,018	0	0,069	0,040
Alle menn med utvidet egenmelding						0,108
Alle menn uten utvidet egenmelding						0,018
<i>Kvinner</i>						
Gruppe 1 (kun bonustiltak)	0,067	0	0,085			0,071
Gruppe 2 (begge tiltakene)		0,111	0,116			0,115
Gruppe 3 (kontrollgruppe)	0,057	0	0,071	0,056	0,105	0,070
To butikker med kun utvidet egenmelding	0,125					0,125
Gjennomsnitt	0,089	0,048	0,091	0,056	0,105	0,080
Alle kvinner med utvidet egenmelding						0,119
Alle kvinner uten utvidet egenmelding						0,070
<i>Totalt</i>						
Gruppe 1 (kun bonustiltak)	0,063	0	0,058			0,052
Gruppe 2 (begge tiltakene)		0,071	0,106			0,101
Gruppe 3 (kontrollgruppe)	0,049	0	0,057	0,047	0,095	0,061
To butikker med kun utvidet egenmelding	0,143					0,143
Gjennomsnitt	0,097	0,033	0,075	0,047	0,095	0,072
Alle ansatte med utvidet egenmelding						0,116
Alle ansatte uten utvidet egenmelding						0,059

ere, er sannsynligvis et uttrykk for individuelle, butikkspesifikke og muligens geografiske kjennetegn ved de ansatte og disse to arbeidsplassene.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Som med sykefraværstallene fra bedriftene vet vi heller ikke hvor mange av de egenrapporterte fraværene på 4–6 dager i runde 2 som er tatt ut på bakgrunn av en legemelding, og hvor mange som er egenmeldte. Vi tar imidlertid sjansen på å gjøre et forsiktig anslag: Hvis vi tar utgangspunkt i at det for kvartalene 6 og 7, som dekker de seks månedene før de ansatte fikk spørreskjemarunde 2, er det i sykefraværdataene registrert 10 fravær av denne lengden i de aktuelle butikkene. Det er 18 fraværstilfeller på 4–6 dager som er oppgitt av ansatte som hadde dette tilbudet ved bruk av spørreskjemarunde 2. Svarprosenten er for gruppe 2 på noe under 50 prosent og for de to butikkene i

Det er viktig å understreke at det at bruken av 4–6 dagers egenmeldinger medfører et høyere antall fravær av denne lengden, målt med hjelp av spørreskjemaer, ikke betyr at det har forekommet misbruk av ordningen. Bakgrunnen for disse fraværene *kan* ha medført legemeldinger på lengre perioder enn seks dager, hvis ikke muligheten for egenmeldinger var til stede.

I spørreskjemaene spurte vi også om hva som var årsaken til det siste sykefraværet de ansatte hadde, og hvor langt dette fraværet var. I runde 2 hadde vi med 4–6 dager som en av fraværslengdene. Dette spørsmålet kan benyttes til å se om hvordan fravær av denne lengden skiller seg fra de aller korteste fraværene (1–3 dager) og de lengre korttidsstilfellene (for runde 2: 7–14 dager). Både på grunn av at vi ikke vet om «siste fravær» var innen tiltaksperioden eller før denne satte inn, og fordi det kun dreier seg om 54 fraværstilfeller¹¹⁰, kan vi imidlertid ikke studere årsakene til fravær av denne lengden gruppevis.

Tabell 4.8 (på neste side) viser at årsakene til fravær på 4–6 dager i runde 2 legger seg rimelig «naturlig» inn mellom de aller korteste fraværene, i størst grad preget av lettere sykdom, og de lengre korttidsfraværene, i større grad preget av mer alvorlige sykdomstilfeller, skader og kroniske lidelser. Nesten 40 prosent av de oppgitte årsakene til 4–6 dagers fravær er forkjølelse/influenza/omgangssyke, men dette er bare halvparten av den andelen denne typen sykdommer har blant de aller korteste fraværene. Videre er i overkant av 20 prosent direkte arbeidsrelaterte (arbeidsbelastninger og -skader), ni prosent er på grunn av kroniske plager og over 22 prosent er ført som «annet». Vi har tidligere sett at «annet» i all hovedsak er en lang rekke mer eller mindre akutte sykdomstilfeller. Når vi ser på de oppgitte årsaker til fravær som er lengre enn tre dager, men under en uke, er det to ting som bør bemerkes: For det første er det ikke bemerkelsesverdig at det i de butikkene hvor utvidet egenmelding har vært forsøkt tydeligvis har vært (mer?) vanlig å gå til lege for å få legeattest for fravær på 4–6 dager. En del har sannsynligvis hatt behov for både legehjelp og medisinsk eller annen behandling i etter-

bedrift 1 med kun tilbud om utvidet egenmelding er på om lag 60 prosent. Samlet er den på om lag 52 prosent for de butikker som har hatt tiltaket «utvidet egenmelding». Hvis vi forutsetter at svaratferden ikke samvarierer med fraværsetferden, skulle dette tilsi at *om lag en fjerdedel av 4–6-dagers-fraværene er gjort med bakgrunn i en egenmelding* i denne perioden. Det må igjen poengteres at dette er en beregning som er gjort på svært usikkert grunnlag, og den virkelige andelen kan være svært annerledes.

¹¹⁰ 54 fraværstilfeller på 4–6 dager, uavhengig av årsaken til fraværstilfellet, betyr at 10,7 prosent av tilfellene med oppgitt årsak var av denne lengden. I tabell 4.6 så vi at 10,8 prosent av alle de oppgitte fraværstilfellene siste halvår var av denne lengden. At disse to andelen er såpass sammenfallende, er antagelig tilfeldig, og bør ikke tolkes som et uttrykk for at spørsmålene måler det samme. Det gir imidlertid en indikasjon på at spørsmålet om årsak til siste fravær, på tross av en forholdsvis høy grad av feil utfyllt og ikke oppgitt ved utfyllingen av spørsmålet, fanger opp et bra bilde av fraværgrunner til fravær av ulike lengder.

Tabell 4.8 Oppgitt årsak til siste fravær (uansett tidspunkt) når dette var på 4–6 dager i runde 2, og avvik* fra fordelingen av årsaker for fravær på 1–3 dager, 7–14 dager og over 14 dager. Alle grupper. Prosent.

Årsak til siste fravær	Fordeling av fraværstilfeller på 4-6 dager	Avvik fra fravær på		
		1-3 dager	7-14 dager	over 14 dager
Forkjølelse/influensa/omgangssyke	38,9	-42,9	6,6	36,1
Hodepine	0,0	-3,2	0,0	0,0
Arbeidsbelastninger	18,5	13,7	2,4	-9,5
Private belastninger	3,7	3,1	3,7	-4,7
Arbeidsulykker/skader	1,9	0,6	-1,4	-3,8
Hjemmeulykker/skader	1,9	1,2	-1,4	-2,8
Kronisk sykdom/plage	9,3	6,7	-3,6	-8,5
Psykiske problemer/søvnløshet/utbrenthet	3,7	3,7	-9,2	-2,8
Annet	22,2	17,1	2,9	-3,9
Total	100,0			
N	54	313	31	107

* Beregningene er gjort ved å trekke andelen for hver av fraværslengdene fra andelen i fordelingen av årsaker til 4–6 dagers fravær.

tid. Når man først har oppsøkt en lege for å få hjelp, er det naturlig at det utstedes en legeattest når det er nødvendig med en viss lengde på fravær fra jobben. Det må understrekes at man ikke kan ha som målsetting med et slikt tiltak at de ansatte skal la være å få legeattest når de først har oppsøkt lege. Egenmeldinger skal benyttes i de tilfeller der de ansatte ikke føler behov for å oppsøke lege. Det er i kombinasjon med en kollektiv bonusordning mulig at ansatte har forsøkt å påvirke legene til å ikke skrive ut sykmeldinger for lengre tidsrom enn hva de mener er absolutt nødvendig. Det er i så fall kun et resultat av bonusordningen. Satt på spissen kan man hevde at de 46 egenmeldingene vi har registrert i de ti butikkene over tiltaksperioden, betyr 46 færre (unødvendige) legekonsultasjoner. For det andre er det altså en forholdsvis stor andel av fraværstilfellene på 4–6 dager som har årsaker som man ikke skulle tro behøver behandling og legekonsultasjon. Vi kan ikke med bakgrunn i vårt materiale si noe om hvor stor andel av fraværstilfellene på 4–6 dager som har en årsak som kunne tilsi at sykmeldingen kunne blitt gjort med egenmelding kontra legeattest (for eksempel forkjølelse/influensa/omgangssyke eller kroniske sykdommer eller skader). Men: materialet sannsynliggjør at en del av disse fraværene kunne vært gjennomført med egenmelding. For de ansatte som har hatt muligheten til det er dette også til en viss grad gjort, men vi må forvente at potensialet for bruk er høyere enn det registrerte, dels fordi det er skjevheter i bruken mellom butikkene, og fordi det kan forventes at ikke alle ansatte

har ment at det har vært legitimt å benytte muligheten til å egenmelde seg i opp-til seks dager av gangen.

Foruten de mulige individuelle og bedriftsmessige positive effekter den økte tilliten som en slik ordning gir til de ansatte, og den besparelsen dette gir samfunnsøkonomisk i forhold til mindre bruk av legekonsultasjoner ved lettere sykdom, er selve den økte fleksibiliteten rundt de ansattes bruk av sykmeldinger en viktig årsak til å utprøve tiltaket i dette prosjektet. De ansatte har selv fått muligheten til å gå tilbake på jobb når de har følt seg friske nok til det, og de har dermed i mindre grad blitt bundet av en legeattest som har «bestemt» graden av sykkelighet og behovet for fravær. Muligheten for at det i både spørreskjemarunde 2 og selve fraværdataene fra de ansatte som har hatt utvidet egenmelding finnes en god del fraværstilfeller som en lege ville ha gitt legeattest på 4–6 dager, men som de ansatte har forkortet til under fire dager, er absolutt til stede. Bakgrunnen for å kombinere tiltaket utvidet egenmelding med tiltaket kollektiv bonus var at de ansatte også skulle ha et økonomisk insentiv for å komme tilbake på jobb når de mente de var i stand til det.

Kapittel 5 Konklusjoner

Vi har sett at de tiltakene som har vært forsøkt i COOP ikke har hatt innvirkning på korttidsfraværet generelt sett, og at nedgangen i langtidsfraværet i tiltaksgruppene neppe kan tilskrives tiltakene. Videre har vi heller ikke funnet at tiltakene har hatt noen entydig innvirkning på ulike sider ved forhold på arbeidsplassene, på trivselen eller på de ansattes fraværs- og nærværsatferd og deres holdninger til fravær ved sykdom. Med basis i våre fraværsdata fra bedriftene og de to rundene med spørreskjemaer kan vi derfor *konkludere med at kollektiv bonus alene og kollektiv bonus i kombinasjon med utvidet egenmelding generelt ikke er tiltak som påvirker fraværsatferden og -utviklingen i denne typen bedrifter*. Vi kan derfor ikke anbefale at denne type bonustiltak alene, eller i kombinasjon med utvidet egenmelding, iversettes som et generelt tiltak mot sykefravær.

Målsettingen med dette prosjektet har vært å prøve ut handlingsbaserte tiltak mot sykefravær. Selv om tiltakene ikke hadde den effekt som var ønsket, er kunnskapen fra prosjektet viktig å trekke med seg for alle de som arbeider med sykefraværsproblematikk lokalt i bedriftene og i den enkelte butikk/avdeling, i partssamarbeidet, hos myndigheter og på politisk nivå. Vi så i kapittel 3 at en lang rekke forhold har sammenheng med de ansattes sykefravær og fraværsatferd, men tiltakene som ble prøvd ut over to år har altså ikke evnet å påvirke disse forholdene på en entydig måte. Vi må spørre oss om det er selve tiltakenes utforming som har medført at klare effekter ikke er oppnådd. Eller er det gjennomføringen av selve prosjektet som har gjort at dette ikke har skjedd? Er det sannsynlig at resultatene ville ha blitt annerledes i andre bedrifter innen COOP i samme periode, eventuelt i andre typer virksomheter? De problemene som selve gjennomføringen av prosjektet har medført (jf appendiks A) reiser også spørsmålet om hvordan man kan sikre en god gjennomføring av denne typen prosjekter. Vi skal i dette avsluttende kapitlet diskutere disse spørsmålene.

Før den avsluttende diskusjonen er det på sin plass med en punktvis gjennomgang av hovedfunnene i rapporten.

Hovedfunn

Ved å benytte i) fraværstatistikken for de 34 butikkene som deltok i kontroll- og tiltaksgruppene året før tiltakene startet opp, og ii) første runde med spørreskjemaer som ble sendt ut til de ansatte i disse butikkene og alle ansatte i to andre bedrifter innen COOP, finner vi følgende:

Sammensetningen av arbeidsstokken, arbeidstilknytning og arbeidsforhold

- Arbeidsstokken i de 34 butikkene som deltok i prosjektet og de to ekstra kontrollbedriftene er kjennetegnet av at hovedvekten av de ansatte er deltidsarbeidende kvinner, og ledelsen i butikkene er i stor grad mannsdominert.
- Kvinner som ikke har lederstillinger er de som har minst variasjon i typer arbeidsoppgaver og minst kontroll over disse.
- Vi finner små, men systematiske forskjeller mellom stillingsnivåer og aldersgrupper i opplevelse av ulike sider av trivsel og arbeidsmiljø. Generelt oppgir de ansatte en sterk bedriftstilknytning og at de er forholdsvis godt fornøyd med det psykososiale arbeidsmiljøet. Den gjennomsnittlige opplevelsen av kontroll over egen arbeidssituasjon og det fysiske arbeidsmiljøet er noe lavere. Verken kjønn, alder eller hva slags posisjon de ansatte har i den butikken de jobber i har klar innvirkning på hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet oppleves. Derimot er det visse forskjeller mellom ansattegrupper i opplevelsen av det fysiske arbeidsmiljøet, og i bedriftstilknytning. Størst forskjeller finner vi når det gjelder i hvilken grad de ansatte opplever at de har kontroll over sin egen arbeidssituasjon.

Fraværslnivå og sammensetning

- De 34 butikkene som deltok i prosjektet hadde gjennomsnittlig et høyere sykefravær enn sammenlignbare virksomheter innen SamFo i de årene vi har data for. Ettersom fraværet er generelt noe høyere i disse butikkene enn i sammenlignbare virksomheter, burde det ha vært muligheter for å redusere fraværet.
- De korte fraværene står for en klart størst andel av fraværstilfellene, men langtidsfraværet dominerte volumet på fraværet. Langtidsfraværstilfellene utgjorde under 20 prosent av alle fraværstilfeller, men utgjorde om lag 70 prosent av fraværstimene.

- Det var store variasjoner mellom de 34 butikkene i fraværsnivå året før tiltakene startet, noe som indikerer at det i noen butikker vil være enklere å få ned fraværet enn i andre butikker.
- Fraværsnivået for kvinner før tiltakene startet var over 50 prosent høyere enn for mennene. Kvinnene hadde høyere fravær for alle fraværslengder. Sammensetningen av fraværet i forhold til lengde var forholdsvis likt for menn og kvinner.

Egenrapportert fraværshyppighet

På spørsmål om antall fravær av ulik lengde siste halvår finner vi klare forskjeller mellom ansattegrupper før tiltakene ble igangsatt. Vi finner at fraværshyppigheten varierer etter kjennetegn ved individene, deres arbeidstilknytning, deres opplevelse av arbeidsforholdene og kjennetegn ved selve arbeidsplassen. Samlet viser dette at det ikke er tilfeldigheter som skaper forskjeller i fraværshyppighet.

- De yngste kvinnene oppgir den høyeste fraværshyppigheten. For menn er det de nest yngste og de aller eldste som har oftest fravær.
- Butikksjefer oppgir langt sjeldnere fravær enn mellomledere og øvrige ansatte.
- De som kategoriserer sin helse som dårlig eller svært dårlig har langt oftere langtidsfravær enn de andre ansatte.
- De som har hjemmeboende barn har ikke høyere fraværshyppighet enn de uten barn. Kategorisering av de ansatte ut fra grad av omsorgsforpliktelser i hjemmet viser imidlertid at de med mye omsorgsforpliktelser i hjemmet har høyere fraværshyppighet enn ansatte med ingen eller noen slike forpliktelser. Sammenhengen gjelder kun for deltidsansatte.
- Når det gjelder sammenhengen mellom fraværshyppighet og trivsel og arbeidsmiljø, finner vi at fraværshyppigheten synker med økt tilfredshet med jobben. Fraværshyppigheten stiger noe dess svakere bedriftstilknytning de ansatte har. De ansatte som opplever at de har dårligst kontroll over sin egen arbeidssituasjon og de som oppgir at de er minst fornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet, har hyppigere fravær enn de andre ansatte. Fraværshyppigheten stiger jevnt når fornøydheten med det psykososiale arbeidsmiljøet synker.
- Det er blant de som i størst grad bruker arbeidstiden sin til «annen kundebehandling» og «mat/ferskvare» at vi finner det høyeste antall fravær. Det er ansatte som i hovedvekt utfører administrative arbeidsoppgaver som oppgir lavest fraværshyppighet.

Fraværsårsaker

- Forkjølelse, influensa eller omgangssyke er den klart vanligste fraværsårsaken. Hele 77 prosent av de aller korteste fraværstilfellene og 36 prosent av tilfellene på 4–14 dager oppgis å ha bakgrunn i denne typen «lettere» sykdomstilfeller.
- 16 prosent av de ansatte som deltok i spørreundersøkelsen oppga at siste fraværstilfelle var knyttet til forhold på jobben. Det arbeidsrelaterte fraværet sto for seks prosent av fraværstilfellene på 1–3 dager, nesten 30 prosent av tilfellene på 4–14 dager og hele 33 prosent av langtidsfraværstilfellene. Potensialet for å redusere fraværet ved å minske belastninger og å arbeide for å unngå skader er derfor klart til stede.
- Forekomsten av arbeidsrelatert fravær henger sammen med hvor man er plassert i bedriftshierarkiet. Videre er det mer sannsynlig at siste fravær var på grunn av arbeidsbelastninger hvis en opplever arbeidet som tungt og slitsomt, og når man opplever at man ikke har særlig god kontroll over sin egen arbeidssituasjon.
- Jo eldre man er og jo dårligere helsetilstand man har, dess større sannsynlighet er det for at siste fravær var på grunn av en arbeidsbelastning.
- Menn har signifikant større sannsynlighet for å oppgi at siste fravær var på grunn av en arbeidsulykke eller skade.

Sykenærvær

- Det er vanlig å gå syk på jobb. Nesten 80 prosent oppgir at de ofte eller av og til gjør dette. Det er små forskjeller mellom ansattegrupper i forekomsten av sykenærvær.
- Egen fraværsmoral er det som gjør at de ansatte arbeider syke i så stor grad som de gjør. Frykt for sanksjoner og lokale fraværskulturer synes å spille liten rolle.
- Det er en klar sammenheng mellom hva de ansatte har oppgitt om sitt eget og kollegenes sykenærvær. Dette betyr at de ansatte i hovedsak opplever at egen og kollegenes atferd samsvarer.
- Det er større forskjeller mellom grupper av ansatte når det gjelder i hvilken grad de mener at kolleger er syke på jobb, enn det er mellom gruppene når vi sammenligner egenrapportert sykenærvær.

- Kvinner er generelt mer usikker enn menn på om kollegene jobber syke, samtidig som de i større grad enn mennene mener dette forekommer på arbeidsplassene ofte eller av og til.

Opplevelse av fravær på arbeidsplassen

- Svært få innrømmet misbruk av sykmeldingsordningen.
- En av fire ansatte synes kollegene egenmelder seg for ofte, og en av seks mener kollegene sykmeldes for ofte med legeattest. Menn oppgir i større grad enn kvinner at det er for mange sykmeldinger på arbeidsplassen.
- En av ti ansatte mente at kollegene misbrukte sykmeldingsordningen ofte eller av og til. Menn er mer mistroiske til kollegenes fravær enn kvinnene.
- Unge menn som jobber mye og har en lederjobb er de som i størst grad mener kollegene har ikke-legitimt fravær. De eldste kvinnene mener at dette skjer i svært liten utstrekning.

Bruken av tiltakene

- Det ble grunnlag for utbetalinger av kollektiv bonus til de ansatte i butikker med tiltaket kollektiv bonus (gruppe 1 og gruppe 2) i nøyaktig halvparten av de kvartalene hvor dette kunne skje.
- Det oppgitte egenmeldte fraværet som strekker seg fra 4 til 6 dager er forholdsvis lite benyttet. I løpet av tiltaksperioden ble det registrert kun 46 fravær med en gjennomsnittslengde på om lag tre og en halv normalarbeidsdag.
- Det var i hovedsak kvinner som benyttet seg av muligheten for å egenmelde seg lengre enn 3 dager.
- Bruken har vært forholdsvis jevnt fra tredje tiltakskvartal, og at det er ingen ting som tyder på at denne ville ha økt hvis tiltaksperioden hadde vært lengre enn to år.
- Vi antar at potensialet for bruk av 4–6 dagers egenmeldinger har vært høyere enn den faktiske bruken. Den forholdsvis beskjedne bruken kan være et tegn på at det kan ha blitt oppfattet som illegitimt å ta ut lengre egenmeldinger i flere av de ti butikkene som hadde dette tiltaket.

Tiltakenes innvirkning på fraværsutviklingen

Tiltakene har ingen entydig effekt på fraværet innen arbeidsgiverperioden (korttidsfraværet):

- I gruppe 3, kontrollgruppen, har korttidsfraværet sunket. Både menn og kvinner har fått et lavere korttidsfravær gjennom både færre og kortere fraværstilfeller. Dette gjelder både 1–3 og 4–16 dagers fravær.
- Korttidsfraværet for gruppen med kun bonusordning (gruppe 1) er samlet sett uforandret etter to år med tiltak. Både menn og kvinner har hatt en nedgang i antall tilfeller, men for kvinnene øker gjennomsnittslengden på fraværene i så stor grad at det samlede korttidsfraværet øker. 1–3-dagersfraværet synker både for menn og kvinner. Innføringen av bonustiltaket i gruppe 1 kan ha medført at noen unngåelige fravær innen egenmeldingsperioden har blitt borte, fordi de ansatte menn og kvinner ønsket å bidra til bonus.
- I gruppe 2 (både kollektiv bonus og utvidet egenmelding), har korttidsfraværet steget både for menn og kvinner. Særlig for menn har antall tilfeller og lengden på fraværene økt. For 1–3 dagers fravær går utviklingen i ulik retning for menn og kvinner: Mennene øker antall fraværstilfeller kraftig. Kvinnene reduserer både frekvensen og lengden på fraværene noe.
- Økt mulighet for egenmelding uten bonus har ikke medført mer korttidsfravær. I de to butikkene i bedrift 1 som kun hadde utvidet egenmelding har korttidsfraværet sunket. Kvinnene har både redusert antallet og lengden fraværstilfeller både for 1–3 og 4–16 dagers fravær. For menn synker 1–3-dagersfraværene både i hyppighet og i lengde, og 4–16-dagersfraværene øker både i hyppighet og i gjennomsnittlig lengde, slik at samlet sett øker korttidsfraværet.
- Det er ingen ting i materialet som tyder på at tiltakene har medført noen korttidseffekter.

Den mest sannsynlige forklaringen på svingningene i korttidsfraværet for gruppe 1 og gruppe 2 er at hovedvekten av dem har skjedd uavhengig av tiltakene som er innført. Ettersom vi i kontrollgruppen har en nedgang for begge kjønn både i antallet fravær og i gjennomsnittlig lengde på disse, og vi for kvinner i gruppe 1 og begge kjønn i gruppe 2 har et økt fraværnivå, kan vi konkludere med at *tiltakene ikke påvirker korttidsfraværet*. På grunn av den usikkerheten som knytter seg til utviklingen i kun to butikker innen samme bedrift, kan vi ikke konkludere med at utvidet egenmelding er et tiltak som alene gir positiv innvirkning på korttidsfraværet. Utviklingen i korttidsfraværet i disse to butikkene er uansett positiv. Det ville den neppe ha vært hvis ordningen hadde blitt misbrukt.

Vi finner det ikke sannsynlig at tiltakene har effekt på langtidsfraværet (fravær over 16 dager):

- Langtidsfraværet har sunket både for menn og kvinner i de to tiltaksgruppene. Særlig har nedgangen for menn vært formidabel.
- I kontrollgruppen har langtidsfraværet steget for begge kjønn.

På bakgrunn av vårt datamateriale kan vi ikke gi noen fullgod forklaring på endringene i langtidsfraværet. Vi mener at den mest sannsynlige forklaringen er at endringene er et uttrykk for at nivået i sammenligningsåret var spesielt høyt i de to tiltaksgruppene, da særlig for menn, og spesielt lavt for kontrollgruppen i sammenligningsåret. *Hvis* det er tiltakene som ligger bak endringene i langtidsfraværet, *bør* det være en endring i fra spørreskjemarunde 1 til 2 i hvordan de ansatte i de to tiltaksgruppene responderer som skiller seg fra utviklingen i kontrollgruppen. Særlig gjelder dette arbeidsmiljøspørsmål. En slik sammenheng kan vi ikke finne.

Bonusordningen har potensial for å påvirke de ansattes bruk av fravær på grunn av sykt barn strategisk. Dette fordi dette fraværet ikke skulle iberegnes korttidsfraværet som legger grunnlag for beregning av eventuell bonus. Vi kan ikke trekke sikre konklusjoner rundt endringer i nivået på fravær på grunn av barns sykdom, da utviklingen for menn og kvinner i gruppene ikke er entydige:

- Fraværet på grunn av sykt barn har økt både for menn og kvinner i gruppe 1 og sunket både for menn og kvinner i gruppe 2 og i kontrollgruppen. Dette indikerer at bonusordningen kan ha blitt brukt strategisk i gruppe 1.
- I begge tiltaksgruppene har det vært en økning i antall *fraværstilfeller* på grunn av sykt barn, mens det i kontrollgruppen har blitt færre slike fravær. Dette kan bety en viss strategisk bruk av fravær i begge tiltaksgruppene.
- Andelen som fraværstilfeller på grunn av sykt barn utgjør av alle tilfeller av fravær innen arbeidsgiverperioden, stiger i butikkene uten bonusordning, og den synker i butikker hvor de ansatte har mulighet for å benytte ordningen strategisk. Dette tilsier ikke at det har vært strategisk bruk av denne fraværstypen.

Tiltakenes innvirkning på arbeidsforhold, sykenærvær og holdninger

- Tiltakene har ikke medført at de ansattes tilfredshet med sin arbeidsplass er endret.
- Vi finner ikke tegn på at bonustiltaket har medført endret opplevelse av det psykososiale eller det fysiske arbeidsmiljøet, kontroll over egen arbeidssituasjon eller bedriftstilhørighet.
- Utvidet egenmelding har verken i kombinasjon med kollektiv bonus, eller alene i de to butikkene hvor dette var det eneste tiltaket, medført endringer i hvordan de ansatte opplever arbeidsmiljøet.
- De ansatte går *ikke* syke på jobb i større grad enn før for å bidra til bonus. Bonustiltaket har verken alene eller i kombinasjon med utvidet egenmelding medført en økning i andelen som oppgir at de er syke på jobb. Sykenærværet har tvert om muligens *sunket* i gruppen med kun kollektiv bonus.
- I de to butikkene med kun utvidet egenmelding oppgir menn at de i mindre grad enn før jobber syke, mens kvinnene mener at sykenærværet har økt.
- Det har vært en generell økning i andelen av de ansatte som mener at medarbeidere sykmelder seg selv om de er friske, men dette er uavhengig av tiltakene.
- Det har både i tiltaksgruppene og kontrollgruppen vært en økning i andelen som mener at kollegene sykmelder seg for ofte.
- Tiltakene har generelt ikke ført til økt mistenksomhet overfor kollegenes sykefravær. Tiltaket kollektiv bonus alene har *muligens* medført at mennene i gruppe 1 har blitt mer kritiske til kollegenes fraværsatferd.
- Å ha en kombinasjon av tiltakene utvidet egenmelding og kollektiv bonus fører ikke til endringer i holdninger til kollegers fravær.
- I de to butikkene med kun utvidet egenmelding har den kritiske holdningen i forhold til kollegenes fravær økt, men ikke mer enn i kontrollgruppen. Det er altså ingen ting som tilsier at det å ha muligheten til å egenmelde seg lengre og oftere har innvirkning på holdningene til kollegers fravær.
- Våre data gir ikke grunnlag for å hevde at tiltakene verken har hatt positive eller negative konsekvenser for de ansatte. Hvis det har vært noen effekter av tiltakene, må det være for mennene som kun hadde kollektiv bonus (gruppe 1). Det var bare blant disse det var nedgang i korttidsfraværet i tillegg til en

nedgang i langtidsfraværet. De klareste holdningsendringene finner vi også blant menn i denne gruppen, og da særlig i retning av en økt mistenksomhet overfor kollegenes fraværsatferd.

Diskusjon

I kapittel 1 så vi at tidligere forskning finner en sammenheng mellom sykelønnsordninger og sykefravær. En analyse av fraværsutviklingen i dette prosjektet som kun så på det gruppevise samlede fraværet, ville også kunne komme til en slik konklusjon: Fraværet sank i tiltaksgruppene og steg i kontrollgruppen. Gjennomgangen i kapittel 1 viste også at en lang rekke forhold på alt fra individ- til nasjonsnivå kan påvirke sykefraværet, og at dette derfor er et sammensatt fenomen. Resultatene må derfor tolkes med forsiktighet. Det at vi har forsøkt ut tiltak som i hovedsak var rettet mot fraværet innen arbeidsgiverperioden, skal dog ikke benyttes som argument for at tiltakene ikke har kunnet påvirke langtidsfraværet. Problemet er at vi ikke finner grunnlag i de to datamaterialene vi har til rådighet for at tiltakene har påvirket langtidsfraværet.

Hva er det så som har medført at tiltakene kollektiv bonus alene og i kombinasjon med utvidet egenmelding ikke har medført entydige endringer i de ansattes fraværsatferd?

En mulig forklaring er at utformingen av tiltakene ikke var av en karakter som medførte store nok endringer i den individuelle og kollektive bevisstgjøringen som kanskje må til før man setter i gang lokale prosesser for å redusere fravær. Når det gjelder bonustiltaket var gulrotene kanskje ikke stor nok? En høy andel deltidsansatte medførte at slike bonuser ikke nødvendigvis ble store nok til at de ansatte syntes det var verdt innsatsen. Eller kanskje er det allerede et underforbruk av fravær som gjør at de ansatte i stor grad ikke makter å redusere fraværet ytterligere. Som vi har sett var det en god del butikker som hadde et lavt fraværingsnivå før tiltakene startet. Var det i tiltaksgruppene kanskje for få butikker med høyt fravær, slik at det var små muligheter til ytterligere reduksjon? For disse er bonustiltaket kanskje ingen gulrot i det hele tatt. De som holder nivået jevnt lavt får ikke bonus. Et annet spørsmål i forlengelsen av dette er om premiering av relative mål på fraværet er en god løsning? Som vi påpekte i kapittel 1 er kanskje et slikt bonustiltak noe som kan fungere godt som et virkemiddel til å redusere fraværet i bedrifter eller avdelinger med et (forholdsvis) høyt fraværingsnivå. Kanskje også kun over en kortere tidsperiode eller ned mot et avtalt nivå?

Vi har også tidligere pekt på at bonustiltaket åpnet for at man kunne forsøke å være gratispassasjer ved at man selv kunne få bonus hvis (de fleste) andre endret sitt fraværsliv. Vi har ingen mulighet til å undersøke om så har vært tilfellet. Det kan tenkes at en slik mekanisme ville medført at de ansatte med bonusordningen i større grad enn i de ansatte i kontrollgruppen ville opplevd at de andres fraværsliv var for høyt og eventuelt mente at de hadde ikke-legitimt, frivillig fravær. Gjennomgangen i forrige kapittel viser at så ikke har skjedd.

En annen mulighet som kan ha medført at tiltakene ikke virket er at det eksisterer lokale fraværskulturer som regulerer de ansattes fraværsliv, og eventuelt med utøvelse av sanksjoner eller sosialt press mot de som endrer atferden sin. En slik forklaring er lite trolig, blant annet fordi de ansatte i svært liten grad mener at sosial kontroll/press og eksistensen av normer rundt fraværslivet lokalt påvirker om de går syke på jobb. Men den forholdsvis lave bruken av 4–6 dagers egenmeldinger kan tyde på at «sertifisering av fravær» gjennom legeattest er individuelt og kollektivt ønsket.

Et spørsmål som bør reises, men som ikke kan besvares med bakgrunn i vårt materiale, er om tilsvarende tiltak i andre bedrifter og butikker innen COOP i samme tidsperiode ville hatt andre effekter? Gjennom at gruppene ble laget mest mulig sammenlignbare, og det faktum at de deltakende butikker samlet sett ikke hadde et spesielt lavt fraværsliv før tiltakene ble iverksatt, tilsier at resultatene ville blitt rimelig tilsvarende med et annet utvalg bedrifter og butikker innen samme dagligvarekjede. Den innvirkningen vi har tillagt tilfeldige fraværssvingninger i analysen tilsier at fraværslivutviklingen i gruppene ville blitt annerledes, men det er lite som tilsier at tiltakene skulle ha hatt en klar innvirkning på ansattes fraværsliv i samme type jobber innen COOP. Før tilsvarende forsøk er gjort, er det umulig å svare på et slik spørsmål, men det bør advares mot å trekke for generelle konklusjoner av resultatene av dette prosjektet.

Kunne kanskje de samme tiltakene ha hatt andre effekter i andre typer virksomheter og eventuelt bransjer? Det er vanskelig å ha noen klar formening om dette, men det er mulig at for eksempel en annen sammensetning av arbeidsstokken, andre typer arbeidsmiljøproblemer og kanskje fraværslivproblematikk, og for eksempel lav andel deltidsarbeidende kunne medført helt andre effekter av bonustiltaket. Gjennom intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv mellom partene i arbeidslivet og Staten fra 3. oktober 2001 er rett til utvidet egenmelding ett av en lang rekke tiltak som skal settes ut i livet i virksomheter som ønsker å delta. Avtalen vil sikkert medføre evalueringer av denne typen tiltak. Vi skal ikke bli forbauset om utvidet egenmelding kan være et tiltak som bidrar til å redusere fraværet over tid. Vi har i dette prosjektet sett at det er ingenting som tyder på at ansatte med mulighet for økt egenmelding misbruker ordningen.

Man kan videre spørre seg om tiltakene kanskje ville virket på fraværet hvis de hadde fått løpe over en lengre tidsperiode enn to år. Når det gjelder utvidet egenmelding er det godt mulig, ettersom våre funn kan tyde på at det var en begrenset bruk av tiltaket. En lengre periode ville muligens kunne økt legitimiteten til en mer fleksibel bruk av egenmeldinger, hvis det var mangelen på legitimitet som medførte en såpass begrenset bruk. Når det gjelder kollektiv bonus mener vi at en periode på to år er lang nok for å spore eventuelle effekter.

I appendiks A har vi presentert en del problemer knyttet til selve gjennomføringen av prosjektet. Vi konkluderer der med at vi mener at disse forholdene neppe har hatt innvirkning på om og hvordan tiltakene har påvirket fraværsviklingen. Det er likevel viktig at erfaringer fra gjennomføringen av denne typen prosjekter tas med videre.

Å gjennomføre samfunnsforskning ved bruk av eksperimentelle metoder er svært krevende, ikke minst metodisk. Det er derfor essensielt at forskere, oppdragsgivere og deltakere har en felles forståelse av hva prosjektet går ut på, hvordan det skal gjennomføres og hva som kreves av de forskjellige parter i ulike faser. Blant annet må planene for datainnsamling underveis være godt forberedt. I dette prosjektet fikk vi for eksempel problemer med å håndtere ulike rutiner i bedriftene rundt føring av fravær, og med at eksisterende datamateriell ble vanskelig å fremskaffe på grunn av omlegging av edb-systemer i bedriftene. Det oppsto også flere misforståelser rundt utformingen av selve tiltakene.

Vi har i rapportens kapittel 3 sett på en rekke sykefraværrelaterte forhold i de deltakende butikkene i COOP. Grovt oppsummert fortalte denne gjennomgangen blant annet at det er mulig å redusere fraværet ved å få grep om det unngåelige, arbeidsrelaterte fraværet. De ansattes svargiving i spørreskjemaene tyder ikke på at det er et særlig omfattende frivillig fravær i disse butikkene, og at det å gå syk på jobb er vanlig. Hovedvekten av fraværet ligger i langtidsfraværet, og om lag en tredjedel av fraværene som går ut over egenmeldingsperioden blir av de ansatte knyttet til belastninger eller skader som har oppstått på arbeidsplassen. Får man bukt med en del av dette fraværet, er det store gevinster å hente, ikke bare helsemessig for de ansatte som pådrar seg disse fraværene, men også økonomisk for bedriftene. Bonusiltaket vi prøvde ut i dette prosjektet hadde ikke noen entydige positive effekter i denne retning. Heller ikke dette tiltaket i kombinasjon med utvidet egenmelding. Andre typer tiltak vil kanskje være bedre egnet. Det er uansett kostbart å ikke forsøke.

Litteratur

- Bjørnskau, T. (1997) *Seks timers dag i omsorgsyrker. En evaluering av forsøket i Oslo kommune*. Fafo-rapport 232. Oslo: Fafo
- Brandth, B. (1982) «Fravær som mestringsstrategi.» *Tidsskrift for samfunnsforskning* 23, 5/6: 477–497
- Bohrnstedt, G.W. og D. Knoke (1994): *Statistics for Social Data Analysis*. Third ed. Itasca, Ill.: F.E. Peacock Publishers Inc.
- Chadwick-Jones, J.K., N. Nicholson og C. Brown (1982) *Social Psychology of Absenteeism*. New York: Praeger
- Cook, T.D. og D.T. Campbell (1979): *Quasi-Experimentation. Design & Analysis Issues for Field Settings*. Boston: Houghton Mifflin Company
- Dahl, E. (1996) *Nytter det å følge opp sykmeldte?* Fafo-notat 1996:3. Oslo: Fafo
- Dahl, E. (1997) *Syssetting, sykefravær og sykkelighet 1980–1995. En makrososiologisk analyse*. Fafo-notat 1997:10. Oslo: Fafo
- Dahl-Jørgensen, C. T. Oppdal og P. Ø. Saksvik (2002) «Fravær som en mestringsstrategi for bedre helse?» *Tidsskrift for samfunnsforskning* 43, 1: 3–29
- Fyhn, A.B. (1999) *Sykefraværprosjektet i Forbrukersamvirket. Resultater fra spørreskjemarunde 1, mars 1998-januar 1999*. Tabellnotat. Oslo: Fafo. (Notatet er ikke offentlig tilgjengelig.)
- Fyhn, A.B. (2001) *Sykefraværprosjektet i Forbrukersamvirket. Resultater fra spørreskjemarunde 2 (november 1999-oktober 2000) med endringer fra spørreskjemarunde 1 (mars 1998-januar 1999)*. Tabellnotat. Oslo: Fafo. (Notatet er ikke offentlig tilgjengelig.)
- Grimsmo og Sørensen (1991) *Fravær og fraværårsaker i norsk arbeidsliv*. Oslo: AFI
- Hagen, K. og J.M. Hippe, red. (1991) *Alle vet jo at ... Rapport om sykkelønn og sykefravær*. FAFO-rapport nr. 119. Oslo: Fafo
- Hammer, T. (1999) *Sykefravær og rusmiddelbruk blant unge i arbeid*. NOVA-rapport 6/99. Oslo: NOVA

- Karasek, R.A. (1979) «Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign.» *Administrative Science Quarterly*, 24: 285–307
- Mastekaasa, A. (1987) «Sykelønn og sykefravær». *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1/87: 53–59
- Mastekaasa A. (1990) «Kjønnforskjeller i sykefravær: Betydningen av omsorgsoppgaver og jobbegenskaper.» *Tidsskrift for samfunnsforskning* 31: 531–554
- Mastekaasa, A. (1995) «Økende sykefravær?». *Søkelys på arbeidsmarkedet* 12: 155–159
- Mastekaasa, A. (1998) *Sykefraværet i Norge 1990–1997. Hva vet vi om utvikling, kjønnforskjeller og effekter av tiltak?* ISF-rapport 1998:10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Mastekaasa, A. (1999) «Sykefraværsutviklingen i Norge og Sverige». *Søkelys på arbeidsmarkedet* 16, 2: 211–217
- Mastekaasa, A. og H. Dale-Olsen (1998) *Kjønnforskjeller i sykefravær*. ISF-rapport 1998:9. Oslo : Institutt for samfunnsforskning
- Mastekaasa, A. og K.M. Olsen (1996) «Ukedagseffekter og tre-dagers fravær: Litt om effektene av den norske sykefraværsordningen.» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 13: 75–82
- Mastekasaa, A. og S. Rytter (1994) *Sykefraværprosjektet i Staten – rapport fra en forstudie*. ISF-rapport 1994: 6. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- NHOs fraværstatistikk
- Nicholson, N. (1976) «Management sanctions and absence control.» *Human Relations*, 29: 139–152
- NOU 2000: 27, *Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv*. Sosial og helsedepartementet
- Nytrø, K. (1995) *Ansattes syn på sykefravær*. Trondheim: SINTEF IFIM
- Olberg og Jordfald (2000) *Det nye arbeidsmarkedet i varehandelen*. Fafo-rapport 327. Oslo: Fafo
- Olsen, K.M. (1995) «Sykefravær blant kvinner og menn.» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 12: 149–154

- Olsen, K.M. og A. Mastekaasa (1997) *Forskning om sykefravær – en oppsummering og vurdering av perioden 1980–96*. ISF-rapport 97:3. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Pedersen, A.W. (1997) *Fravær i arbeid. Utviklingen i sykefraværet på 90-tallet*. Fafo-rapport 218. Oslo: Fafo
- Samvirkeforetakenes Forhandlingsorganisasjon og Handel og Kontor i Norge 1996/98, Landsoverenskomsten 1996/98
- Statistisk sentralbyrås websider
- Sørensen, B.Aa (1998) *Psykologiske, organisatoriske og sosiale faktorer i arbeid av betydning for helse: kunnskapsmangler og forskningsbehov*. AFI-rapport 8/98. Oslo: AFI
- Øverås, S. (1997) *Kjønnforskjeller i sykefravær. En gjennomgang av noen sentrale aspekter ved kvinners sykefravær*. Fafo-notat 1997:18. Oslo: Fafo

Appendiks A

Problemer ved prosjektets gjennomføring

De to tiltaksgruppene og kontrollgruppen ble sammensatt på en måte som skulle minimere mulighetene for at tilfældigheter påvirker fraværsutviklingen ulikt, og slik overskygge mulige effekter av tiltakene. I arbeidet med dette prosjektet er det også bestrebet at de ansatte i de deltakende butikker skulle få likest mulig informasjon om prosjektet. Slik skulle vi unngå at tiltakene ble ulikt oppfattet, og at de ble likt gjennomført. Prosjektet har vært preget av at bedriftene til dels har misforstått hvordan prosjektet skulle gjennomføres lokalt. Vi går derfor gjennom hvordan informasjonen til bedrifter, butikksjefer og ansatte har blitt formidlet. Videre har det vært problemer for bedriftene med å utbetale bonuser til de ansatte etter prosjektplanen. Vi gir en beskrivelse av hva dette kom av samt hva det kan ha betydd for prosjektets gjennomføring.

Gruppen som skulle ha begge tiltakene inneholder som kjent ikke butikker fra bedrift 1, fordi disse to butikkene kun fikk tilbud om utvidet egenmelding. Bakgrunnen for dette var en misforståelse som ble oppdaget nesten ett år etter prosjektoppstart i denne bedriften.¹¹¹ Misforståelsen skjedde mest sannsynlig fordi det ikke ble gjennomført noe informasjonsmøte med butikksjefene i de deltakende butikkene fra denne bedriften, og at informasjonen fra Fafø til den sentrale ledelse i bedriften tydeligvis ikke hadde vært tydelig nok. Alle de tre bedriftene mottok skriftlig materiell som beskrev prosjektet, tiltakene og hvilke tiltak de to tiltaksgruppene skulle ha. Ved oppstart av prosjektet i bedrift 2 og bedrift 3 ble det avholdt møter med alle butikksjefene fra butikkene som skulle delta, også butikksjefene i kontrollgruppen. Møtene var rettet mot å gi bakgrunnsinformasjon om

¹¹¹ Det var mulig å la disse to butikkene i bedrift 1 også få bonusordningen siste tiltaksår, men vi valgte å beholde butikkene som en ren utvidet egenmeldingsgruppe. Vi anså at å presse inn et tiltak (bonus) midt i tiltaksperioden ville skape problemer med mulige tids- og varighetseffekter av tiltaket. Vi mente at en slik løsning ville bli mer forstyrrende for analyser av fraværsutviklingen i gruppe 2 enn de problemer som det skaper at gruppen kun inneholder butikker fra to av de tre bedriftene og at gruppen da besto av om lag 90 færre ansatte enn forutsatt.

prosjektet og beskrivelse av tiltakene. Vi unngikk dermed denne typen misforståelser rundt tiltakenes utforming.¹¹²

Bedriftene og butikkene har selv hatt ansvaret for informasjon til de ansatte om prosjektet. Dette gjelder så vel type informasjon (oppslag, informasjonsmøter, personlig skriftlig orientering), mengde, hyppighet og hvordan den er gitt (på arbeidsplassen eller privat, formelt/uformelt). Det er derfor sannsynlig at det har oppstått forskjeller mellom butikker og bedrifter i forhold til i hvilken grad de ansatte har blitt informert. Vi anser ikke at slike forskjeller har skapt forstyrrelser i henhold til prosjektets designforutsetninger. Foruten møter med bedriftsledelsen i de tre deltakende bedrifter og butikksjefene, som har hatt sin del av ansvaret om å informere sine ansatte lokalt, har tiltakene vært avtalesfestet mellom arbeidsgiver og representanter for de ansatte lokalt. Videre har de ansatte mottatt informasjon om prosjektet både gjennom informasjonsbrev fra Fafo til oppslag i butikkene om prosjektet og om spørreundersøkelsene, samt at de har fått følgebrev med spørreundersøkelsene direkte til privatadressen. I forbindelse med oppstarten av tiltakene i bedrift 3 sikret vi at de som ble ansatt i tiltaksperioden i bedriften skulle få informasjon om de rettigheter de hadde i forbindelse med prosjektet. Dette ble gjort ved å distribuere et informasjonsbrev om prosjektet og tiltakene som nyansatte skulle motta. Slike informasjonsbrev ble også formidlet til de ansatte i tiltaksgruppene i bedrift 1 og 2, men da henholdsvis tre og to kvartaler etter prosjektoppstart.

Foruten informasjonen fra bedriftens og butikkens side har det dermed også fra Fafos side blitt bestrebet at alle de deltakende ansatte skulle motta lettfattelig og likest mulig informasjon om prosjektet fra oss. Vi mener at de ansatte generelt sett fikk tilstrekkelig informasjon både om tiltakenes utforming og de rettigheter de hadde knyttet til disse gjennom prosjektperioden.

I kapittel 1 ble det vektlagt at tanken bak bonustiltaket var at bonusene skulle utbetales så raskt som mulig til de ansatte i en tiltaksbutikk etter at et kvartal var over, når det var grunnlag for slik bonus. Dette var med bakgrunn i avtalen mellom partene i Forbrukersamvirket om utbetaling av resultatlønn, men også en måte å sikre at de ansatte opplevde at det ble faktiske økonomiske resultater av redusert fravær. Forsinkede bonusutbetalinger har vært en problematisk side ved prosjektets gjennomføring i alle de tre deltakende bedrifter. Det har ikke vært uvanlig at

¹¹² På grunn av at man i den sentrale ledelse i bedrift 3 også misforsto at gruppe 2 skulle ha en kombinasjon av utvidet egenmelding og kollektiv bonus, ble det fra hovedkontoret ved prosjektoppstart sendt ut skriv til butikkene som feilaktig hevdet at gruppe 2 kun hadde tiltaket utvidet egenmelding. Dette ble oppdaget av Fafo, slik at feilinformasjonen kun var ute i ca to uker før korrekt informasjon ble distribuert. Beskrivelsen av hvilke tiltak de to tiltaksgruppene skulle ha var imidlertid korrekt i informasjonsbrevet som de ansatte i bedrift 3 fikk privat. I tillegg fikk alle butikksjefene korrekt informasjonen på møter med representanter fra Fafo.

bonusutbetalingene har blitt utsatt til en senere lønnsutbetaling enn forutsatt i utformingen av bonustiltaket. Dels har dette kommet av manglende personalkapasitet på lønningskontorene i bedriftene i enkelte perioder, dels på grunn av at ansvaret for oppfølging fra prosjektet i bedriftene har blitt overført til personer med mindre kunnskap om tiltakenes utforming, og dels på grunn av for liten oppfølging av bedriftene fra Fafos side. Spørsmålet er således på hvilken måte det kan ha påvirket våre muligheter for å se resultater av tiltakene på fraværsutviklingen.

I bedrift 1 ble det ikke utbetalt bonus før tredje tiltakskvartal var ferdig til de ansatte i gruppe 1, som utgjorde to butikker med til sammen 21 ansatte ved prosjektoppstart (jf. tabell 2.1). Fra fjerde til og med åttende kvartal gikk utbetalingene etter avtalen. Bakgrunnen for at det ikke ble utbetalt bonus i tide i de tre første kvartalene, var en misforståelse av status til første tiltaksår i bedriftens sentrale ledelse. Bedriften hadde oppfattet at dette året også skulle være et sammenligningsår, og at tiltakene altså kun skulle virke i ett år. Misforståelsen ble først oppdaget etter tredje kvartal var over og bonuser som var opptjent i perioden ble utbetalt. De ansatte hadde mottatt korrekt informasjon fra Fafos side. Spørsmålet er da om de ansatte i disse butikkene oppfattet manglende bonusutbetalinger i perioden som et uttrykk for at prosjektet ikke skulle starte opp før femte kvartal, eller som et uttrykk for at fraværet ikke hadde sunket i butikken de arbeidet i, og at det derfor ikke ble utbetalt noen bonus. Det er mulig at de ansatte i gruppe 1 fra bedrift 1 dermed ikke har opplevd at de hadde noe bonustiltak de første tre kvartalene av tiltaksperioden. Etttersom de kun utgjorde om lag åtte prosent av de ansatte ved prosjektoppstart, og at det er muligheter for at de hadde korrekt forståelse av at bonustiltaket var virksomt i perioden, har vi valgt å behandle dem sammen med resten av gruppe 1 i analysene.

I bedrift 2 var det i de tre første kvartalene utbetalinger av bonus som forutsatt i prosjektet. For de siste fem kvartalene ble bonusen imidlertid først utbetalt etter prosjektets avslutning. Dette kom av at det var manglende kapasitet på lønningskontoret til å beregne bonusene, samt at de hadde problemer med utskifting av sitt edb-baserte lønningssystem. Det siste medførte problemer med å registrere og sammenligne fraværet i kvartaler fra før skiftet til etter skiftet. Mange av beregningene måtte gjøres manuelt, noe som var svært arbeidskrevende. I samtale med prosjektansvarlig og hovedtillitsvalgt i bedriften ble det poengtert at de utsatte utbetalingene av bonus ikke medførte at de ansatte opplevde at bonustiltaket ikke lenger var virksomt eller at det ikke medførte bonuser. De ansatte fikk altså beskjed om hvorfor det ikke ble gjort beregninger og eventuelle utbetalinger. Det er derfor liten grunn til å tro at de forsinkede bonusutbetalingene i bedrift 2 har medført problemer for hvordan vi kan tolke fraværsutviklingen i gruppe 1 og gruppe 2.

I bedrift 3 ble bonusutbetalingene i de tre første kvartalene gjennomført i henhold til prosjektdesignet. For de fire neste kvartalene – kvartal fire til syv – ble det ikke foretatt bonusutbetalinger før syvende kvartal var over. Det ble da utbetalt opptjent bonus for hele denne perioden. I åttende og siste tiltakskvartal ble bonusutbetalingene gjort på riktig tidspunkt. Bakgrunnen for forsinkelsene i utbetalingene i bedrift 3 var at ansvaret for den administrative siden av prosjektet ble flyttet. Bedriften var i denne perioden preget av omorganisering og ansvaret for oppfølging av denne siden av prosjektet ble derfor uklart.

For prosjektet var de forsinkede bonusutbetalingene i bedrift 3 mest alvorlig. Som tidligere påpekt tilhører hovedvekten av butikkene som har deltatt denne bedriften. Videre fikk ikke de ansatte noen forklaring fra sentralt hold om hvorfor det ikke kom bonusutbetalinger. Vi har imidlertid ikke mottatt signaler, verken fra den administrative ledelsen i bedriften, butikksjefer, tillitsvalgte eller øvrige ansatte om at det var en forståelse av at prosjektet ikke fortsatt var virksomt. Prosjektet var dessuten jevnlig tema på fellesmøter mellom den sentrale ledelse og butikksjefer i bedriften i denne perioden. Vi anser det også som sannsynlig at vi ville mottatt tilbakemelding fra de ansatte når vi sendte ut spørreskjemarunde 2 hvis en slik forståelse eksisterte, noe vi ikke gjorde. Dette ble gjort i overgangen mellom kvartal 7 og 8. Vi har konkludert med at de ansatte fra bedrift 3 i de to tiltaksgruppene mest sannsynlig har opplevd at prosjektet har gått som normalt. At det ikke ble utbetalt bonus, har antagelig blitt oppfattet som et uttrykk for at fraværet ikke hadde sunket, og at det derfor ikke var grunnlag for utbetalinger.

Forsinkede bonusutbetalinger er et brudd på avtalen som er gjort mellom arbeidsgivere og -takere i forhold til prosjektet, men alle bonuser som ble opptjent ble utbetalt. Generelt er det uheldig for prosjektet som helhet at det har vært så mye uklarhet rundt bonustiltaket og mange forsinkede utbetalinger. Prosjektdesignet forutsetter en jevnlig tilbakemelding til de ansatte gjennom bonusutbetalinger, men hvis de ansatte ikke hadde bevissthet om sine rettigheter for bonus, skaper det problemer med tolkningen av fraværsutviklingen og de ansattes svargivning i spørreskjemarunde 2. Dette fordi det *kan* bety at ansatte ikke har oppfattet at prosjektet var virksomt, underforstått at de skulle ha bonus når fraværet i butikken gikk ned. Samlet sett har imidlertid de signaler vi har mottatt fra de deltakende bedrifter ikke skapt grunnlag for å tro at så har vært tilfellet.

Representativitet, endringer i svaratferd og gruppens sammensetning av ansatte over tid

For å undersøke i hvilken grad det er systematiske forskjeller mellom de som har returnert spørreskjemaene og de som har valgt å ikke gjøre dette, kan vi sammenligne data fra fraværstatistikken med aggregerte data fra spørreskjemaene. Vi kan kun benytte sammenlignbare data som finnes i *både* sykefraværstatistikken og spørreskjemaene, det vil si fraværstilfeller og arbeidede timer etter tiltaksgruppe, bedrift og kjønn. Ettersom analysene som gjøres i denne rapporten for det første er rettet mot gruppevis endringer som et resultat av tiltakene generelt og for menn og kvinner separat, forholder vi oss her kun til tiltaksgrupper og kjønn. Når vi sammenligner aggregerte data fra de to datamaterialene på denne måten, har vi også mulighet til å undersøke om eventuelle gruppevis avvik endres i løpet av tiltaksperioden.

Vi vil for det første undersøke om datamaterialet indikerer at det er ulik responsrate på spørreskjemaene mellom menn og kvinner. For det andre skal vi sammenligne det reelt arbeidede antall timer med antall timer som de ansatte oppgir de vanligvis arbeider i uken. Hvis det for eksempel er en tendens til at deltidsansatte i mindre grad enn heltidsarbeidende besvarer skjemaene, vil dette da komme til syne. For det tredje skal vi undersøke antallet oppgitte fraværstilfeller i statistikken med antallet fraværstilfeller oppgitt i spørreskjemaene. Slik kan vi undersøke om det for eksempel er en tendens til at fraværstilfeller underrapporteres i spørreskjemaene, noe som kan indikere at enten de med høyt antall fravær siste halvår ikke svarer, eller at de som svarer ikke oppgir alle fraværstilfellene.

Ved å sammenligne svargivingen til de ansatte på noen sentrale kjennetegn i runde 1 og runde 2, vil vi til slutt finne ut om det er i) forskjeller mellom de ansatte i de ulike gruppene som kan påvirke fraværet, og ii) om slike forskjeller endres i løpet av tiltaksperioden.

Når vi skal undersøke om det er samsvar mellom kjønnsfordelingen i de to datamaterialene, er det et problem at vi ikke har det nøyaktige antall kvinner og menn som i prosjektperioden arbeidet i de deltakende butikkene. Vi har informasjon om arbeidede timer og fravær for henholdsvis menn og kvinner i fraværstatistikken, og vi vet hvor mange fast ansatte det var i disse butikkene ved utsendingstidspunktet for runde 1 og runde 2. Dette betyr at vi ikke kan fastslå med sikkerhet om det er forskjell i responsrate mellom menn og kvinner i de to rundene med spørreskjemaer. I tabell A1 har vi estimert antallet menn og kvinner i de to tiltaksgruppene, i kontrollgruppen og i de to butikkene i bedrift 1 som kun hadde utvidet egenmelding, ved utsendingstidspunktet for runde 1 og runde 2. Estimeringen er gjort med den forutsetning at det var en like stor andel menn som kvinner som besvarte spørreskjemaene. Tabellen viser at det er forholdsvis få menn

Tabell A1 Antall fast ansatte i de tre tiltaksbedriftene (1, 2 og 3) ved utsending av spørreskjemaerunde 1 og spørreskjemaerunde 2, og det estimerte antall menn og kvinner, etter bedrift og gruppeinndeling. Absolutte tall og estimert antall ansatte

		Bedrift 1		Bedrift 2		Bedrift 3		Alle tiltaksbedrifter	
		1	2	1	2	1	2	1	2
<i>Gruppe 1 (kun bonustiltak)</i>		21	25	35	34	200	156	256	215
Estimert antall menn og kvinner	Menn	4	2	2	9	63	50	69	61
	Kvinner	17	23	33	25	137	106	187	154
<i>Gruppe 2 (begge tiltakene)</i>				35	28	196	175	231	203
Estimert antall menn og kvinner	Menn			17	10	39	33	56	43
	Kvinner			18	18	157	142	175	160
<i>Gruppe 3 (kontrollgruppe)</i>		69	73	11	14	210	190	290	277
Estimert antall menn og kvinner	Menn	13	11	3	3	39	37	55	51
	Kvinner	56	62	8	11	171	153	235	226
<i>2 butikker med kun utvidet egenmelding</i>		87	93					87	93
Estimert antall menn og kvinner	Menn	20	27					20	27
	Kvinner	67	66					67	66
Totalt		177	191	81	76	606	521	864	788
Estimert antall menn og kvinner etter kjønnsfordelingen i spørreskjemaerunde 1 og 2	Menn	37	40	22	22	141	120	200	182
	Kvinner	140	151	59	54	465	401	664	606

Note: Estimeringen av antallet menn og kvinner er gjort på bakgrunn av andelen menn og andelen kvinner som svarte på henholdsvis runde 1 og runde 2 (andelen menn og kvinner av de som har svart * antall utsendte skjemaer)

i tiltaksgruppene. Dette betyr at ved separate analyser av endringer i sykefraværet for menn og kvinner, vil mennenes fravær være mer utsatt for tilfældige svingninger enn tilfellet vil være for kvinnene. Som vi så i tabell 2.5 var det få menn som hadde svart på spørreskjemaene. Dette gjør det problematisk å benytte skjemaene til å gjennomføre separate gruppevise analyser for henholdsvis menn og kvinner.

Menn utgjør 22 prosent av respondentene fra de tre tiltaksbedriftene i runde 1, 21 prosent i runde 2 (jf. tabell 2.5). Vi ser av tabell A2 at mennene i tiltaksbedriftene sto for 29,4 prosent av de mulige timeverkene i kvartalet før runde 1 ble sendt ut. Det er imidlertid vanligere blant menn enn kvinner å inneha full stilling, så dette er ikke overraskende. Når vi summerer all den faste arbeidstiden og overtiden som respondentene fra disse tre bedriftene oppgir at de vanligvis jobber per uke i runde 1, utgjør likevel mennenes tid på jobb 27,9 prosent av denne. Dette er ett og et halvt prosentpoeng lavere enn den faktiske andelen av arbeidstiden for kvartalet som helhet. Ved å gjøre den samme typen sammenligning mellom arbeidstiden som er oppgitt i runde 2 og antallet mulige arbeidstimer i 7. tiltakskvartal, får vi et avvik som er noe lavere, kun ett prosentpoeng. Ut fra dette kan vi hevde at vi antagelig har en liten overrepresentasjon av kvinner i de tre tiltaksbedriftene i runde 1 og runde 2. Forskjellen er imidlertid såpass liten at dette neppe kan anses som problematisk. Videre er det usikkerhet knyttet til å sammenligne faktisk arbeidede timer i et helt kvartal med antall timer de ansatte vanligvis arbeider i løpet av en uke. Blant annet er bruk av overtid neppe konstant, og noe avvik fra den reelle fordelingen må derfor påregnes.

Tabell A2 Mennenes andel av den totale arbeidstid per uke for kvinner og menn i de tre tiltaksbedriftene (ikke bedrift 4 og 5) i spørreundersøkelsene og den faktiske mannsandelen arbeidstid i kvartal -1 og kvartal 7, og avviket mellom disse andelen. Prosent.

	Kvartal -1	Kvartal 7	Runde 1*	Runde 2*	Avvik	
					Runde 1 - kvartal -1	Runde 2 - kvartal 7
Mennenes andel av mulige arbeidstimer	29,4	30,0	27,9	29,0	-1,5	-1,0
N (totalt antall arbeidstimer per kvartal og per uke)	384 794	379 434	15 890	12 422		
Antall ansatte som har oppgitt arbeidstid og kjønn			492	371		

* Kun ansatte fra de tre tiltaksbedriftene (1,2 og 3).

I tabell A3 er det gjort en tilsvarende sammenligning for antall fraværstilfeller som for arbeidstid. Andelen fraværstilfeller siste halvår som er oppgitt av mennene i spørreskjemaene sammenlignes med andelen mennene hadde av det faktiske antallet slike fravær i de kvartaler som utgjør halvåret før skjemaene ble sendt ut. Ettersom vi ikke benytter langtidfraværstilfeller som datakilde i analysene, har vi konsentrert oss om de kortere fraværene i fraværstatistikken, henholdsvis 1–3 og 4–16 dager og fravær på grunn av sykt barn. Vi har tidligere pekt på noen svak-

Tabell A3 Mennenes andel av fraværstilfeller for fravær på 1-3 og 4-14 dager og fravær på grunn av barns sykdom, egenmeldt i de to rundene med spørreskjemaer og oppgitt fra bedriftene i de to kvartalene som var forut for utsending av de to rundene med spørreskjemaer, samt avviket mellom disse andelen. Prosent.

	Kvartal -2 og -1	Kvartal 6 og 7	Runde 1*	Runde 2*	Avvik	
					Runde 1 - kvartal -2 og -1	Runde 2 - kvartal 6 og 7
Mennenes andel av fraværstilfeller på 1-3 dager	20,2	23,0	26,1	21,6	6,0	-1,4
Mennenes andel av fraværstilfeller på 4-16 dager	17,8	18,4	29,9	14,8	12,1	-3,6
Mennenes andel av fraværstilfeller på grunn av sykt barn	16,7	12,1	25,7	31,7	9,1	19,6
N						
Antall fravær på 1-3 dager totalt	392	274	241	134		
Antall fravær på 4-16 dager totalt	396	288	67	61		
Antall fravær på grunn av sykt barn totalt	78	66	70	41		
Antall ansatte fra de tre tiltaksbedriftene som har respondert og oppgitt kjønn			505	384		

*Kun ansatte fra de tre tiltaksbedriftene (1, 2 og 3).

heter ved å benytte egenmeldt fravær som datakilde, og vi ser her at det er forholdsvis store avvik. Mennene som har svart på spørreskjemarunde 1 har en klart høyere andel av fraværstilfellene enn i den faktiske fordelingen i fraværstatistikken. I runde 2 har mennene samlet oppgitt en noe lavere andel av fraværstilfellene enn hva som kunne forventes ut fra den faktiske fordelingen. For begge rundene har mennene som har besvart skjemaene oppgitt en langt større andel av fraværstilfellene på grunn av sykt barn, enn hva den faktiske kjønnsfordelingen av slike fravær skulle tilsi. Mennene som har besvart skjemaene er tydeligvis oftere småbarnsforeldre enn de som ikke har svart. Vi antar at det er lite sannsynlig at ansatte oppgir flere antall fravær enn hva som er faktisk tilfelle. Vi kan tolke tallene som et uttrykk for at de som har svart på begge rundene ikke er representative i forhold til hvor ofte de er borte fra arbeidet på grunn av sykdom og på grunn av barns sykdom. Spesielt gjelder dette eget fravær i runde 1, hvor kvinnene som har svart har oppgitt lavere fraværshfrekvens enn forventet, og mennene en høyere frekvens. Avvikene i runde 1 kan komme av at det er større sannsynlighet for underreportering av fravær hos kvinner enn hos menn, ettersom de har høyere fraværshfrekvens generelt. Da skulle imidlertid dette ha skjedd i begge spørreskjemarundene.

Ved å benytte samme fremgangsmåte kan vi undersøke om det er forskjeller mellom gruppene i fordelingen av oppgitt arbeidstid og antall fraværstilfeller ved utsendingstidspunktene for spørreskjemaene. Her vil store forskjeller i avvik mellom gruppene indikere at det er ulik svaratferd i gruppene. Tabell A4 og A5 viser at det ikke er noen klar tendens i retning av at slikt er tilfelle, verken når det gjel-

Tabell A4 Fordelingen av den totale arbeidstid per uke for kvinner og menn gruppevis i de tre tiltaksbedriftene (ikke bedrift 4 og 5) i spørreundersøkelsene og den faktiske fordelingen av arbeidstid i kvartal -1 og kvartal 7, og avviket mellom disse fordelingene. Prosent.

		Kvartal -1	Kvartal 7	Runde 1	Runde 2	Avvik	
						Runde 1 - kvartal -1	Runde 2 - kvartal 7
Gruppe 1 (kun bonustiltak)	Menn	8,7	10,0	8,9	9,2	0,2	-0,8
	Kvinner	18,8	17,5	18,5	17,6	-0,3	0,1
Gruppe 2 (begge tiltakene)	Menn	9,4	8,7	8,7	6,7	-0,8	-2,0
	Kvinner	19,9	20,0	20,0	18,3	0,1	-1,8
Gruppe 3* (kontrollgruppe)	Menn	8,6	8,8	7,3	7,8	-1,3	-1,0
	Kvinner	25,6	25,5	25,5	25,7	-0,1	0,2
To butikker med kun utvidet egenmelding	Menn	2,7	2,6	3,1	5,4	0,4	2,8
	Kvinner	6,2	7,0	8,1	9,3	1,9	2,4
Totalt		100,0	100,0	100,0	100,0		
N (totalt antall arbeidstimer per kvartal og per uke)		384 794	379 434	15 890	12 422		

* Kun ansatte i de butikkene som utgjør kontrollgruppen, dvs ikke ansatte fra bedrift 4 og 5.

Tabell A5 Fordelingen av antallet korttidsfravær siste halvår for kvinner og menn gruppevis i de tre tiltaksbedriftene (ikke bedrift 4 og 5) i spørreundersøkelsens runde 1 og runde 2, og den faktiske fordelingen av fraværstilfeller av denne lengden i kvartal -2 og -1 og kvartal 6 og 7, og avviket mellom disse fordelingene. Prosent.

		Avvik					
		Kvartal -2 og -1	Kvartal 6 og 7	Runde 1	Runde 2	Runde 1 - kvartal -2 og -1	Runde 2 - kvartal 6 og 7
Gruppe 1 (kun bonustiltak)	Menn	6,3	6,5	9,1	4,1	2,8	-2,4
	Kvinner	24,4	20,3	21,1	22,6	-3,3	2,3
Gruppe 2 (begge tiltakene)	Menn	4,5	5,1	5,8	4,6	1,4	-0,5
	Kvinner	19,6	22,4	19,2	20,0	-0,4	-2,4
Gruppe 3* (kontrollgruppe)	Menn	5,0	5,2	8,8	4,6	3,8	-0,6
	Kvinner	27,9	26,9	25,6	28,2	-2,3	1,3
To butikker med kun utvidet egenmelding	Menn	3,2	3,8	3,2	6,2	0,1	2,3
	Kvinner	9,1	9,8	7,1	9,7	-2,0	0,0
Totalt		100,0	100,0	100,0	100,0		
N (antall korttidsfravær for to kvartaler og siste halvår)		787	572	308	195		

* Kun gruppe 3 fra de tre tiltaksbedriftene.

der arbeidstid eller fraværshfrekvens. Faktisk er avvikene mellom det de ansatte har oppgitt i skjemaene og hva den faktiske fraværshstatistikken viser overraskende samstemt. Dette skulle tilsi at inndelingen i grupper som er gjort for å gjøre disse så sammenlignbare som mulig har vært vellykket. Vi har tidligere sett at nedgangen i svarprosenten fra runde 1 til runde 2 var generell, det vil si ikke påvirket av tiltak. Disse to tabellene tyder også på at det å arbeide i en tiltaksbutikk ikke har medført en større eller mindre sannsynlighet for å svare på skjemaene, ei heller underrapportere fraværshstilfeller. Videre tyder det også på at det ikke er slik at de med spesielt høyt eller lavt fravær i en bestemt gruppe har svart på skjemaene.

I de sammenligninger som foreløpig er gjort mellom data fra sykefraværshstatistikken og spørreskjemaene har vi måttet forholde oss kun til de ansatte i de tre tiltaksbedriftene (1, 2 og 3). Den siste sammenligningen som skal gjøres mellom gruppene er i forhold til om de er sammensatt av ansatte med ulike kjennetegn, og om spørreskjemaene indikerer at eventuelle forskjeller er konstante gjennom tiltaksperioden. Vi har valgt å konsentrere sammenligningen i forhold til alder, ansiennitet og arbeidstid. Her har vi annet datamateriale å sammenligne med, og vi kan derfor ta med de ansatte i de to ekstra kontrollbedriftene (bedrift 4 og 5) i sammenligningen av gruppene. Problemet er også her at vi ikke vet om det er de samme ansatte som svarer i runde 1 og runde 2, og tolkninger av endringer må tas med dette som bakgrunn. Uansett vil en slik sammenligning være viktig for de analyser som gjøres i kapittel 4. Hvis spørreskjemadataene indikerer at det har

Tabell A6 Gjennomsnittlig alder, gjennomsnittlig total arbeidstid per uke og gjennomsnittlig ansiennitet for de ansatte som besvarte runde 1, etter kjønn og tiltaksgruppe. År, arbeidstimer per uke og år i bedriften. (For N se tabell A7).

		Gjennomsnittlig alder (år)	Gjennomsnittlig arbeidstid (fast-tid+overtid) per uke (timer)	Gjennomsnittlig ansiennitet i bedriften (år)
Menn	Gruppe 1 (kun bonustiltak)	34,3	38,2	8,5
	Gruppe 2 (begge tiltakene)	35,1	40,5	10,3
	Gruppe 3 (kontrollgruppe)	35,2	35,6	10,8
	Kun utvidet egenmelding	37,5	41,1	13,2
Kvinner	Gruppe 1 (kun bonustiltak)	42,5	29,7	10,7
	Gruppe 2 (begge tiltakene)	41,3	29,2	11,0
	Gruppe 3 (kontrollgruppe)	41,1	28,3	12,6
	Kun utvidet egenmelding	45,6	31,2	14,8

vært gruppevis endringer i for eksempel holdninger til fravær, kan nemlig dette både være et resultat av tiltaket og/eller det kan være et resultat av at det er andre (typer) ansatte som svarer i runde 2 enn i runde 1.

Er så det store forskjeller mellom de ansatte i de ulike gruppene som gjør at de kan sies å ikke være sammenlignbare? Tabell A6 viser gjennomsnittlig arbeidstid per uke, alder og ansiennitet for menn og kvinner i gruppene. Aldersmessig er gruppene svært like. Det er noe forskjeller i ansiennitet, men ikke store. Det er små forskjeller i arbeidstid mellom kvinnene i de forskjellige gruppene, men vi ser at det blant mennene er forholdsvis klare forskjeller. Mennene i gruppe 2 som besvarte runde 1 hadde ved tiltaksstart om lag fjorten prosent lengre arbeidsuke enn mennene i kontrollgruppen. Vi mener at forskjellene mellom de ansatte når det gjelder de mål vi her har benyttet ikke er så store at det kan virke forstyrrende ved en sammenligning av fraværsutviklingen i tiltaksperioden.

Det neste som må klargjøres er om disse forskjellene holder seg konstante gjennom tiltaksperioden. Separate analyser viser at det ikke er signifikante forskjeller mellom de som svarer i runde 1 og runde 2 når det gjelder kjønn (jf. tabell 2.5), helsetilstand, om man arbeider heltid eller deltid og hvilken stilling man har. Dette gjelder både mellom de to rundene som helhet og internt i gruppene. Tabell A7 viser at de som besvarte runde 2 var gjennomsnittlig 0,7 år eldre enn de som svarte i runde 1. De hadde 0,6 år lengre ansiennitet og arbeidet noe under en halv time mer per uke. Hadde det vært nøyaktig de samme ansatte som besvarte de to rundene, ville den gjennomsnittlige ansienniteten og alderen steget med 1,75 år. Det har også vært forholdsvis små endringer internt i gruppene, særlig i kontroll-

Tabell A7 Gruppevis endring fra runde 1 til runde 2 i gjennomsnittlig alder, gjennomsnittlig total arbeidstid per uke og ansiennitet i bedriften, etter kjønn og tiltaksgruppe. År, arbeidstimer per uke og år i bedriften.

		Endring i gj.snittlig alder (år)	Endring i gj.snittlig arbeidstid (fasttid+overtid) per uke (timer)	Endring i gj.snittlig ansiennitet i bedriften (år)
Alle	Gruppe 1(kun bonustiltak)	1,6	3,4**	2,2*
	Gruppe 2 (begge tiltakene)	1,9	0,8	1,0
	Gruppe 3 (kontrollgruppe)	0,4	-0,2	-0,2
	To butikker med kun utv. egenmelding	-0,6	0,1	1,7
	Totalt	0,7	0,4	0,6
Menn	Gruppe 1(kun bonustiltak)	2,5	5,7*	0,9
	Gruppe 2 (begge tiltakene)	-0,1	-0,8	-1,8
	Gruppe 3 (kontrollgruppe)	-0,1	1,4	-0,5
	To butikker med kun utv. egenmelding	-0,9	0,8	0,0
	Totalt	0,4	1,7	-0,2
Kvinner	Gruppe 1(kun bonustiltak)	1,4	2,5	2,7*
	Gruppe 2 (begge tiltakene)	2,2	1,5	1,8
	Gruppe 3 (kontrollgruppe)	0,4	-0,4	-0,2
	To butikker med kun utv. egenmelding	0,1	-0,8	2,9
	Totalt	0,7	0,1	0,8
N				
Alle				
Runde 1	Gruppe 1	137	136	136
	Gruppe 2	140	143	143
	Gruppe 3	493	480	498
	To butikker med kun utv. egenmelding	56	54	55
Runde 2	Gruppe 1	92	94	94
	Gruppe 2	98	95	96
	Gruppe 3	448	447	446
	To butikker med kun utv. egenmelding	54	54	53
<i>Menn</i>				
Runde 1	Gruppe 1	37	37	36
	Gruppe 2	33	34	32
	Gruppe 3	103	97	101
	To butikker med kun utv. egenmelding	13	12	12
Runde 2	Gruppe 1	26	26	25
	Gruppe 2	21	21	21
	Gruppe 3	88	85	85
	To butikker med kun utv. egenmelding	15	16	15
<i>Kvinner</i>				
Runde 1	Gruppe 1	100	99	100
	Gruppe 2	107	109	111
	Gruppe 3	390	382	397
	To butikker med kun utv. egenmelding	43	41	42
Runde 2	Gruppe 1	66	68	69
	Gruppe 2	77	74	75
	Gruppe 3	360	361	360
	To butikker med kun utv. egenmelding	39	38	38

Note: Endringene er signifikanttestet med tosidig t-test: * p>,10, ** p>,05

gruppen. I de to tiltaksgruppene er det en tendens til at de som besvarte runde 2 er noe eldre, har lengre ansiennitet og arbeider mer per uke enn de som besvarte runde 1. Unntaket er mennene i gruppe 2, hvor endringene går motsatt vei. Størst forskjeller er det for gruppe 1, hvor både menn og kvinner øker arbeidstid, ansiennitet og alder. Separate analyser viser at det har vært en økning i andelen som oppgir at deres hovedbeskjeftigelse er «Arbeid i Forbrukersamvirket» i gruppe 1 (fra 85,9 til 93,5 prosent), og en tilsvarende nedgang i andelen som oppgir «Omsorgsarbeid i hjemmet».¹¹³ Vi skal merke oss at den forholdsvis store økningen i gjennomsnittlig arbeidstid per uke for menn (tilsvarer en økning på nesten 15 prosent) i denne gruppen gjenspeiler økningen i andelen arbeidstimer utført av menn i tiltaksperioden som vi så i figur 2.3.

I kapittel 2 sannsynligjorde vi at det er lite trolig at selve det å tilhøre en tiltaksgruppe har påvirket sannsynligheten for å svare på spørreskjemaene eller å underrapportere fraværstilfeller. Videre er det tydelig at fordelingen av antallet fraværstilfeller oppgitt i spørreskjemaene i varierende grad er i samsvar med den faktiske fordelingen av tilfeller. I runde 1 hadde kvinnene en sterk underrapportering og i runde 2 hadde mennene en svak underrapportering av antallet fraværstilfeller inne arbeidsgiverperioden. Unntaket var at kvinnene som svarte i begge rundene klart underrapporterte fraværstilfeller på grunn av sykt barn. Det er såpass mange usikkerhetsmomenter knyttet til det egenrapporterte fraværet i spørreskjemaene at vi velger å kun benytte dette spørsmålet til en beskrivelse av fraværet.

¹¹³ Kji-kvadratverdi 5,87, p-verdi=0,053.

Vedleggstabeller

Kapittel 2

Tabell 2.A Oversikt over hvordan sykefravær og arbeidede timer er ført kvartalsvis for butikkene i prosjektet, samt formler for beregning av fraværsprosenter og gjennomsnittlig lengde på fravær av ulik lengde og type.

	1		2		3		4		5	
Butikk x, kvartal y			Egenmeldt		t.o.m. 1.kvartal 1998		f.o.m. 2.kvartal 1998		t.o.m. 1.kvartal 1998	
	1-3 dager tilfeller timer		4-6 dager* tilfeller timer		4-14 dager tilfeller timer		4-16 dager tilfeller timer		> 14 dager Tilfeller** timer	
Menn	a	aa	b	bb	c	cc	c	cc	d	dd
Kvinner	a	aa	b	bb	c	cc	c	cc	d	dd
I alt	a	aa	b	bb	c	cc	c	cc	d	dd

	6		7		8		9		10	
Butikk x, kvartal y	f.o.m. 2.kvartal 1998 > 16 dager		Barns sykdom		Totalt sykefravær		Faktisk utførte timeverk		Antall mulige timer	
	tilfeller** timer		tilfeller timer		tilfeller** timer					
Menn	d	dd	e	ee	S	SS	S	SS	F	T
Kvinner	d	dd	e	ee	S	SS	S	SS	F	T
I alt	d	dd	e	ee	S	SS	S	SS	F	T

* Iberegnet i kolonne 3 og 4. Kun benyttet for gruppe 2 og de to butikkene med kun utvidet egenmelding i bedrift 1 i de to tiltaksårene.

** Benyttes ikke til analyseformål

Totalt antall tilfeller av sykefravær: $S=a+c+d$ (**)

Totalt antall timer med sykefravær: $SS=aa+cc+dd$

Antall mulige timer: $T=ee+SS+F$

Total sykefraværsprosent= $(SS/T)*100$

Langtids sykefraværsprosent= $(dd/T)*100$

Antall korttids sykefraværstilfeller= $a+c$

Antall korttids sykefraværstimer= $aa+cc$

Korttids sykefraværsprosent= $((aa+cc)/T)*100$

Andel fravær som legger grunnlag for beregning av eventuell bonus= $((aa+cc)/(aa+cc+F))*100$. (Gjøres kun for "I alt")

Fraværsprosent for 1-3 dagers fravær $= (aa/T)*100$

Fraværsprosent for egenmeldt 4-6 dagers fravær $= (bb/T)*100$

Fraværsprosent på grunn av barns sykdom $= (ee/T)*100$

Gjennomsnittlig lengde for fravær av ulike lengder og typer er beregnet på følgende måte: 1-3 dager (aa/a); 4-6 dager (bb/b); 4-14/16 dager (cc/c); korttidsfravær ($(aa+cc)/(a+c)$); fravær på grunn av barns sykdom (ee/e).

Antall fravær av ulik lengde per årsverk er beregnet på følgende måte: 1-3 dager ($a/(T/(37,5*4,33*11)))$); 4-6 dager ($b/(T/(37,5*4,33*11)))$); 4-14/16 dager ($c/(T/(37,5*4,33*11)))$); korttidsfravær ($(a+c)/(T/(37,5*4,33*11)))$); fravær på grunn av barns sykdom ($e/(T/(37,5*4,33*11)))$).

Kapittel 3

Tabell 3.A Andelen av de ansatte som er menn, som jobber full arbeidsuke (37,5 timer eller mer), gjennomsnittlig arbeidstid per uke (fast arbeidstid+overtid), alder og ansiennitet, etter butikk-type. Prosent, timer og år.

	OBS	MEGA	Bygg & Bo	PRIX	Domus	S-marked	Annet
Andel menn	23,7	18,2	50,0	25,7	18,9	14,4	54,2
Andel som jobber heltid	41,0	45,9	62,5	36,5	43,2	32,2	66,7
Gjennomsnittlig arbeidstid (timer per uke)	30,7	31,2	34,3	27,6	34,8	30,1	33,8
Gjennomsnittlig alder (år)	39	40	37	39	46	45	37
Gjennomsnittlig ansiennitet (år)	11	11	13	11	18	15	9
N							
Andel som jobber heltid	80	231	8	74	37	90	24
Andel menn	80	231	8	74	37	90	24
Gjennomsnittlig alder	364	225	8	72	37	88	24
Gjennomsnittlig ansiennitet	368	224	8	74	37	89	24
Gjennomsnittlig arbeidstid	359	225	8	72	37	82	22

Tabell 3.B Andelen av de ansatte som er menn, som jobber full arbeidsuke (37,5 timer eller mer), gjennomsnittlig arbeidstid per uke (fast arbeidstid+overtid), alder og ansiennitet, etter bedrift. Prosent, timer og år.

	Bedrift 1	Bedrift 2	Bedrift 3	Bedrift 4	Bedrift 5
Andel menn	20,8	26,7	22,9	19,5	24,6
Andel som jobber heltid	45,5	31,1	50,1	30,5	41,5
Gjennomsnittlig arbeidstid (timer per uke)	32,4	28,8	32,8	28,0	29,3
Gjennomsnittlig alder (år)	44	33	41	40	37
Gjennomsnittlig ansiennitet (år)	15	7	11	12	11
N					
Andel som jobber heltid	120	45	340	220	118
Andel menn	121	45	341	220	118
Gjennomsnittlig alder	118	43	333	209	110
Gjennomsnittlig ansiennitet	118	44	330	219	115
Gjennomsnittlig arbeidstid	119	45	331	220	117

Tabell 3.C Fordelingen av de ansattes siste fravær fra jobben og fordelingen av alle egenrapporterte fraværstilfeller i runde 1 på ulike fraværslengder, avviket mellom disse, samt andelen ansatte som har oppgitt årsak til siste fravær og som har oppgitt ett eller flere fraværstilfeller siste halvår. Prosent.

Siste fravær	Fraværstilfeller siste halvår		Avvik
1-3 dager	62,2	1-3 dager 64,8	2,6
4-14 dager	16,6	4-16 dager 18,7	2,1
Over 14 dager	21,2	Mer enn 16 dager 16,5	-4,7
Totalt	100,0	100,0	
N (antall ansatte)	613	N (antall fravær siste halvår)	557
Andel ansatte som har oppgitt fravær	72,5		47,5

Kapittel 4

Tabell 4.A Fordelingen av bonusutbetalingene til de ansatte i gruppe 1 og gruppe 2 i prosjektperioden.

Bedrift nr.	Gruppe nr.	Butikktype	Antall kvartaler det har vært grunnlag for bonusutbetaling	Gjennomsnittlig antall ansatte som har fått utbetalt bonus*	Gjennomsnittlig størrelse på bonusutbetalingen som ble delt mellom de ansatte. NOK	Gjennomsnittlig størrelse på hver av bonusutbetalingene. NOK	Gjennomsnittlig krone-tillegg per time i de kvartaler hvor det var utbetalinger. NOK	Samlet utbetaling per bedrift
1	1	S-marked	4	7	4322,50	606,36	1,88	
		MEGA	3	14	3475,20	256,34	0,77	
Totalt	Bedrift 1	2 butikker	7					27715,60
Andel av mulige antall kvartaler det ble foretatt bonusutbetalinger								43,8 %
2	1	S-marked**	4	17	6063,90	352,94	1,24	
		MEGA	3	17	1906,85	115,62	0,43	
	2	MEGA	4	26	4338,45	165,15	0,59	
Totalt	Bedrift 2	3 butikker	11					47329,95
Andel av mulige antall kvartaler det ble foretatt bonusutbetalinger								45,8 %
3	1	MEGA	2	41	9964,58	243,04	1,60	
		MEGA	5	15	12409,57	695,77	1,93	
		MEGA	3	10	7377,20	750,50	2,02	
		MEGA***	0	-	-	-	-	
		MEGA	4	11	10817,72	1007,24	2,58	
		OBS	8	59	8630,94	147,93	0,39	
		OBS	5	75	13941,06	211,65	0,62	
	2	MEGA	5	21	10111,12	505,33	2,12	
		MEGA	5	12	4583,25	370,43	1,08	
		MEGA	4	30	21244,40	848,79	2,84	
		MEGA	3	13	14196,45	1158,31	2,78	
		MEGA	5	16	7185,58	500,55	1,35	
		OBS	4	38	8844,66	238,48	0,67	
		OBS	3	75	23409,41	311,65	0,93	
Totalt	Bedrift 3	14 butikker	56				543141,90	
Andel av mulige antall kvartaler det ble foretatt bonusutbetalinger								51,9 %
Totalt	19 butikker		74				618187,45	
Andel av mulige antall kvartaler det ble foretatt bonusutbetalinger totalt sett								50,0 %

* For to av kvartalene har vi for bedrift 3 måttet estimere antall ansatte som har fått utbetalt bonus på grunnlag av opplysninger om butikken fra andre kvartaler med bonusutbetaling.

** Butikken ble stengt i en periode på noen måneder høsten 1999 og gjenåpnet som MEGA-butikk.

*** Butikken ble nedlagt etter 4. kvartal (31/12 1999), og hadde ikke bonusgrunnlag for noen av de fire kvartalene i 1999. Her er kun disse fire kvartalene medregnet.

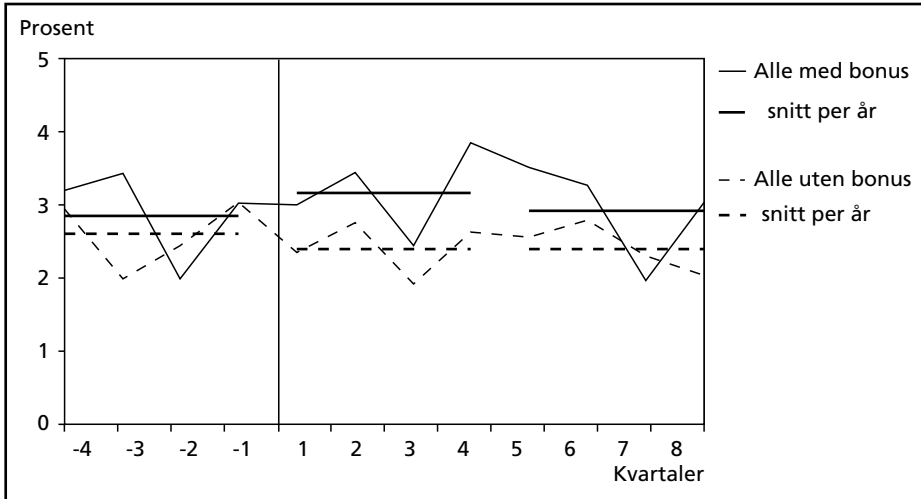
Tabell 4.B Prosentvis endring i sykefraværet (F), tilfeller per årsverk (T) og gjennomsnittlig lengde på fravær (L) i tiltaksperioden (år 1 og 2), sammenlignet med året før tiltakene ble igangsatt (år -1), etter gruppe og kjønn.

	Totalt fravær	Lang tids-fravær	Korttidsfravær (1-16 dager)			4-16 dager			1-3 dager			Fravær på grunn av barns sykdom		
	F	F	F	T	L	F	T	L	F	T	L	F	T	L
Gruppe 1, Kollektiv bonus														
Menn	-38,2	-46,2	-19,8	-21,2	+1,8	-20,9	-29,3	+11,9	-15,8	-11,8	-4,5	+67,5	+42,1	+17,8
Kvinner	-2,6	-7,8	+8,9	-13,0	+25,1	+14,1	-5,0	+20,1	-9,7	-21,0	+14,2	+109,7	+97,4	+6,3
Totalt	-13,6	-19,6	-0,1	-16,3	+19,3	+3,3	-12,3	+17,7	-12,2	-20,4	+10,2	+96,7	+81,1	+8,6
Gruppe 2, Kollektiv bonus og utvidet egenmelding														
Menn	-50,5	-71,7	+30,2	+20,7	+7,8	+27,0	+4,5	+21,5	+40,6	+34,5	+4,5	-62,1	+51,0	-74,9
Kvinner	-6,3	-11,8	+7,8	-3,7	+11,9	+13,4	-0,8	+14,3	-10,4	-6,9	-3,8	-12,4	+10,6	-20,8
Totalt	-14,7	-24,7	+13,6	+2,2	+11,2	+17,8	+2,2	+15,3	0	+2,2	-2,1	-21,7	+17,7	-33,5
Gruppe 3, Kontrollgruppe														
Menn	+10,6	+23,1	-12,8	-5,6	-7,6	-8,3	-2,1	-6,3	-22,3	-7,6	-15,9	-16,8	-11,9	-5,5
Kvinner	+11,9	+21,9	-7,4	-7,0	-0,5	-7,7	-8,9	+1,3	-6,4	-4,9	-1,5	-19,1	-6,7	-13,3
Totalt	+12,6	+23,1	-7,6	-6,0	-1,8	-6,9	-7,0	+0,1	-10,3	-5,0	-5,6	-18,2	-7,0	-12,1
2 butikker med kun utvidet egenmelding i bedrift 1														
Menn	+261,2	+ (*)	+22,4	-3,8	+27,2	+47,6	+26,1	+17,1	-23,7	-23,2	-0,7	-100,0	-100,0	-100,0
Kvinner	+2,9	+19,9	-18,6	-9,3	-10,3	-18,6	-7,7	-11,8	-18,7	-10,8	-8,9	-14,6	-14,3	-0,4
Totalt	+26,0	+61,4	-10,9	-7,5	-3,7	-8,0	-0,6	-7,4	-19,5	-13,2	-7,2	-23,6	-22,7	-1,1

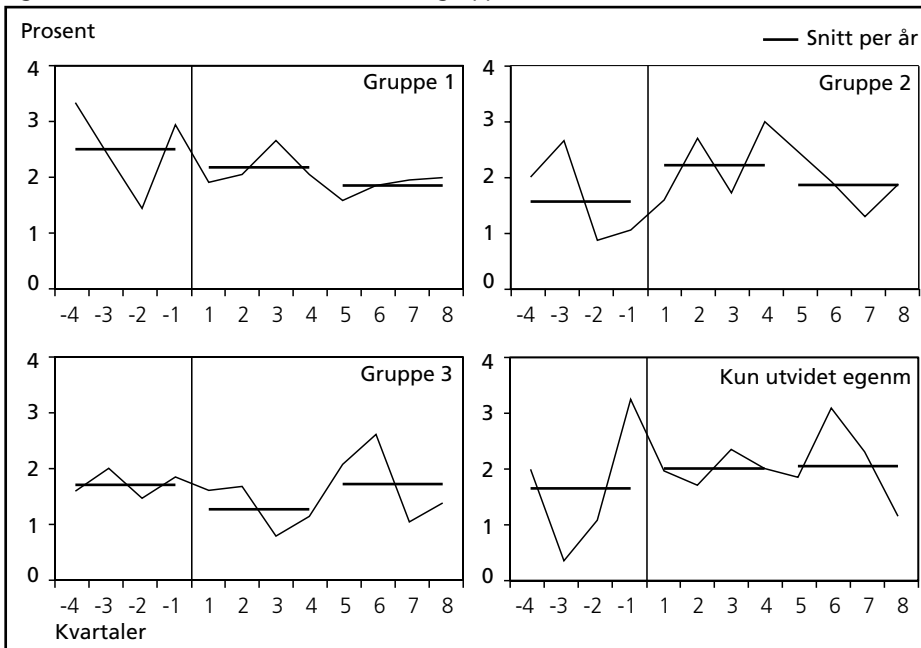
(*) Mennene i disse to butikkene hadde ikke noe registrert langtidsfravær i sammenligningsåret, men et langtidsfravær på 3,9 prosent i tiltaksperioden

Vedleggsfigurer til kapittel 4

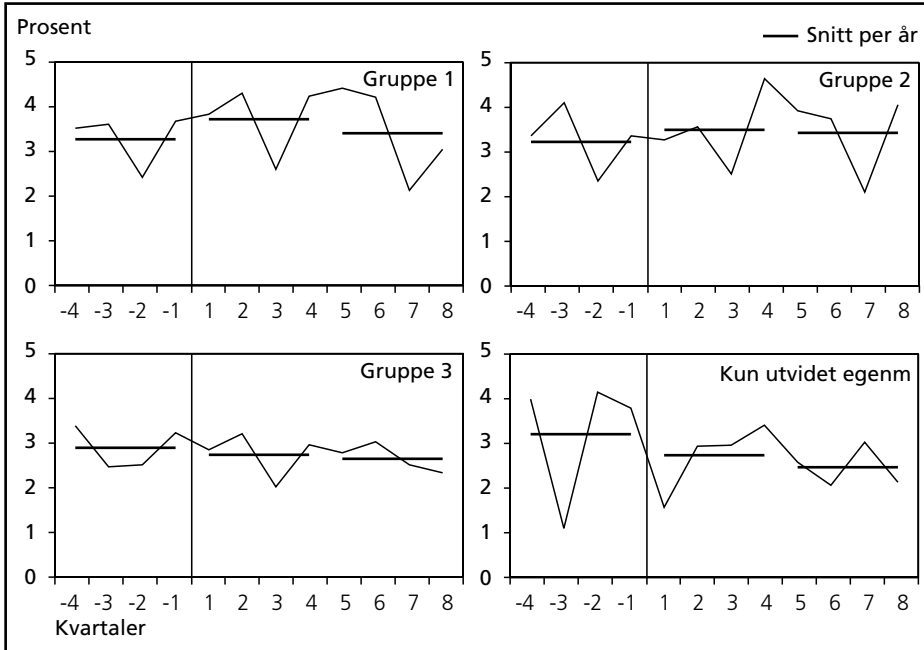
Figur 4.4A: Korttidsfravær, etter bonusordning. Prosent.



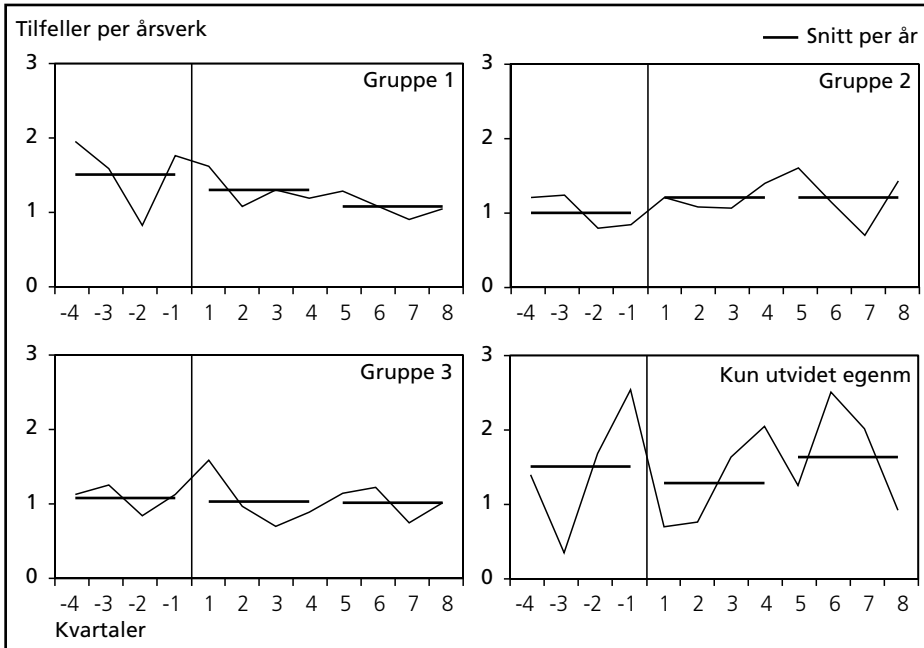
Figur 4.5A: Korttidsfravær for MENN, etter gruppe. Prosent.



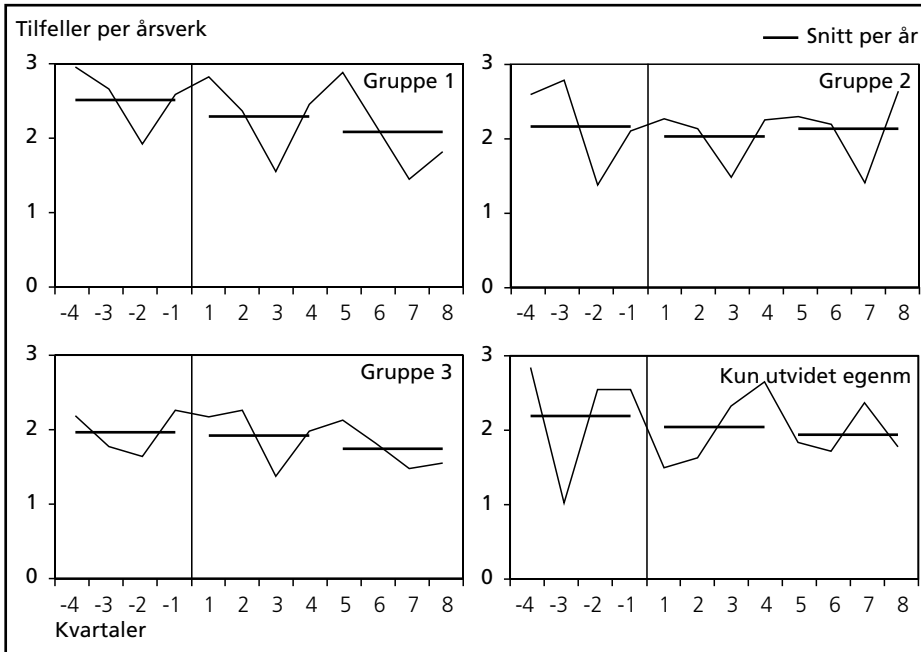
Figur 4.5B: Korttidsfravær for KVINNER, etter gruppe. Prosent.



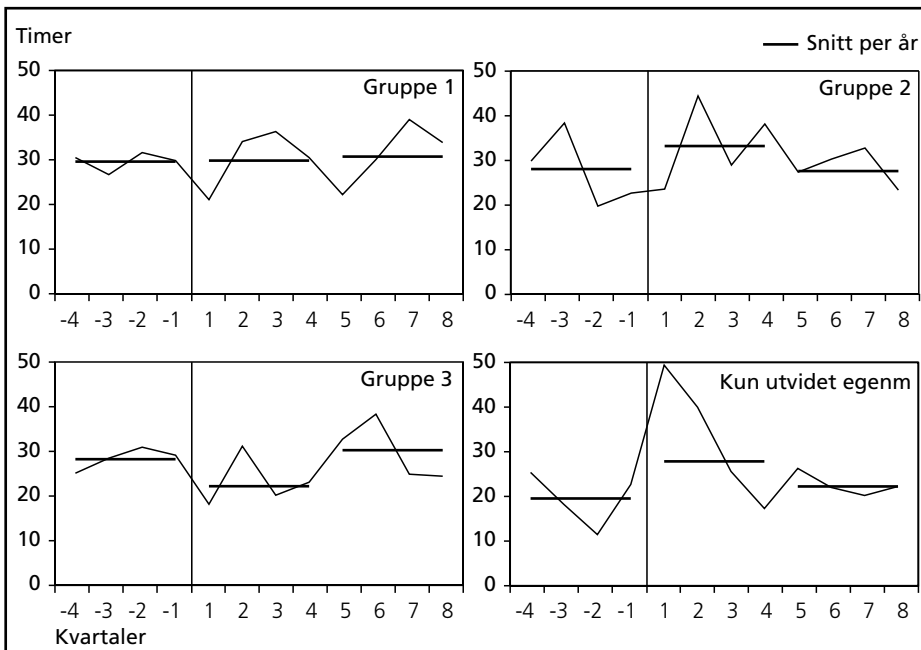
Figur 4.6A: Antall korttidsfravær per årsverk for MENN, etter gruppe.



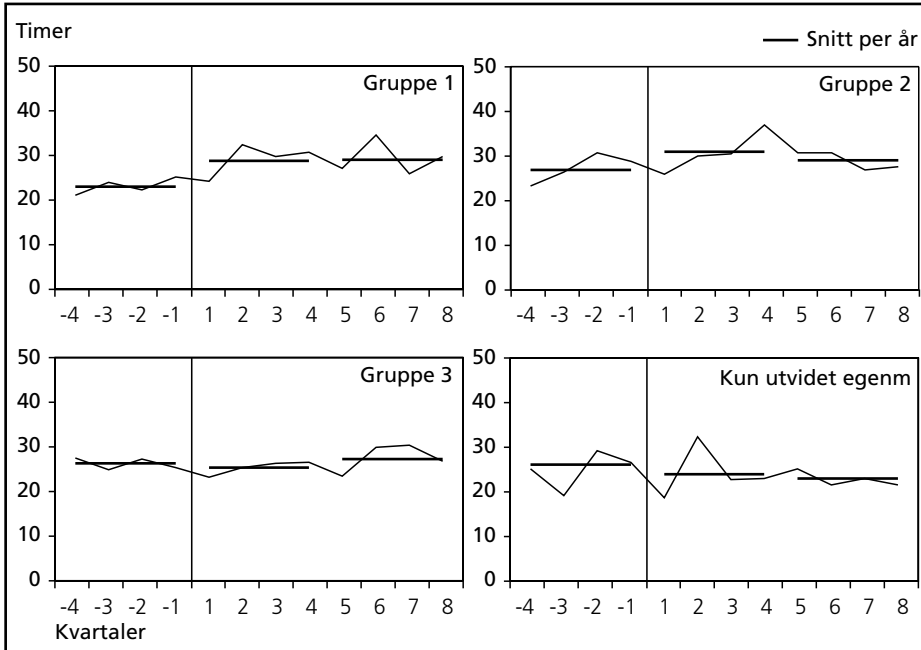
Figur 4.6B: Antall korttidsfravær per årsverk for KVINNER, etter gruppe.



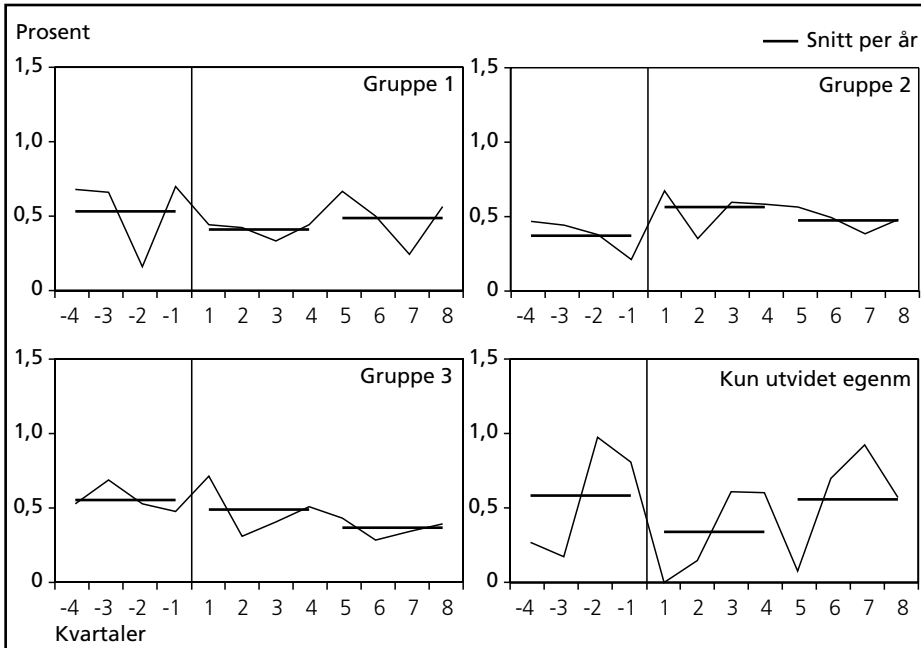
Figur 4.7A: Gjennomsnittlig lengde på korttidsfravær for MENN etter gruppe. Timer.



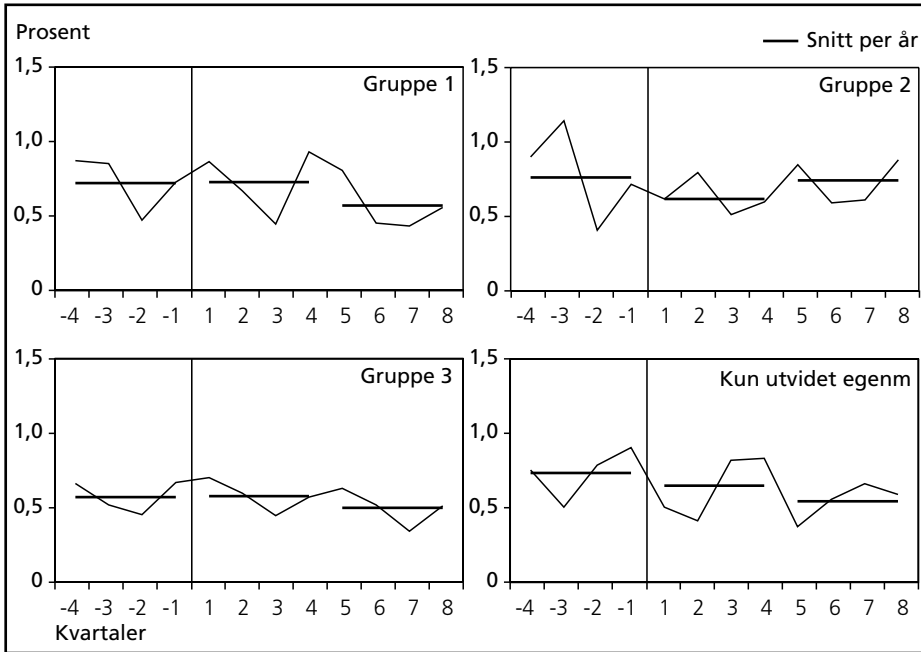
Figur 4.7B: Gjennomsnittlig lengde på korttidsfravær for KVINNER, etter gruppe. Timer.



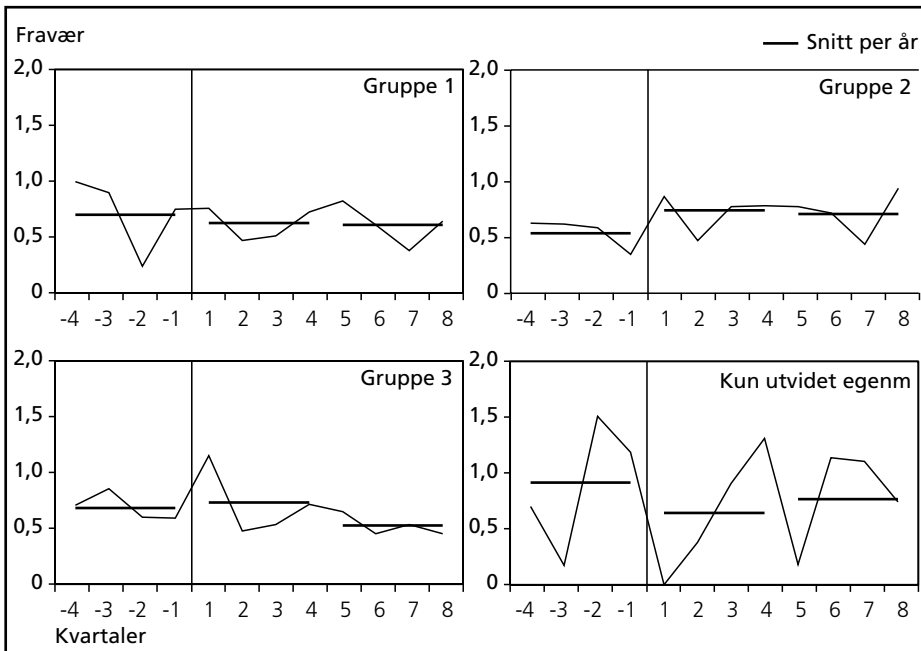
Figur 4.9.A 1-3 dagers fravær for MENN, etter gruppe. Prosent.



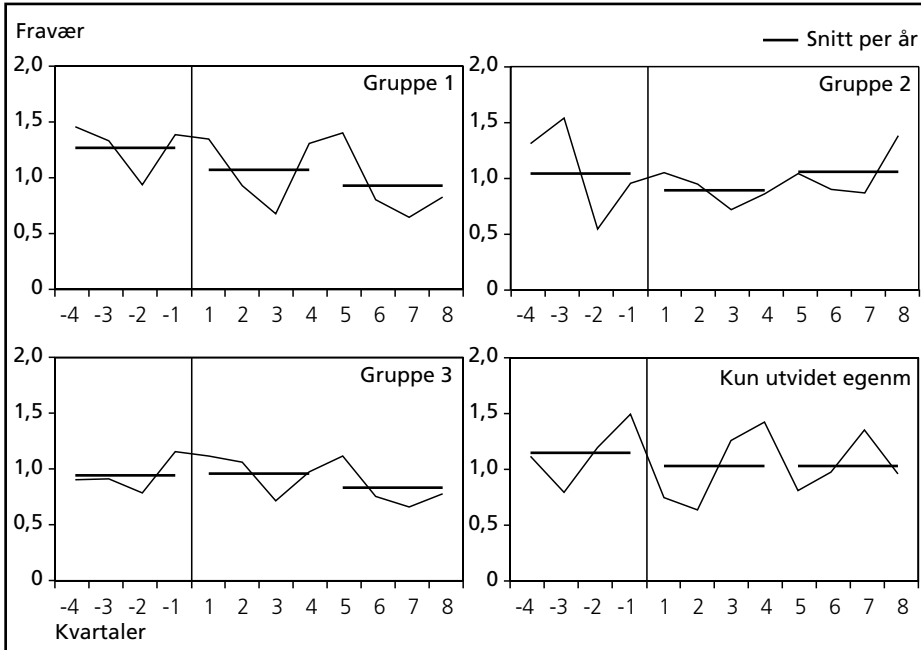
Figur 4.9.B 1-3 dagers fravær for KVINNER etter gruppe. Prosent.



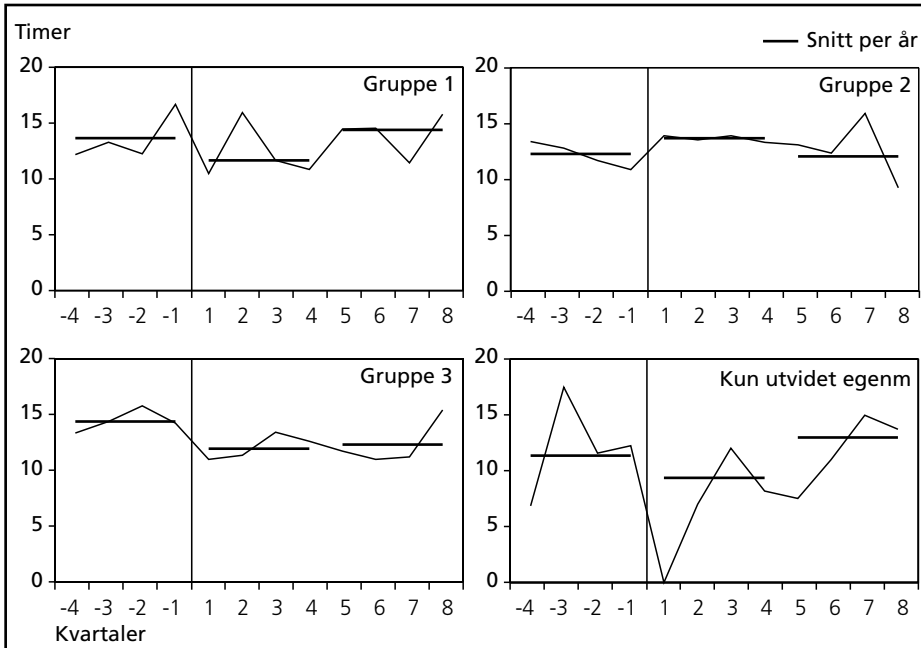
Figur 4.10.A Antallet 1-3 dagers fravær per årsverk for MENN, etter gruppe.



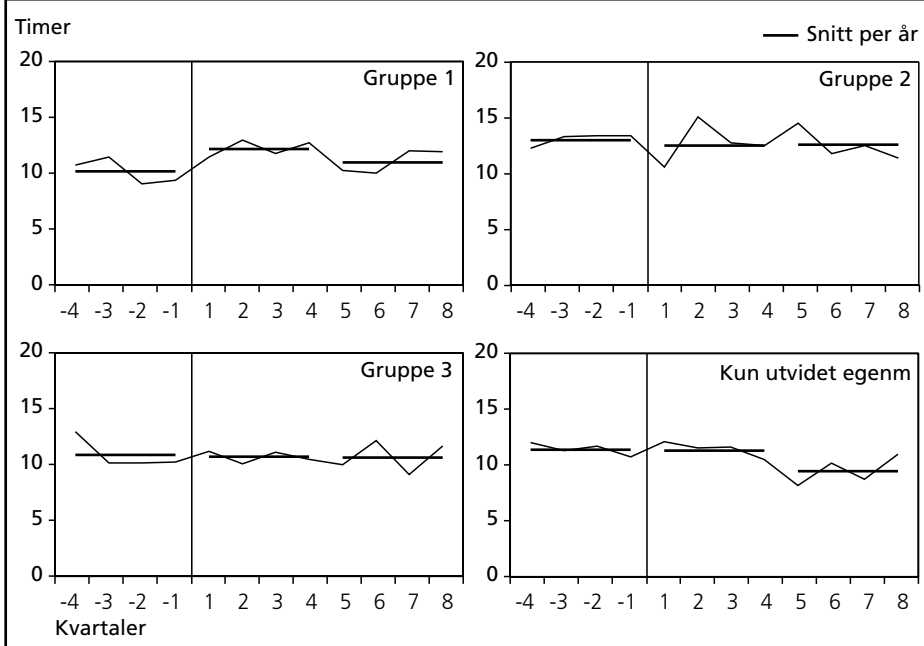
Figur 4.10.B Antall 1-3 dagers fravær for KVINNER per årsverk, etter gruppe.



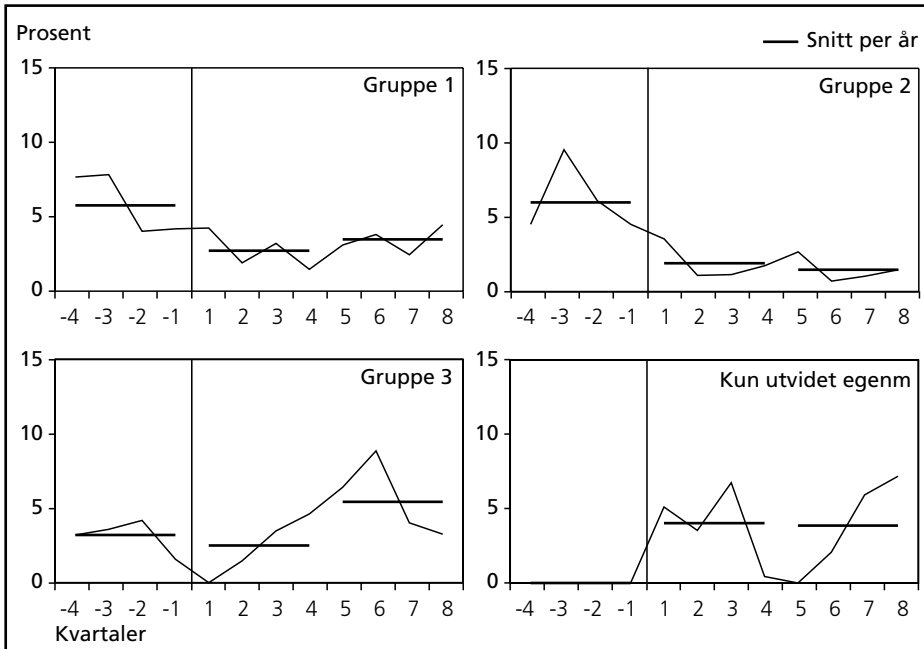
Figur 4.11.A Gjennomsnittlig lengde på 1-3 dagers fravær for MENN, etter gruppe. Timer.



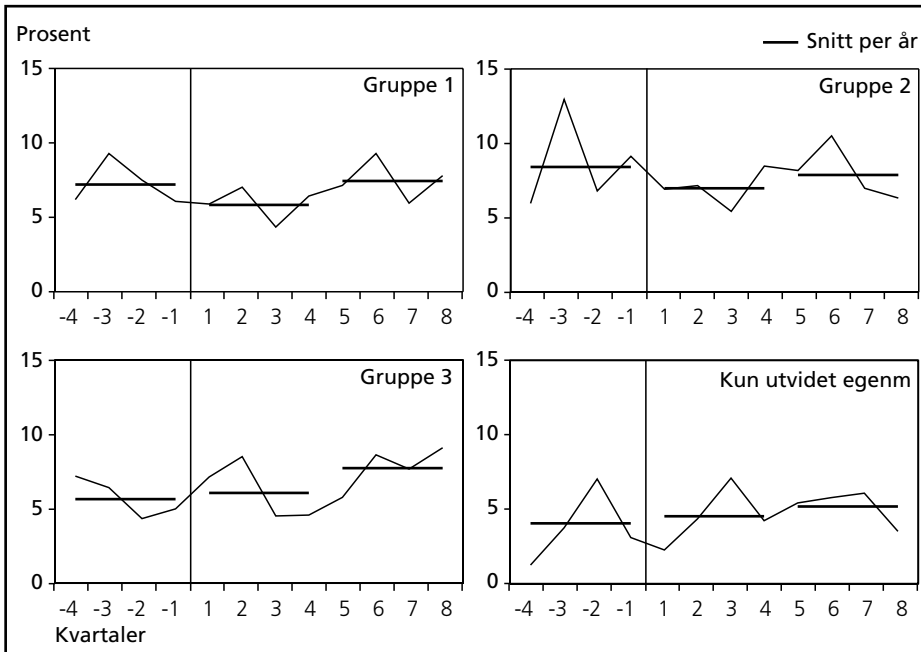
Figur 4.11.B Gjennomsnittlig lengde på 1-3 dagers fravær for KVINNER etter gruppe. Timer.



Figur 4.14.A Sykefravær over 16 dager for MENN, etter gruppe. Prosent.



Figur 4.14.B Sykefravær over 16 dager for KVINNER, etter gruppe. Prosent.



Vedlegg 1–3

1. Avtale om resultatlønn (bonus)

Med hjemmel i Rammeavtalen om resultatlønn mellom HK og SamFo er det mellom

(bedrift)

og

(tillitsvalgte)

på vegne av arbeidstakerne inngått avtale om innføring av resultatlønn (bonus) basert på forbruk av personalkostnader knyttet til sykefraværet fra

(dato)

Avtalen gjelder i to år fra dato og opphører uten nærmere oppsigelse. Avtalen omfatter fast ansatte heltids- og deltids arbeidstakere. Nyansatte omfattes av avtalen på lik linje med andre. Ekstrahjelper og vikariater av mindre enn 3 måneders varighet omfattes ikke avtalen. Avtalen omfatter arbeidstakere ved:

(avdeling)

Beregningsperioden er et kvartal. Bonus beregnes ut fra innsparte personalkostnader som følge av redusert sykefravær i avdelingen i et kvartal sammenlignet med sykefraværet i avdelingen i tilsvarende kvartal foregående år. Det er bare sykefravær inntil 14 dager som legges til grunn for beregningene.

Eventuelle innsparte personalkostnader som følge av redusert sykefravær fordeles likt mellom bedriften og arbeidstakerne. Grunnlaget for beregning av innsparte kostnader er gjennomsnittlig personalkostnad per time (lønn og sosiale utgifter) i den aktuelle bedriften.

Bonus fordeles blant arbeidstakerne i den aktuelle avdeling i forhold til antall timer den enkelte har arbeidet i det siste kvartalet.

Bonus utbetales etterskuddsvis senest andre måned etter periodens utløp.

Dagens dato

Part 1

Part 2

2. Avtale om utvidet adgang til egenmeldt sykefravær

Mellom partene

(bedrift)

og

(tillitsvalgte)

er det på vegne av arbeidstakerne inngått avtale om innføring av utvidet rett til egenmeldt sykefravær fra

(dato)

Avtalen gjelder i to år fra dato og opphører uten nærmere oppsigelse. Avtalen omfatter fast ansatte heltids- og deltids arbeidstakere. Nyansatte omfattes av avtalen på lik linje med andre. Ekstrahjelp og vikariater av mindre enn 3 måneders varighet omfattes ikke av avtalen.

Avtalen omfatter arbeidstakere ved:

(avdeling)

Avtalen innebærer at arbeidstakerne tillates å være borte fra arbeidet på grunn av sykdom i inntil seks kalenderdager uten at det kreves dokumentasjon fra lege. Retten til egenmeldte sykefravær utvides også fra fire til seks tilfeller i løpet av de siste 12 måneder, men begrenses til maksimalt 24 kalenderdager.

Dagens dato

Part 1

Part 2

3. Spørreskjema



Sykefraværprosjektet i Forbrukersamvirket Spørreskjema til ansatte

1. Hvilken bedrift er du ansatt i?

- 1 AAA
2 BBB
3 CCC
4 DDD
5 EEE

2. Hva slags butikk arbeider du i?

- 1 Obs
2 Mega
3 DNM
4 Bygg & Bo
5 Prix
6 Dinnex
7 S-marked
8 Annen

3. Omtrent hvor mange ansatte er det totalt i din butikk?

- 1 5-10 ansatte
2 11-20 ansatte
3 21-30 ansatte
4 Over 30 ansatte

4. Hva slags stilling har du?

- 1 Butikkjef
2 Mellomleder
3 Øvrig medarbeider

5. Når begynte du å arbeide i Forbrukersamvirket?

Jeg begynte i Forbrukersamvirket

År: 19 _____ måned: _____

6. Arbeider du heltid eller deltid?

- 1 Heltid
2 Deltid

7. Hvor mange timer arbeider du i gjennomsnitt per uke?

Bytt ut:

Fast tid: _____ timer per uke

Merarbeid/overtid: _____ timer per uke

8. Hva er din hovedbeskjeftigelse?

Sett ett kryss

- 1 Arbeider i Forbrukersamvirket
2 Omsetningsarbeid i hjemmet
3 Studier/utdanning
4 Egen næring (f.eks. gårdsdrift, leiesamot)
5 Annen

9. Hva består arhaldet ditt i?

Forskjell på prosent med prosent hvis nyere arbeidstiden f. eks. i løen av en uke som går med til ulike gjøremål. Hvis du bare har en oppgave skriver du 100 prosent ved du noe.

Prosent av samlet arbeidstid:

Sitte i kassa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annen kundebehandling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisering/utrustning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Påsing av varer/levering m.v	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annert (oppgi type arbeid):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arbeidsmiljø og trivsel

10. Under følger noen utsagn om arbeidsmiljø og trivsel som vi ber deg ta stilling til. Kryss av for hvor enig du er i hvert utsagn.

Sett bare et kryss per linje

	Helt enig	Delvis enig	Både og	Delvis uenig	Helt uenig
	1	2	3	4	5
Innledninga på arbeidsplassen er dårlig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidsledelse er trivelige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidet mitt er fysisk slitsomt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidet mitt innebærer tunge løft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidet mitt er ensformig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg trives med mine arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har hyggelige kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobbing er ikke noe problem på min arbeidsplass	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg samarbeider godt med kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg samarbeider godt med nærmeste overordnede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg får opplæring til å jobbe slik jeg mener det er fornuftig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedriften gir gode oppførings- og utviklingsmuligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingen bryr seg dersom jeg er syk og borte fra jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har liten innflytelse på arbeidsoppgavene mine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er stolt av å arbeide for denne bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er villig til å gjøre en ekstra innsats for denne bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg føler svært liten tilknytning til denne bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har liten mulighet til å bestemme arbeidsenhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har gode muligheter til å ta ansvar i arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg kan velge den arbeidstid som passer meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg blir en mer slitsom arbeidsdag når andre er syke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg liker å være i kontakt med kundene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedriften har gode rutiner for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er fornøyd med jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er fornøyd med lønnsnivået	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Helse og fravær

11. Hvordan vil du karakterisere din egen helse?

Svært dårlig Dårlig Middels God Svært god

12. Er du for tiden sykemeldt?

Ja
 Nei

13. Hvor mange ganger har du vært borte fra arbeid på grunn av sykdom de siste seks månedene?

ganger p.g.a. egen sykdom som varte 1-3 dager
 ganger p.g.a. egen sykdom som varte 4-6 dager
 ganger p.g.a. egen sykdom som varte 7-16 dager
 ganger p.g.a. egen sykdom som varte mer enn 16 dager
 ganger p.g.a. borte sykdom

14. Uansett om du har vært syk i denne perioden eller ikke, vil vi gjerne at du oppgir hvilke plager eller sykdommer som var utslagsgivende sist gang du var syk og borte fra arbeid. Kryss av for de forhold som hadde betydning for ditt siste sykefravær og hvor langt dette sykefraværet var.

	1-3 dager	4-6 dager	7-14 dager	Over 14 dager
Forkjølelse, influensa, utgangssyke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hodepine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastninger knyttet til arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastninger knyttet til privatlivet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidsulykker eller skader	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hjemme- og fritidsulykker eller skader	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kronisk sykdom eller plage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psyliske problemer/søvnløshet/utbrenthet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alkohol/rusmidler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annnet, spesifiser:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Ta stilling til følgende utsagn, og kryss av for hvor ofte dette eventuelt hender på din arbeidsplass

	Oftest	Av og til	Sjelden	Aldri	Veit ikke
	1	2	3	4	5
En medarbeider er på jobb selv om han/hun er syk.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En medarbeider er sykmeldt selv om han/hun er frisk.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er på jobb selv om jeg er syk.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg melder meg syk, selv om jeg er frisk.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Dersom det hender at du går på jobb selv om du er syk, hva er grunnen til det? Kryss av for betydningen av følgende faktorer/mulige begrunnelsen:

	Tegn betydning	Liten betydning	Nes betydning	Stor betydning
Liker ikke å være borte fra jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forpliktelse overfor bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forpliktelse overfor kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frykt for andre ikke mer jeg er syk nok	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frykt for å miste jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frykt for å røpe barrieremuligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eller høyt sykefravær jeg har hatt siste halvår	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eller høyt sykefravær andre har	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønsker å gi et godt inntrykk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annelt, spesifikt:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Synes du andre på din arbeidsplass sykemelder seg for ofte?

	Ja, absolutt	Ja, i noen grad	Nei	Ver ikke
Med gjennomslag:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Med legetest:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Til slutt har vi noen få spørsmål om deg selv

18. Er du mann eller kvinne?

- 1 Mann
2 Kvinne

19. Når er du født?

19 | |

20. Hva er din sivile status

- 1 Ugift
2 Gift/samboer
3 Separert/skilt
4 Enke/enkemann

21. Har du hjemmeboende barn?

- 1 Nei
2 Ja i førskolealder
3 Ja i aldersgruppen 6-10 år
4 Ja over 10 år

22. Bor du sammen med gamle eller funksjonshemmede som trenger pleie?

- 1 Ja
2 Nei

23. Driver du noe form for regelmessig trim eller trening?

- 1 Ja
2 Nei

24. Røyker du til daglig?

- 1 Ja
2 Nei

25. Er du for tiden på uttakk etter en annen jobb?

- 1 Ja
2 Nei

Tusen takk for hjelpen!

Sykefravær i butikker innenfor COOP

Rapporten omhandler gjennomføringen av og resultatene fra et sykefraværprosjekt som ble gjennomført i 34 dagligvarebutikker i tre av COOPs bedrifter. I prosjektet har det blitt prøvd ut to tiltak over en toårsperiode for å redusere korttidsfraværet (fraværet innen arbeidsgiverperioden):

- Kvartalsvis utbetaling av *kollektiv bonus* når det var nedgang i fraværet i en butikk i arbeidsgiverperioden sammenlignet med det samme kvartalet året før, og
- *utvidet egenmelding* i kombinasjon med en slik kollektiv bonusordning.

De deltakende butikkene ble delt inn i tre grupper, hvor én gruppe kun hadde tiltaket kollektiv bonus, én gruppe butikker hadde begge tiltakene, og én gruppe hadde ingen tiltak og fungerte som kontrollgruppe. Hovedmålet for rapporten er å undersøke om en ordning med kollektiv bonus alene, og en ordning med kollektiv bonus i samspill med retten til utvidet egenmelding, bidrar til lavere sykefravær. Dette gjøres ved å sammenligne utviklingen av det faktiske sykefraværet i de to tiltaksgruppene med utviklingen i kontrollgruppen. Videre undersøkes det om tiltakene har påvirket holdninger til sykefravær, og forhold på arbeidsplassene som kan ha innflytelse på sykefraværet så vel som sykenærværet.

