

It depends on the young females

En studie om sykefravær, ansettelsesforhold og arbeidsmiljø

Kirsti Moslett Thunberg

HEL-3950 Masteroppgave i Public Health

Juli 2014

Veileder: Nils Fleten

FORORD

NAV har vært min arbeidsplass siden 2005. Jeg har fått delta på store deler av NAV reformen, som til nå er Norges største forvaltningsreform. Det har vært spennende, utfordrende og lærerik.

Studiet i folkehelsevitenskap har gitt meg ny innsikt, særlig om hva helse er og hva som skaper god helse for alle. Det vi kan legge til rette for i fellesskap, og som bidrar til at alle får mulighet til deltakelse og dermed muligheter for god helse er en av mine hjertesaker. Arbeidsplassen kan være en helsefremmende arena, men som også kan bidra til sykefravær og frafall. Derfor er sykefravær og nærvær noen av mine interessefelt.

Jeg har fått muligheten til å studere sykefravær og arbeidsmiljø på min egen arbeidsplass, det gjorde arbeidet med studien ekstra givende. Takk til NAV Leder Ivar Sæther og resten av ledergruppa som har gitt meg denne muligheten. Også vil jeg takke alle de ansatte som gav meg positiv tilbakemelding på studien og som har tatt seg tid til å svare på spørreskjemaet. Dere er fantastiske kolleger.

Takk til veileder Nils Fleten, som tålmodig og med mye kunnskap har veiledet meg på riktig spor og gjort denne oppgaven mulig.

Til sist må jeg også takke min mann, Odd Arne Thunberg, som heier på meg, skaper og gir rom og innspill i prosessen.

Tromsø 20. juli 2014

Kirsti Moslett Thunberg

Innholdsfortegnelse

INNHOLDSFORTEGNELSE	2
SAMMENDRAG	3
ABSTRACT	4
1 INNLEDNING	5
1.1 HENSIKT OG MÅL MED STUDIEN	6
1.2 PROBLEMSTILLING	6
1.3 NAV TROMSØ	6
1.4 SYKEFRAVÆRET I NORGE OG TROMS.....	7
2 TEORI	11
2.1 BEGREPSAVKLARINGER.....	11
2.2 TEORETISKE MODELLER OG SAMMENHENGER	12
3 MATERIALE OG METODE	17
3.1 DESIGN.....	17
3.2 METODE.....	17
3.3 STATISTISK ANALYSE	21
3.4 ETIKK	22
4 RESULTATER	25
4.1 DATASETTETS FORDELING TOTALT	25
4.2 SYKEFRAVÆR	27
4.3 ARBEIDSRELATERT FRAVÆR – RESPONDENTENES EGEN BEGRUNNELSE FOR FRAVÆR	30
4.4 ARBEIDSMILJØETS PÅVIRKNING PÅ SYKEFRAVÆRET.....	31
4.5 KOMMUNALT TILSATTE OG STATLIGE KVINNER	35
4.6 KOMMUNALT TILSATTE OG STATLIGE KVINNER – DE UNGE	36
4.7 ALDERENS BETYDNING PÅ ARBEIDSMILJØFAKTORENE.....	37
4.8 HVA TROR RESPONDENTENE OM FORSKJELLENE I SYKEFRAVÆR	38
4.9 OPPSUMMERT RESULTAT.....	40
5 DISKUSJON	41
5.1 VIKTIGE FUNN	41
5.2 STUDIENS STYRKER OG SVAKHETER	42
5.3 KJENNETEGN VED ANSATTGRUPPENE - BAKGRUNNSVARIABLER.....	46
5.4 SYKEFRAVÆR – ULIKE FORMER.....	50
5.5 ARBEIDSMILJØFAKTORER	51
6 OPPSUMMERING OG BETRAKTNINGER	59
7 LITTERATUR	60
8 VEDLEGG:	62
8.1 BETYDNING AV ARBEIDSMILJØFAKTORER.....	62
8.2 SPØRRESKJEMA	65

Sammendrag

Bakgrunn: Kommunalt tilsatte i NAV Tromsø hadde i perioden 2010 – 2013 dobbelt så høyt sykefravær som de statlig tilsatte. **Hensikt:** Å finne frem til faktorer som kan bidra til forståelsen av forskjellen i sykefraværet. **Metode:** Studien var en spørreundersøkelse fra mai 2013, hvor alle tilsatte ble invitert til å svare på spørsmål om egen bakgrunn, sykefravær, medbestemmelse, arbeidspress, sosialt arbeidsmiljø, organisasjonsklima og egen refleksjon rundt forskjellen i sykefraværet. **Resultat:** Svarprosenten ble 85 % hos de statlige tilsatte og 83 % hos de kommunalt tilsatte. Mennene hadde lavest andel fravær i alle kategoriene. Det var stor aldersforskjell mellom gruppene. På statlig side var 26,9 % 40 år og yngre og 67,6 % hos de kommunale. Når det ble korrigert for kjønn og alder, forsvant differansen i det egenrapporterte fraværet mellom gruppene. Analysen viste at kommunalt tilsatte opplevde klimaet som mindre avslappende, mer konkurranseorientert og mistroisk, også når det ble korrigert for alder. De statlig tilsatte mente forskjellen kom av arbeidspress, uforutsigbarhet, dobbeltarbeid hjem/arbeid, brukerne, korte frister, medbestemmelse, ledelse, kultur og andelen kvinner. De kommunalt tilsatte mente forskjellen kom av arbeidspress, uforutsigbarhet, organisering, dobbeltarbeid hjem/arbeid, graviditet og anerkjennelse fra kolleger og ledelsen. Totalt i datamaterialet var det tendenser til at arbeidspresset ble vurdert som høyere enn medbestemmelse og belønning. **Konklusjon:** Studien viste at hovedårsaken til forskjellen i fraværet var kjønn og alder. De kommunalt tilsatte hadde overvekt av kvinner og var yngre enn sine statlige kolleger. Det var tendenser til at de kommunalt tilsatte hadde mer langtidsfravær. Det kan også synes som at de opplevde manglende anerkjennelse for det arbeidet de gjør. **Stikkord:** Sykefravær, kvinner, unge kvinner, arbeidsmiljø, medbestemmelse, arbeidspress, rettferdighet, belønning, indre motivasjon, sosialt arbeidsmiljø.

Abstract

Background: municipal employees at NAV Tromsø had in the period 2010-2013 twice as high sick leave as the state employees. **Purpose:** to find factors that can contribute to the understanding of the difference in sick leave. **Method:** The study was a survey from May 2013, where all the employees was invited to answer questions about their own background, sick-leave, codetermination, work pressure, social work environment, organizational climate and their own reflection about the differences in sick-leave. **Result:** The response rate was 85 % with state employees and 83 % with the municipal employees. The men had the lowest proportion of sick leave in all categories. There was a big age difference between the groups. On the state side 26.9% was 40 years and younger and 67.6% with the municipal. When the data were adjusted for gender and age, the difference in self-reported absence between groups disappeared. The analysis showed that municipal employees experienced climate as less relaxed, more competitive and distrustful, even when controlling for age. The state employees thought the difference was due to work pressure, unpredictability, double work with home / work, users, short deadlines, codetermination, leadership, culture and the proportion of women. The municipal employees thought the difference was due to work pressure, unpredictability, organization, double work with home/work, pregnancy and recognition from colleagues and management. Overall in the study there were tendencies that work pressure were considered higher than participation and reward. **Conclusion:** The study showed that the main reasons for the difference in absence were gender and age. The municipal employees had a majority of women and were younger than their state counterparts. There was a tendency that the municipal employees had more long-term absence. It also appears that they experienced a lack of recognition for the work they do. **Keywords:** sick-leave, women, young women, work environment, codetermination, work pressure, justice, reward, intrinsic motivation, social work environment.

1 Innledning

Fravær fra arbeid på grunn av sykdom har både personlige, økonomiske, arbeidsmiljø- og helsemessige konsekvenser. Sykefraværstatistikken i Norge viser at fraværet ikke er stabilt, det endres både over år og mellom årstider. Sykefraværet har vært økende siden 1972 (Kostøl og Telle 2011). I 2001 ble IA-avtalen etablert, en avtale mellom Staten, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene om Inkluderende Arbeidsliv. Avtalen har vært reforhandlet flere ganger, siste gang våren 2014 (Ose et. al 2009).

Sykefravær er en god indikator for helhetlig helsetilstand. Fravær pga. sykdom over 7 dager er nært assosiert med dårlig helse, medisinske tilstander og dødelighet (Kivimäki et. al 2007 s. 433). Sykefraværet er imidlertid ulikt fordelt mellom bransjer, innad i bransjer og mellom enheter. Den grunnleggende helsesituasjonen kan derfor alene ikke være årsak til ulikhetene. En metaanalyse fra 2006 fant at arbeidsbelastning, lav medbestemmelse, liten sosial støtte, høye psykologiske krav, ubalanse mellom krav og belønning og usikkerhet knyttet til jobben fører til psykiske lidelser (Nielsen et.al 2012).

Arbeidslivets innsats for redusert sykefravær kan på den ene siden være å tilrettelegge for at ansatte med nedsatt funksjonsevne kan forbli i jobb og slik hindre utstøting fra arbeidslivet. På den andre siden kan det skapes gode fysiske og psykososiale arbeidsmiljø, som virker helsefremmende og forhindrer arbeidsrelatert sykefravær. Studie viser at en fjerdedel av de psykiske lidelsene kan tilskrives arbeidsrelaterte faktorer. (Johannessen et.al 2013).

En av NAV sine viktigste arbeidsområder er oppfølging av sykemeldte i alle deler av arbeidslivet. Kunnskap om hva som påvirker sykefraværet er derfor viktig i møte med de sykemeldte og arbeidsgiverne, ikke minst i et forebyggende perspektiv. At NAV selv har fokus på og kunnskap om hva som skaper sykefravær i egen organisasjon kan være nyttig i arbeidet med brukere og arbeidsmarkedet. Kanskje kan denne oppgaven være et bidrag til dette arbeidet.

1.1 Hensikt og mål med studien

NAV Tromsø har siden opprettelsen av NAV kontoret hatt stor ulikhet i fraværet mellom de kommunalt og statlig tilsatte. Ledelsen og de tillitsvalgte i kontoret har hatt dette som sak i flere møter, uten at de har funnet noen klare årsaker. Årsakene til sykefravær kan være kilde til myter og feile forklaringer, større kunnskap kan bidra til å hindre det. Stort sykefravær hos de ansatte er uheldig for brukerne av NAV og for kollegaene i kontoret. Det gir lengre saksbehandlingstid og mindre brukeroppfølgning, kollegaene får merarbeid og samarbeid og andre felles tiltak stopper opp. For kontoret øker kostnadene og produksjonen reduseres. For ledelsen er det viktig å forstå hva som kan forebygge sykefravær.

Prosjektets formål er å undersøke om det innad i NAV kontoret er forskjeller i bakgrunns- og arbeidsmiljøfaktorer som er kjent for å kunne påvirke sykefravær på en arbeidsplass. Hvis slike faktorer identifiseres, vil det kunne bidra til et mer målrettet fokus og arbeid mot bedre arbeidsmiljø og derigjennom sannsynlig kunne redusere sykefravær.

1.2 Problemstilling

Er det innad i NAV Tromsø forskjeller i bakgrunns- og arbeidsmiljøfaktorer som er kjent for å kunne påvirke sykefravær på en arbeidsplass?

1.3 NAV Tromsø

1.3.1 En ny organisasjon med to eiere

NAV kontorene er eiet av to forvaltningsnivå, kommunen og staten. I hovedsak ledes NAV kontorene av en felles leder, som kan være statlig eller kommunalt tilsatt. NAV Leder får fullmakter og styringssignaler fra kommunen og staten, og rapporterer begge veier. De ansatte kommer fra ulike enheter, den kommunale sosialtjenesten og de statlige etatene Aetat og Trygdekontoret. Dette var tre miljø som bragte med seg sine kulturer, sedvaner og faglige forståelsesrammer.

NAV ble etablert som etat 1. juli 2006. I november 2009 ble NAV Tromsø etablert som felles enhet for den tidligere kommunale sosialtjenesten og NAV Stat. De ansatte ble delt inn i 5 avdelinger og en stab, hvor alle enhetene består av ansatte fra både kommune og stat, ledet av felles avdelingsleder/stabsleder.

1.3.2 Andre medarbeiderundersøkelser i NAV Tromsø

Human Capital Indeks (HKI) er Arbeids og velferdsetatens årlige medarbeiderundersøkelse. Det er en questback-undersøkelse som sendes alle medarbeiderne på e-post. HKI-resultatene gis på lands-, fylkes-, kontor- og avdelingsnivå. HKI-en som ble gjennomført høsten 2013 hadde en svarprosent på 91 %. Verneombudet i NAV Tromsø går årlige vernerunder. I årsskiftet 2013/2014 Intervjuet ombudet i alt 94 ansatte ved kontoret. Arbeidsmiljøutvalget hadde på forhånd satt opp spørsmål og stikkord som ombudet skulle dreie samtalen rundt. Resultatene fra disse undersøkelsene er interne, og ledelsen ved kontoret har gitt tillatelse til bruk av resultatene som sammenligningsgrunnlag til denne studien. HKI og vernerunden skiller ikke mellom kommunalt og statlig tilsatte, men de kan bidra til helhetlig bilde.

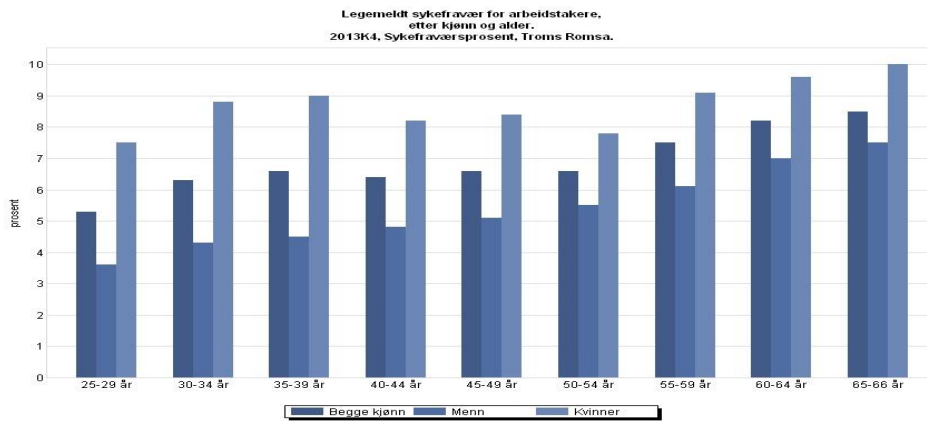
1.4 Sykefraværet i Norge og Troms

Sesong- og influensajustert sykefravær for 4. kvartal 2013 i Norge var 6,44 %, fordelt på 0,97 % egenmeldt og 5,47 % legemeldt fravær.

1.4.1 Sykefravær og kjønn og alder:

Figur 1.2.1 viser legemeldt sykefravær fordelt på kjønn og alder i Troms for 4. kvartal 2013 (www.ssb.no). Kvinners fravær er høyere enn menns i alle aldersgrupper. Kvinners fravær har vært økende fra 1972 og fra å være lavere enn menns, er det nå rundt 60 % høyere. Menns fravær har vært stabilt gjennom hele perioden (Kostøl og Telle 2011). For aldersgruppene 30 – 39 år er fraværet hos kvinnene nær dobbelt så høyt som menns. Menns fravær er økende med økende alder, er kvinners fravær høyest i aldersgruppene 30 - 40, og over 55 år.

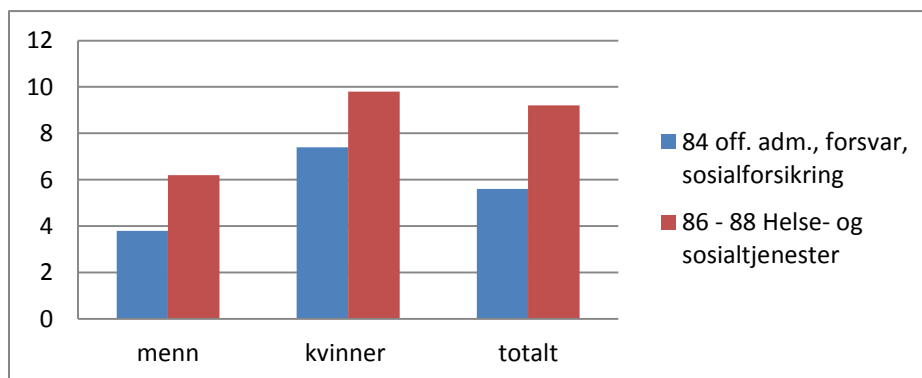
Tabell 1.2.1: Legemeldt sykefravær i Troms for arbeidstakere i prosent etter kjønn og alder 4. kvartal 2013.



1.4.2 Sykefravær etter kjønn og næring

Tabell 1.2.2 viser kvinner og menns sykefravær i næringene off.adm., forsvar og sosialforsikring på venstre side og helse- og sosialtjenester på høyre side.

Tabell 1.2.2: Legemeldt sykefravær i Troms Fylke for arbeidstakere etter kjønn og næringene off. adm., forsvar og sosialforsikring og helse- og sosialtjenester 4. kvartal 2013 i prosent.

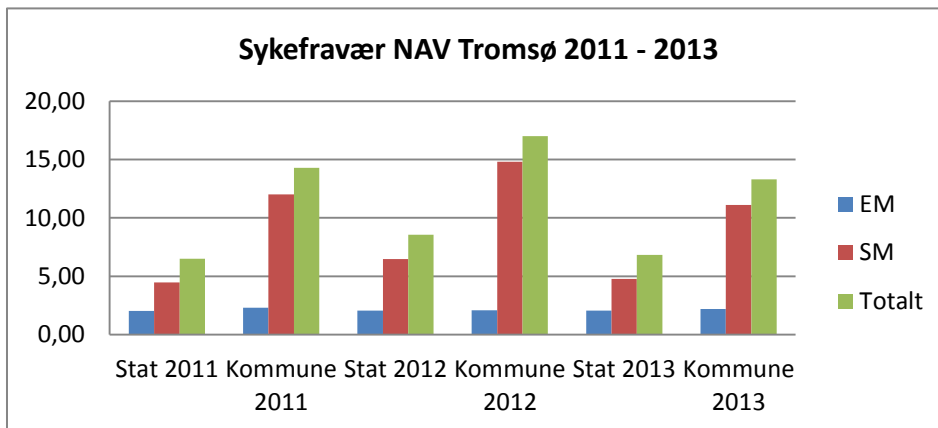


(Kilde: SSB)

1.4.3 Sykefraværet i NAV Tromsø

Figur 1.2.3 viser at de kommunalt tilsatte i NAV Tromsø hadde dobbelt så høyt sykefravær som de statlige tilsatte i 2011, 2012 og 2013. Det legemeldte fraværet varierte i perioden, men forskjellen mellom gruppene var ganske stabil, og litt synkende, størst var forskjellen i 2011.

Tabell 1.2.3: Fordeling av sykefravær på kommunalt og statlig tilsatte på NAV Tromsø



Tallene er hentet fra det statlige (agresso HR) og kommunale lønnsystemet (Visma enterprices HRM).

2 Teori

2.1 Begrepsavklaringer

Folkehelse: Verdens helseorganisasjon definerer folkehelse som alle organiserte tiltak for å forebygge sykdom, fremme helse og forlenge levetid i befolkningen som helhet.

Helse og sykdom: Verdens helseorganisasjon definerer helse som *en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære og ikke bare fravær av sykdom eller lidelser* (www.WHO.no). Forståelse av helse og sykdom er ikke bare biologisk positive funn, men har også sosiale og kulturelle dimensjoner. To perspektiver på helse er det sosiologiske og det biomedisinske. De biomedisinske lover kalles også for positivisme, som kjennetegner at kunnskap er basert på universelle lover og kausalforklaringer. Mens det sosiologiske perspektiv, kalles også for hermeneutisk, og innebærer at menneskene er fylt av meningsbærende elementer av tilsvarende karakter, elementer som vi leser, fortolker og gir mening. (Lian 2004). Litt enkelt sagt går skillet mellom troen på at biologien er uavhengig av tid, sted og rom, mens sosiologien setter det inn i en kontekstuell sammenheng.

«*Den sosiale gradient*»: Det er en klar samvariasjon mellom sosioøkonomisk status og helse. Sosioøkonomisk status måles etter utdanning, økonomi og yrke. Helse måles etter sykkelighet og dødelighet. Det sosioøkonomiske hierarkiet kan ses på som en skala over hva mennesker rår over, deres inntekt, formue, kompetanse, utdanning, prestige, makt, autoritet m.m. Helseplager og -problemer følger ofte samme skala og viser at mennesker med lav utdanning og liten inntekt er mer utsatt for sykdom enn de høyere opp på «stigen». Sosioøkonomisk status er en viktig faktor for å forstå ulikheter i helse og sykdom. (Elstad 2002)

Arbeid og helse: Følgende tre vitenskapelige sammenhenger er relevant i forholdet mellom helse og arbeid; 1. lav sosioøkonomisk posisjon er relatert til høy helserisiko. 2. lav sosioøkonomisk status er relatert til høy grad av stressfull psykososialt arbeid, og 3. stressfullt arbeid er relatert til høy helserisiko (Siegrist 2012).

Disse tre har en sammenheng og den første forsterker sammenhengen mellom de to andre. Arbeid i stressfulle og helseskadelige omgivelser påvirker helsen for alle, men i ulike grad. Ansatte med lavere sosioøkonomisk status, har sterkere negativ effekt av slikt arbeid. Mennesker med høyere sosioøkonomisk status har mer ressurser tilgjengelig og er derfor mer motstandsdyktige til å møte negative arbeidsmiljø. (Siegrist 2012)

Psykososialt arbeidsmiljø: Det finnes få konkrete definisjoner på «det psykososiale arbeidsmiljø». Begrepet er komplekst og kan defineres som ”kvaliteten i det sosiale og følelsesmessige samspillet mellom deltakerne i organisasjonen” (Kaufmann & Kaufmann, 2003). Modellene nedenfor beskriver noen av faktorene i psykososialt arbeidsmiljø.

2.2 Teoretiske modeller og sammenhenger

2.2.1 Innsats(krav) – belønning (Siegrist 1996)

Sykefraværet påvirkes av forholdet mellom den ansattes innsats og graden av belønning. Rettferdig belønning påvirker innsatsen, forpliktelsen og motivasjonen hos den enkelte. Ubalanse med lav belønning og høy arbeidsinnsats krever stor egenmotivasjon og kan over tid føre til negative følelser som har uheldige konsekvenser for helsen. Det kan skape økt risiko for depresjon og hjerte-kar sykdommer. Over tid kan det oppstå frustrasjon som reduserer motivasjonen og øker tilbaketrekking fra arbeidslivet. Belønning kan inneholde økonomiske insentiver, karrieremuligheter, jobbsikkerhet, opplevelsen av anerkjennelse og tilbakemelding på arbeidet. Ubalanse mellom innsats og belønning er størst hos ansatte som a) har begrensede alternative muligheter på arbeidsmarkedet, b) som opplever stor konkurranse på arbeidsplassen og c) som opplever stor forpliktelse til arbeidet sitt. (Kivimäki et al 2007).

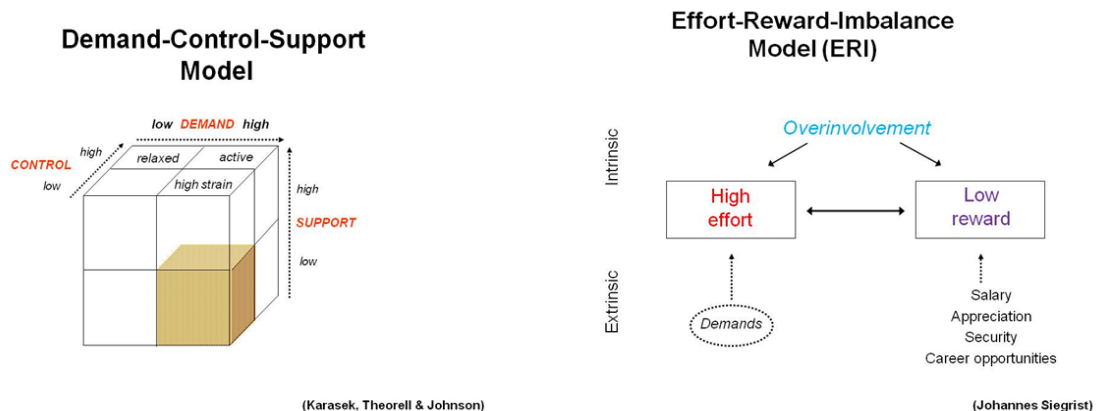
2.2.2 «Krav – kontroll og sosial støtte» (Karasek og Theorell 1990)

Balansen mellom kontroll over arbeidet og kravene som stilles fremmer nærvær. Ubalanse er typisk for arbeid som er karakterisert av høyt krav og press, med liten eller ingen mulighet for kontroll og til å ta egne beslutninger. Kontroll kan ses på fra tre ulike tilnærminger: a) kontroll

som objektiv størrelse; om arbeidets natur er slik at det er mulig å ha kontroll, b. kontroll som subjektiv vurdering; en individuell vurdering om arbeidssituasjonen er mulig å kontrollere og c) kontroll som tro på at resultatet er mulig å kontrollere. (Parkes 1989 i Sigrist 1996).

Mangel på kontroll kan føre til strategier som endring av den ansattes grad av aspirasjon, redusert involvering og innsats, samt skape distanse på kognitivt og emosjonelt nivå.

Figur 2.2.2. de to modellene til Karasek og Siegrist:



(Kilde: American Institute of Stress)

2.2.3 “The organizational justice model». (Greenberg 1990).

Det er funnet sammenheng mellom sykefravær og opplevd rettferdighet på arbeidsplassen. Organisatorisk rettferdighet tenkes både mht. beslutninger som tas, prosedyrer og mellommenneskelig behandling. Relasjonell redelig behandling er et viktig aspekt, og omhandler i hvor stor grad lederne tar hensyn til ansattes synspunkter. At lederne er i stand til å undertrykke personlige feil hos ansatte og gjøre beslutninger på en rettferdig og ærlig måte. Dersom ansatte blir behandlet urettferdig, kan det føre til økt stress, redusert motivasjon og merarbeid. Det kan skape en risiko for stressrelatert dødelighet. (Kivimäki et al 2007).

2.2.4 «The person – environment fit model» (French et al 1982).

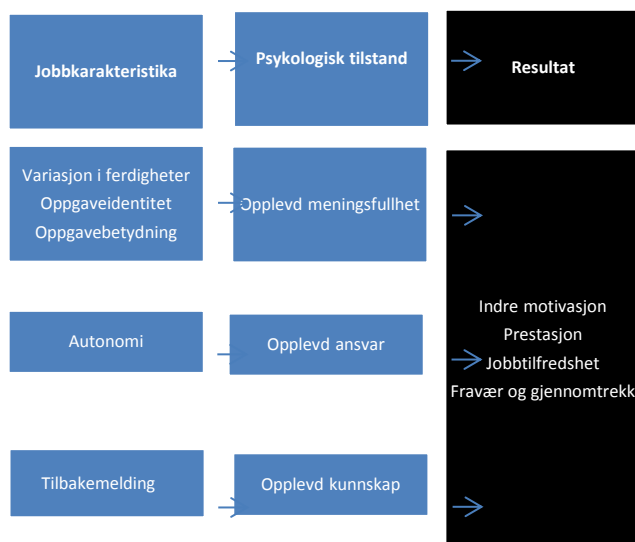
Person-fit – teorien omhandler overensstemmelse mellom arbeidet og den ansatte. Er det gap mellom den ansattes muligheter og kravene i arbeidet, eller mellom personens mål og jobben

som tilbys i arbeidsmiljøet. Slik uoverensstemmelse kan trigge forsvarsmekanismer mot stress. (Siegrist 1996).

2.2.5 Jobbkarakteristikkmodellen (Hackman og Oldham 1976)

De fem originale jobbkarakteristika er positivt korrelert med jobbtilfredshet, vekst og utvikling, samt indre motivasjon. Autonomi, oppgaveidentitet, oppgavebetydning og feedback er konsekvent positivt korrelert til subjektive arbeidsprestasjoner. Kun autonomi er konsekvent positivt korrelert til ”objektive” arbeidsprestasjoner. Autonomi, oppgaveidentitet og feedback er konsekvent negativt korrelert til fravær. Ingen er konsekvent negativt relatert til turnoverintensjon. (Humphrey et al. 2007 i Dysvik 2012).

Figur 3.2.5: Jobbkarakteristika

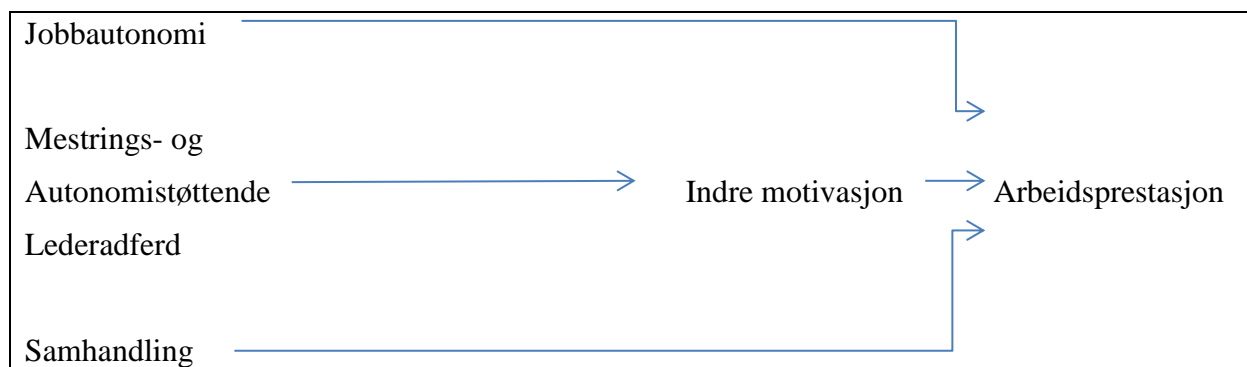


2.2.6 Indre og ytre motivasjon

Motivasjon er en avgjørende faktor for at de ansatte skal kunne utføre arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte. Herzberg (1959) skiller mellom hygiene- og motivasjonsfaktorer. Den første referer til ytre forhold som lønn, fysisk arbeidsmiljø, ledelsesforhold med mer, mens den andre er de som skaper trivsel, hvordan de ansatte behandles, opplever anerkjennelse, utvikler seg og har fremgang. Dette kan vi også kalle ytre og indre motivasjonsfaktorer. De tre

motivasjonsfaktorene knyttes til bonuser og frynsegoder, og de indre motivasjonsfaktorene til oppgavene og egenskapene i arbeidet. «De ytre motivasjonsfaktorene kan bidra til å få mennesker til å gjøre det de ikke vil, mens de indre motivasjonsfaktorene gir arbeidstakerne eget driv» (Kuvaas 2012). Når arbeidsoppgavene gir mening for den enkelte er den indre motivasjonen høy. Indre motivasjon korrelerer sterkt med arbeidsprestasjon, organisasjonsforpliktelse, ekstrarolleadferd, turnoverintensjon, jobbstress og sykefravær. Turnoverintensjon er tanker eller intensjon om å bytte arbeidsplass.

Figur 2.2.5: Indre motivasjon og arbeidsprestasjon



(Dysvik 2012)

Kuvaas og Dysvik bruker også begrepet *prososial motivasjon*, når de ansattes ønsker å etterleve organisasjonens normer og verdier, og identifiserer seg med organisasjonen. Arbeidstakerne opplever da emosjonell tilknytning og dermed forpliktelse til arbeidsplassen. Den emosjonelle tilknytningen er positivt relatert til arbeidsprestasjon og negativt relatert til turnover, fravær og stress (Kuvaas og Dysvik 2012).

3 Materiale og metode

3.1 Design

Studiet er en tverrsnittundersøkelse basert på spørreskjema. Tverrsnittundersøkelser kalles ofte for prevalensstudier og måler forekomsten av faktorer i et utvalg. Slike undersøkelser gir et øyeblikksbilde og vil derfor ikke kunne si noe om årsakssammenhenger over tid. I denne undersøkelsen er respondentene spurt om fortid, slik at det ikke er sykefraværet på det tidspunktet spørreskjema ble utdelt som ble etterspurt, men fravær de siste 12 måneder. Spørreskjema er utarbeidet til dette prosjektet. Mange av spørsmålene er hentet fra QPSNordic, generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid, samt med hjelp fra min veileder Nils Fleten. Skjemaet består av 4 deler; 6 bakgrunn spørsmål, 5 spørsmål om eget fravær og nærvær, 9 spørsmål om medbestemmelse, innflytelse og forutsigbarhet, 13 spørsmål om sosialt arbeidsmiljø, 6 spørsmål om organisasjonsklima og til slutt et spørsmål om tilknytning til arbeidsplassen (turnoverintensjon) og et åpent spørsmål om forskjellene i sykefraværet (Vedlegg 8.2).

Utvalget

I NAV Tromsø var det våren 2012 40 kommunale stillinger og 80 statlige stillinger. Kontoret har overvekt av kvinnelige ansatte. På kommunal side var det 2 menn tilsatt våren 2012, og på statlig side var det 25 menn.

3.2 Metode

Fraværsvariablene

Det ble laget en variabel «egenmeldt» fravær (0= ikke egenmeldt, 1= egenmeldt). Variabelen sykemeldt ble delt i 1=sykemeldt<8 uker, 2=sykemeldt>8 uker og 3= ikke sykemeldt. Av den variabelen ble det laget variabelen «Legemeldt» (0= ikke legemeldt, 1=legemeldt). Det ble laget en variabel «ikke fravær», for det totale fraværet (1=ikke fravær, 0=fravær). Det ble

også laget en langtidsfraværsvariabel, dvs. en variabel av legemeldt fravær over 8 uker, og en variabel for legemeldt fravær mindre enn 8 uker.

Arbeidsmiljøvariablene

Arbeidsmiljøfaktorene ble kodet på en skala fra 1 til 6, hvor 1 er helt enig og 6 er helt uenig. Det er ikke entydig klart om skalaen er kontinuerlig eller ordinal. Men alternativene er ikke skalert med verdier annet for 1 og 6. Dette er også en vanlig måte å skalere variabler i samfunnsvitenskapelige undersøkelser, og det er da vanlig å behandle de som en kontinuerlig Likhert skala (QPSNordic 2001). Tre av variablene for organisasjonsklima er kodet om for at de skal vise samme retning som de andre, det gjelder variablene om klimaet i arbeidsenheten er *konkurransorientert*, *mistroisk* og *mistenksomt* og *stivbent* og *regelstyrt*. Variablene «avbrudd i arbeidsdagen» og «komme til kort i arbeidssituasjonen» har verdier 1 – 4, og er kodet slik at hyppigst avbrudd og komme til kort er = 1 og færrest = 4.

I datasettet hadde mange ansatte krysset av for at sykefraværet ikke er arbeidsrelatert, samtidig som de har krysset av for arbeidsmiljøfaktorer som har vært medvirkende årsaker. I disse tilfellene er det registrert slik at kryss i utgangspunktet er satt.

Dikotome variabler (kategoriske), som oftest ja eller nei, er kodet 0 = nei og 1 = ja, dvs. om en hendelse fant sted. Som f.eks. variabelen om årsaken til fraværet arbeidsrelatert?

Indeksvariablene ble laget ved å legge sammen svarene fra rådataene. Verdiene ble i etterkant delt ned til 6 verdier 1 – 6, dvs. delt med antall variabler i indeksen, unntaket var «arbeidspress» som har 4 verdier. Det var noe frafall i svarene på arbeidsmiljøvariablene. På spørsmålet om sosialt arbeidsmiljø er frafallet 6 på kommunal side og 11 på statlig side (6 kvinner og 5 menn). Sosialt arbeidsmiljø kan ses på som en samlevariabel, som dekkes av de øvrige variablene, og jeg har valgt å ta den bort i regresjonsanalysen. Dette ble gjort slik at respondentene likevel får sine svar med i videre analyser.

Modellvariablene jobbkarakteristika og «Greenberg» ble laget ved å summere verdiene fra de aktuelle indeksene, jfr. tabell 3.2.2. Verdiene til modellvariablene ble delt ned til antall variabler de inneholder og har derfor 1 – 6, slik som arbeidsmiljøvariablene og indeksene. Det ble også laget variabel for forholdet mellom arbeidspress og medbestemmelse, jfr. Karasek, mellom arbeidspress og rettferdighet (belønning), jfr. Siegrist og arbeidspress og indre motivasjon for å teste person-fit-teorien. Det ble til slutt laget interaksjonsvariabel for kjønn og utdanning for å korrigere for variablenes interne påvirkning av hverandre. Indeksvariablene og modellvariablene ble kontinuerlige variabler, med mange verdier.

3.2.1 Faktoranalyse

For å finne indikatorer til de teoretiske modellene ble det utført faktoranalyse. Analysen fant sammenhenger i datamaterialet, indikatorer influert av samme underforliggende faktor. Faktoranalysene kan gjøres konfirmerende og eksplorerende, her ble den eksploderende metoden benyttet (Eikemo og Claussen 2012). Når alle arbeidsmiljøfaktorene ble lagt inn i analysen, gruppertes de til 7 indekser. Enkelte variabler korrelerte høyt mot flere indikatorer. Normalt ville disse blir tatt ut av analysen, men av teoretiske årsaker ble de lagt til i den indeksen de hørte hjemme eller hvor de scoret høyest på cronbach alfa – testen, som måler variablenes interne konsistens.

Arbeidsmiljøindikatorer

Medbestemmelse

Spørsmål	Gjennomsnitt	Standardavvik	faktorladning
Totalt medbestemmelse	3,32	0,146	,828
Påvirke beslutninger medbestemmelse	2,62	0,122	,726
Prioritering medbestemmelse	3,51	0,135	,717
Utforme egen stilling medbestemmelse	3,59	0,136	,752
Innflytelse egen arbeidsdag	3,01	0,134	,662
Fagutøvelse medbestemmelse	3,23	0,114	,615
Mestring	2,81	0,14	,329
Medbestemmelsesindeks	3,10		
Cronbach alfa = 0,834 n=97			

Variablene i medbestemmelsesindeksen har verdiene 1 – 6, hvor 1 er i stor grad og 6 er liten grad.

Ledelse

Spørsmål	Gjennomsnitt	St. avvik	Faktorladning
Støtte og hjelp leder	2,92	0,146	,827
Leder verdsetter	2,20	0,132	,750
Leder lytter	2,55	0,135	,711
Jeg verdsettes ekstra innsats	3,05	0,142	,682
Ledelsen ansatte helse og velvære	2,81	0,147	,481
Lederindeks	2,71		
Cronbach alfa = 0,846 n=			

Variablene i ledelsesindeksen har verdiene 1 – 6, hvor 1 er helt enig og 6 er helt uenig.

Rettferdighet

Spørsmål	Gjennomsnitt	Standardavvik	Faktorladning
Ansatte behandles rettferdig	3,00	0,14	,658
Ansatte ivaretatt arbeidsplass	3,02	0,13	,610
NAV T bedret trivsel	3,67	0,16	,447
Stivbent og regelstyrt org. Klim	3,14	0,14	,691
Mistroisk org. Klima	2,10	0,13	,610
Avslappet og behagelig klima	3,13	0,13	,605
Rettferdighetsindeks	3,01		
Cronbach alfa 0,739 n=101			

Variablene i rettferdighetsindeksen har verdiene 1 – 6 hvor 1 er helt enig og 6 er helt uenig. Variablene stivbent og regelstyrt organisasjonsklima og mistroisk organisasjonsklima er snudd slik at verdiene går i samme retning.

Sosialt arbeidsmiljø

Spørsmål	Gjennomsnitt	Standardavvik	Faktorladning
Kolleger lytter	1,86	0,108	0,842
Støtte og hjelp fra kolleger	1,90	0,112	0,846
Sosialt arb.miljø indeks	1,88		
Cronbach alfa = 0,876 n=99			

Variablene til sosialt arbeidsmiljø har verdiene 1 – 6, hvor 1 er helt enig og 6 er helt uenig.

Indre motivasjon

Spørsmål	Gjennomsnitt	Standardavvik	Faktorladning
Egen motivasjon	2,31	,122	,634
Lærende og utviklende klima	2,80	,123	,758
Oppmuntrende og støttende klima	2,31	,103	,446
Bidrar til trivsel	2,07	,093	,636
Indre motivasjonsindeks	2,37		
Cronbach alfa = 0,717 n=97			

Variablene i indeksen «indre motivasjon» har verdiene 1 – 6, hvor 1 er helt enig og 6 er helt uenig.

Arbeidspress

Spørsmål	Gjennomsnitt	Standardavvik	Faktorladning
Komme til kort i arbeidsituasjonen	1,84	,105	,814
Avbrudd akutt uforutsigbart	2,11	,111	,787
Arbeidspressindeks	1,87		
Cronbach alfa = 0,698 n=99			

Variablene i arbeidspress-indeksen har verdiene 1 – 4, hvor 1 er høyest arbeidspress og 4 er lavest arbeidspress.

3.2.2 Testing av modellene

De fire teoretiske modellene ble testet ved hjelp av indeksene, og fordelt på modellene slik som i tabellen nedenfor:

Tabell 3.2.2: Indeksenes fordeling i de teoretiske modellene

Indekser	Innsats/ Belønning	Krav/kontroll/ sosial støtte	Org. Rettferdighet	Person-fit*	Jobb- karakteristika	Testes for seg
Medbestemmelse		X	X		X	
Ledelse						X
Rettferdighet	X		X		X	
Sosialt arbeidsmiljø		X				
Indre motivasjon				X	X	
Arbeidspress	X	X		X		

*Person-fit modellen vil bli testet mot indre motivasjon og om de ansatte har søkt andre jobber utenfor NAV.

3.3 Statistisk analyse

Dataene i studien var primærdata og utarbeidelsen av undersøkelsen og innhenting av data ble gjort til denne studien. Spørreskjema ble laget med hjelp av QPSNordic spørreskjema, som er utarbeidet til formålet. Siden rammen for denne studien var mindre ble spørsmålene færre. SPSS ble benyttet til å analysere resultatene. Signifikansnivået ble satt til $p < 0,05$, som betyr at det er 95 % sannsynlighet for at resultatet ikke er tilfeldig.

Det ble brukt krystabeller for å se på fordelingen av bakgrunnsvariablene i de to gruppene og i hver sykefraværskategori. Kji-kvadrattesten ble benyttet for å se på sammenhengen mellom bakgrunnsvariablene og sykefraværskategoriene. Testen viste om faktisk resultatet avviket fra forventet resultatet, som er at dette ikke er forskjell. Det er den vanligste testen for å vurdere sammenhengen mellom kryssfordelte data (Bjørndal og Hofoss 2010).

Tosidig t-test ble benyttet for å se på forskjellen i gjennomsnittlig rapportert opplevelse av arbeidsmiljøfaktorene mellom ansattgruppene. T-testen brukes når utvalgene er store og dataene er normalfordelte. Når datamaterialet deles inn i undergrupper blir utvalgene små og t-testen kan ikke benyttes. Da er Mann-Whitney U test benyttet. Særlig gjelder det når utvalget deles opp i bakgrunns- og fraværskategorier.

For å se om det var forskjell i ansattgruppenes bakgrunn og score på arbeidsmiljø ble det benyttet logistisk regresjon. Metoden brukes for å forklare binære responser. Her ble statlige tilsatte kvinner (1) og kommunalt tilsatte (2) benyttet som avhengig variabel. Det ble laget en regresjon for hele utvalget av de to ansattgruppene og en stratifisert for egenmeldt fravær. Det ble også gjennomført regresjonsanalyse med alder ≤ 40 år og > 40 år som avhengig variabel, og en analyse med ansettelsesforhold som avhengig variabel, men stratifisert for alder, dvs. kun med den yngste aldersgruppen. Variablene i regresjonsanalysene ble valgt ut fra tidligere t-tester og ikke-parametriske tester, hvor det ble funnet forskjeller eller nærsignifikante forskjeller mellom ansattgruppene.

3.4 Etikk

I denne studien ble det viktig å skrive noen etiske betraktninger. Jeg er selv tilsatt i enheten og arbeider tett opp mot ledergruppa i kontoret. Mange av de ansatte ser min rolle som en del av ledelsen. Jeg er derfor takknemlig for at så mange ansatte har vist meg den tillitt å svare på spørreskjema og dermed delta i undersøkelsen.

Jeg kan ikke utelukke at svarene kan være preget av min rolle, og at de kan ha svart annerledes dersom forskeren hadde vært ekstern eller hatt en annen rolle i kontoret. Innsamlede data er behandlet konfidensielt og har kun vært tilgjengelig for meg og veileder Nils Fleten. Jeg har taushetsplikt på all informasjon som er innhentet i studien og skal ikke dele informasjonen med noen, heller ikke etter at studien er ferdig. Selv om undersøkelsen vil kunne avdekke enkeltpersoner på grunn av bakgrunnsvariablene, skal ingen enkeltpersoner kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven.

Fordi NAV kontoret er en relativt liten organisasjon, vil enkeltpersoner i noen tilfeller kunne gjenkjennes indirekte ut fra bakgrunnsopplysninger. For å minimere sjansen for gjenkjenning har jeg valgt store aldersgrupper og spør ikke om tilhørighet til avdelinger/fagområder. Av samme årsak etterspørres ikke de kommunalt ansatte om kjønn (siden det kun er 2 menn i

gruppen). Men siden kjønn regnes som en viktig årsak til sykefravær, ber jeg om at de statlig tilsatte fyller ut dette spørsmålet. Skjemaet ble utlevert til de ansatte på NAV kontoret i mai 2013, sammen med et informasjonsskriv. I forkant ble prosjektet forankret og godkjent i ledergruppen, hos medbestemmelsesapparatet og hos arbeidsmiljøutvalget. Informasjon ble også gitt i allmøte, hvor alle de ansatte fikk delta.

Studien er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

4 Resultater

4.1 Datasettets fordeling totalt

Våren 2013 var det 40 kommunalt tilsatte (2 menn og 38 kvinner) og 80 statlige tilsatte (55 kvinner og 25 menn) tilsatt i NAV Tromsø. Svarprosenten var henholdsvis på 85 % og 83,8 % (83,6 % for kvinner og 80 % for menn). De kommunale ble ikke spurt om kjønn.

4.1.1 Bakgrunnsvariablene

Datasettet inneholdt 34 kommunalt tilsatte og 67 statlige tilsatte (Tabell 4.1.1). Blant de statlig tilsatte svarte 20 menn og 46 kvinner, en av de statlige krysset ikke av for kjønn. *Aldersfordelt* er det stor variasjon mellom de statlige og kommunalt tilsatte. 67,9 % av de kommunalt tilsatte var i aldersgruppen 40 år eller yngre, tilsvarende andel hos de statlig tilsatte er 26,9 %. Det er samvariasjon mellom kjønn og *alder*. De kommunalt tilsatte var vesentlig yngre enn både den totale statlige tilsattgruppen og de statlige kvinnene. De statlige mennene var eldre enn både de kommunalt tilsatte og de statlig tilsatte kvinnene. Det var ingen forskjell i *omsorgsansvar* mellom de to ansattgruppene. *Utdannelsesnivået* i NAV Tromsø var høyt. Blant statlig ansatte hadde 92,6 % høyere utdanning, og andelen med fire år eller mer var 64,2 %. Tilsvarende hadde 88,2 % av de kommunalt ansatte høyere utdanning, 47,1 % 4 år eller mer. Sammenhengen mellom utdanningsnivå og ansettelsesforhold er ikke signifikant. På *egen helse*, rapporterte 97 % i begge gruppene om god eller meget god helse.

Tabell 4.1.1: Respondentenes fordeling på kjønn, alder, utdanning og helse i % pr ansettelsesforhold

Bakgrunnsvariabel	Statlig kvinner		Statlige menn		Statlig totalt		Kommunal	
	n	Prosent	n	Prosent	n	Prosent	n	Prosent
N	46	68,7	20	29,9	67		34	
Alder***								
	<= 40	13 28,3	5 25,0	18 26,9	23 67,6			
	41 – 50	25 54,3	6 30,0	32 47,8	9 26,5			
	> 50	8 17,4	9 45,0	17 25,4	1 2,9			
	Missing				1 2,9			
Omsorgsansvar								
	Egne barn	30 65,2	7 35,0	37 55,2	23 67,6			
	Foreldre	2 4,3		2 3,0	11 32,4			
	Andre pårørende	0 0,0	2 10,0	2 3,0				
	Nei – ikke omsorgsansvar	13 28,3	11 55,0	25 37,3				
	Missing (kjønn)			1 4,0				
Utdannelsesnivå								
	Grunnskole/vgs	3 6,5	1 5,0	4 6,0	4 11,8			
	Høyere utdanning <4 år	13 28,3	6 30,0	19 28,4	14 41,2			
	Høyere utdanning =>4 år	30 65,2	13 65,0	43 64,2	16 47,1			
	Annet			1 1,5				
Egen helse								
	Meget god	21 45,7	9 45,0	30 44,8	11 32,4			
	God	24 52,2	11 55,0	35 52,2	22 64,7			
	Dårlig	1 2,2		1 1,5	1 2,9			
	Meget dårlig			1 1,5				

***p=0,000 (Pearson Kji-kvadrat)

4.1.2 Arbeidsmiljøvariablene

Tabell 4.1.2 viser at respondentene scoret gjennomsnittlig bra på arbeidsmiljøfaktorene. De fleste variablene får positiv score, dvs. <3,5. Unntakene er de kommunalt tilsattes gjennomsnittlige syn på om organisasjonsklimaet var «avslappende og behagelig», både statlige menn og kvinner syn på om «NAV Tromsø bidrar til godt arbeidsmiljø», og statlige menns opplevelse av medbestemmelse på områdene «å kunne påvirke beslutninger» og «utforme egen stilling». Tosidig t-test av arbeidsmiljøfaktorene i de tre ansattgruppene, kommunalt tilsatte, statlige kvinner og statlige menn viser få forskjeller. De kommunalt tilsatte har gjennomsnittlig lavere egen motivasjon, og opplever organisasjonsklimaet mer konkurranseorientert og mindre avslappende og behagelig enn de statlige kvinnene. Signifikante forskjeller er markert i tabellen.

4.1.2. Gjennomsnittlig svar på arbeidsmiljøvariablene, hvor 1 = helt enig og 6 = helt uenig, arbeidspressvariablene har 1 = høyt arbeidspress og 4 = lavt arbeidspress fordelt på_ansettelsesforhold og kjønn, med 95 % konfidensintervall (KI), testet med 2-sidig t-test.

	Arbeidsmiljøfaktorer	Kommune			Statlige kvinner			Statlige menn		
		n	Gj. Snitt	KI	n	Gj. Snitt	KI	N	Gj. Snitt	KI
Med-bestemmelse	Prioritering av oppgaver	33	3,36	2,85 – 3,90	45	3,27	2,90 – 3,68	20	3,25	2,59 – 3,96
	Faglig utøvelse av oppgave	32	2,72	2,24 – 3,21	45	2,53	2,18 – 2,90	20	2,65	2,18 – 3,14
	Påvirke beslutninger	33	3,45	2,91 – 3,93	45	3,44	3,08 – 3,83	20	3,60	3,05 – 4,12
	Utforming av egen stilling	33	3,45	2,94 – 3,97	45	3,71	3,35 – 4,10	20	3,55	3,00 – 4,10
	Innflytelse på arbeidshverdagen	33	3,27	2,80 – 3,70	45	2,91	2,52 – 3,33	20	2,85	2,30 – 3,45
	Total medbestemmelse	33	3,36	2,94 – 3,81	45	3,11	2,85 – 3,40	20	3,30	2,76 – 3,86
Mestring	Klarer å løse oppgavene	33	2,91	2,47 – 3,39	45	3,02	2,63 – 3,40	20	2,60	2,08 – 3,25
Sosialt arbeidsmiljø	Sosialt arbeidsmiljø	28	2,07	1,67 – 2,52	40	2,00	1,62 – 2,43	15	2,13	1,64 – 2,73
	Støtte fra kolleger	33	1,76	1,44 – 2,11	45	1,89	1,56 – 2,24	20	2,20	1,70 – 2,75
	Støtte fra nærmeste leder	33	2,88	2,44 – 3,33	45	2,91	2,47 – 3,33	20	3,30	2,69 – 3,95
	Arbeidskollegene lytter	33	1,67*	1,37 – 2,06	45	1,78	1,49 – 2,11	20	2,40*	1,92 – 2,94
	Leder lytter	33	2,12	1,71 – 2,53	45	2,20	1,78 – 2,60	20	2,55	2,00 – 3,14
	Arbeidsresultat verdsatt hos lede	32	2,63	2,26 – 3,04	45	2,71	2,29 – 3,10	20	2,40	1,78 – 3,00
	Ansatte godt ivaretatt	33	3,30	2,84 – 3,77	44	2,93	2,60 – 3,27	20	3,30	2,82 – 3,76
	Ledelsen opptatt av ansattes helse og velvære	33	3,30	2,81 – 3,79	45	3,16	2,79 – 3,49	20	2,80	2,18 – 3,47
	Ansatte behandles rettferdig	32	3,13	2,68 – 3,56	44	3,25	2,89 – 3,61	20	2,95	2,43 – 3,50
	Jeg blir verdsatt ved ekstra innsats	32	2,88	2,41 – 3,32	45	2,91	2,51 – 3,35	20	2,90	2,27 – 3,50
	Motivasjon	Egen motivasjon*	33	2,61*	2,17 – 3,07	45	2,07*	1,78 – 2,39	20	2,50
Arbeidspress	Avbrudd akutt/forutsigbar	33	2,09	1,79 – 2,45	45	1,73	1,45 – 2,06			
	Komme til kort i arb.sit	33	2,31	1,93 – 2,70	45	2,07	1,77 – 2,35			
Bidrag arbeidsmiljø	Eget bidrag til godt arbeidsmiljø	33	2,15	1,90 – 2,38	43	2,09	1,83 – 2,37	20	2,35	2,00 – 2,73
	NAV Tromsø bidrar til godt arbeidsmiljø	33	3,48	2,92 – 4,00	45	3,93	3,52 – 4,33	20	3,90	3,29 – 4,53
Organisasjons-klima	Konkurransorientert* - ***	33	3,03*	2,53 – 3,52	45	2,42*	2,04 – 2,78	20	2,80	2,38 – 3,28
	Oppmuntrende og støttende	33	2,33	2,03 – 2,65	45	2,33	2,06 – 2,63	20	2,50	2,00 – 3,00
	Mistroisk og mistenksomt***	33	2,27	1,83 – 2,78	45	1,89	1,53 – 2,29	20	2,35	1,83 – 2,87
	Avslappende og behagelig*	33	3,52*	3,05 – 3,98	45	2,82*	2,50 – 3,14	20	3,30	2,73 – 3,90
	Stivbent og regelstyrt***	33	2,97	2,56 – 3,39	45	3,13	2,68 – 3,55	20	3,40	2,65 – 4,14
	Lærende og utviklende	33	2,82	2,43 – 3,19	45	2,78	2,41 – 3,15	20	3,10	2,56 – 3,64
Sum			2,41**	1,94 – 2,87		2,46**	2,03 – 2,89		2,79**	2,49 – 3,09

*p<=0,05

**arbeidspressvariablene er ikke med i gjennomsnittet.

***Variablene konkurransorientert, mistroisk og mistenksomt, stivbent og regelstyrt er snudd slik at 1 er positiv og 6 er negativ. I samme retning som de øvrige variablene.

4.2 Sykefravær

Som mål på fraværet ble respondentenes eget rapporterte fravær benyttet. I undersøkelsen ble det ikke spurt om lengden på fraværet eller antall fraværperioder, annet enn egenmeldt og legemeldt <8 eller >8 uker. Fraværsvariablene var ikke gjensidig utelukkende, flere krysset av for både egenmeldt fravær og legemeldt fravær. 90,9 % av de som rapporterte om legemeldt fravær mer enn 8 uker, hadde brukt egenmelding. Alle som rapporterte å ha vært sykemeldt mindre enn 8 uker, rapporterer å ha benyttet egenmelding. 66,2 % av de egenmeldte, hadde ikke hatt legemeldt fravær.

4.2.1 Sykefravær fordelt på ansettelsesforhold

Krysstabell med kji-kvadrat viste ingen signifikant forskjell i fraværet mellom kjønn og ansettelsesforhold. Det var tendens til at høyere andel kommunalt tilsatte rapporterte legemeldt fravær. Når fraværet mellom de statlig tilsatte kvinnene og de kommunalt tilsatte ble sammenlignet var forskjellene mindre. Mennene rapporterte om lavere fravær i alle kategorier, ingen menn meldte å ha hatt fravær > 8 uker. Det legemeldte fraværet har størst betydning på fraværstatistikken, særlig fraværet > 8 uker.

Denne fordelingen viste at å sammenligne de statlig tilsatte kvinnene og de kommunalt tilsatte ble mest hensiktsmessig. Derfor ble denne tillempingen valgt, til tross for de feilkilder det kunne medføre. Men bakgrunnskunnskapen om at kvinners fravær er høyere enn menns, og sammenlignet med tendensen i datamaterialet, ga det et mest riktig bilde. Når utvalget ble delt ned i fraværgrupper, var det ikke styrke nok til å si noe sikkert om forskjeller i fraværet.

Tabell 4.2.1: Andelen av de ansattes egenmeldte sykefravær pr. sykefraværvariable; ikke fravær, egenmeldt fravær, legemeldt fravær <8 uker og >8 uker, 95 % konfidensintervall (KI)

	Kommunal n = 34		Statlig n = 67		Statlige Kvinner n= 46		Statlige menn n = 20	
	n	Andel (KI)	n	Andel (KI)	n	Andel (KI)	n	Andel (KI)
Ikke Fravær	8	0,24 (0,12 – 0,40)	14	0,21(0,13 – 0,32)	7	0,15 (0,07 – 0,29)	6	0,30 (0,14 – 0,52)
Egenmeldt fravær	26	0,77 (0,60 – 0,88)	53	0,79(0,68 – 0,87)	38	0,83 (0,69 - 0,91)	14	0,70 (0,48 – 0,86)
Legemeldt totalt	15	0,44 (0,29 – 0,61)	20	0,30 (0,20 – 0,42)	16	0,35 (0,23 – 0,49)	4	0,20 (0,07 – 0,42)
Legemeldt fravær <8 uker	10	0,29 (0,17- 0,46)	15	0,22 (0,14 – 0,34)	11	0,24 (0,14 – 0,38)	4	0,20 (0,07 – 0,42)
Legemeldt fravær >8 uker	6	0,18 (0,08 – 0,34)	5	0,08 (0,03 – 0,17)	5	0,11 (0,04 – 0,24)		

4.2.2 Sykefravær fordelt på bakgrunn

Tabell 4.2.2. viser fordeling av fravær hos statlige kvinner og kommunalt tilsatte. Andelene i undergruppene ble små, de ble derfor slått sammen til færre verdier. Det var signifikant sammenheng mellom ansettelsesforhold og alder blant de med ikke-fravær og egenmeldt

fravær. Begge var økende med alder hos de statlige kvinnene, og synkende med alder hos de kommunale. Når fraværet fordeles på alder, er det ingen forskjell i egenrapportert fravær.

Tabell 4.2.2: Andelen sykefravær blant kvinner og kommunalt tilsatte fordelt på alder, utdanningsbakgrunn, omsorgsansvar og egen helse, i antall og % med 95 % konfidensintervall (KI).

Sykefraværs Kategori	Bakgrunns-variabel	Statlige kvinner				Kommunal tilsatte				
		n=46	n	%	KI	n=34	n	%	KI	
Ikke fravær	Alder *	<40 år	13	2	15,4	0,03 – 0,44	23	7	30,4	0,15 – 0,51
		>40 år	33	6	18,2	0,08 – 0,35	10	1	10,0	0,00 – 0,43
	Omsorgsansvar	Ja	32	6	18,8	0,09 – 0,36	23	5	18,3	0,09 – 0,42
		Nei	13	2	15,4	0,03 – 0,44	11	3	27,3	0,09 – 0,57
	Utdannelsesnivå	VGS/Annet	3				4	1	25,0	0,03 – 0,72
		Høyere <4 år	13	3	23,1	0,08 – 0,51	14	3	21,4	0,07 – 0,48
		Høyere =>4 år	30	5	16,7	0,07 – 0,34	16	4	25,0	0,09 – 0,50
	Egen helse	Meget god	21	4	19,1	0,07 – 0,41	11	2	18,2	0,04 – 0,49
		God	24	4	16,7	0,06 – 0,37	22	6	27,3	0,13 – 0,48
		Dårlig	1				1			
Egenmeldt fravær	Alder*	<40 år	13	11	84,6	0,57 – 0,97	23	16	69,9	0,49 – 0,85
		>40 år	33	26	78,8	0,62 – 0,90	10	9	90,0	0,57 – >1,00
	Omsorgsansvar	Ja	32	25	78,1	0,61 – 0,89	23	18	78,3	0,58 – 0,91
		Nei	13	11	84,6	0,57 – 0,97	11	8	72,7	0,43 – 0,91
	Utdannelsesnivå	Missing		1	100,0	0,17 – 1,00				
		VGS/Annet	3	3	100,0	0,38 – 1,00	4	3	75,0	0,29 – 0,97
		Høyere <4 år	13	9	69,2	0,42 – 0,88	14	11	78,6	0,52 – 0,93
	Egen helse	Høyere =>4 år	30	25	83,3	0,66 – 0,93	16	12	75,0	0,50 – 0,90
		Meget god	21	17	81,0	0,59 – 0,93	11	9	81,8	0,51 – 0,96
		God	24	19	79,2	0,59 – 0,91	22	16	72,7	0,52 – 0,87
	Dårlig	1	1	100	0,17 – 1,00	1	1	100,0	0,17 – 1,00	
Legemeldt fravær	Alder	<40 år	13	6	46,2	0,23 – 0,71	23	11	47,8	0,29 – 0,67
		>40 år	33	10	30,3	0,17 – 0,48	10	4	40,0	0,17 – 0,67
	Omsorgsansvar	Missing					1	1	100,0	0,17 – 1,00
		Ja	32	12	37,5	0,23 – 0,55	23	12	52,2	0,33 – 0,71
	Utdannelsesnivå	Nei	13	4	30,8	0,12 – 0,58	11	4	36,4	0,15 – 0,65
		VGS/Annet	3	1	33,3	0,06 – 0,80	4	2	50,0	0,15 – 0,85
	Egen helse	Høyere <4 år	13	5	38,5	0,18 – 0,65	14	7	50,0	0,27 – 0,73
		Høyere =>4 år	30	10	33,3	0,19 – 0,51	16	7	42,8	0,23 – 0,67
		Meget god	21	4	19,0	0,07 – 0,41	11	5	45,5	0,21 – 0,72
		God	24	11	45,8	0,28 – 0,65	22	10	45,5	0,27 – 0,65
	Dårlig	1	1	100	0,17 – >1,00	1	1	100,0	0,17 – 1,00	
Legemeldt <8 uker	Alder	<40 år	13	3	23,1	0,08 – 0,51	23	6	26,1	0,12 – 0,47
		>40 år	33	8	24,2	0,13 – 0,41	10	3	30,0	0,10 – 0,61
	Omsorgsansvar	Missing					1	1	100,0	0,17 – 1,00
		Ja	32	7	21,9	0,11 – 0,39	23	8	34,8	0,19 – 0,55
	Utdannelsesnivå	Nei	13	4	30,8	0,12 – 0,58	11	2	18,2	0,04 – 0,49
		VGS/Annet	3	1	33,3	0,06 – 0,80	4			
	Egen helse	Høyere <4 år	13	4	30,8	0,12 – 0,58	14	5	35,7	0,17 – 0,61
		Høyere =>4 år	30	6	20,0	0,09 – 0,38	16	5	31,3	0,14 – 0,56
		Meget god	21	3	14,3	0,04 – 0,36	11	5	45,5	0,21 – 0,72
		God	24	8	33,3	0,18 – 0,53	22	4	18,2	0,07 – 0,39
	Dårlig	1				1	1	100,0	0,17 – 1,00	
Legemeldt >8 uker	Alder	<40 år	13	3	23,1	0,08 – 0,51	23	5	21,7	0,09 – 0,42
		>40 år	33	2	6,1	0,01 – 0,21	10	1	10,0	<0,00 – 0,43
	Omsorgsansvar	Ja	32	5	15,6	0,06 0,32	23	4	17,4	0,06 – 0,38
		Nei	13				11	2	18,2	0,04 – 0,49
	Utdannelsesnivå	VGS/Annet	3				4	2	50,0	0,15 – 0,85
		Høyere <4 år	13	1	7,7	<0,00 – 0,35	14	2	14,3	0,03 – 0,41
		Høyere =>4 år	30	4	13,3	0,05 – 0,30	16	2	12,5	0,02 – 0,37
	Egen helse	Meget god	21	1	4,8	<0,00 – 0,24	11			
		God	24	3	12,5	0,04 – 0,32	22	6	27,3	0,13 – 0,48
		Dårlig	1	1	100,0	0,17 – 1,00	1			

* p<0,05

4.3 Arbeidsrelatert fravær – respondentenes egen begrunnelse for fravær

Tabell 4.3.1 viser respondentenes svar på om arbeidsrelaterte forhold var medvirkende årsak til egenmeldt og sykemeldt fravær. Krysstabell med kji-kvadrat ble benyttet for å se om det var samvariasjon mellom ansettelsesforhold og ansattes egen begrunnelse for fravær. Det ble ikke funnet signifikante samvariasjoner. Det var en nærsignifikant ($p=0,09$) samvariasjon mellom lav motivasjon og ansettelsesforhold hos de egenmeldte, det er størst andel kommunalt tilsatte som krysser av for dette. Det er også nærsignifikant sammenheng ($p=0,08$) mellom andre arbeidsrelaterte årsaker og kjønn hos de sykemeldte, det er statlige menn som har høyest andel som krysser av for denne variabelen. Andelene som krysser av på disse variablene er små og det kan ikke trekkes noen konklusjoner på bakgrunn av disse.

Tabell 4.3.1: Andel av respondentene med egenmeldt og legemeldt sykefravær som rapporterer arbeidsmiljøfaktorer som medvirkende årsak til deres sykefravær i antall og % fordelt på statlige kvinner og kommunalt tilsatte

	Arbeidsmiljøfaktorer	Statlige kvinner			Kommunalt tilsatte		
		n	%	KI	n	%	KI
Egenmeldt***	Arbeidsrelatert fravær*	16	43,2	0,29 – 0,59	10	38,5	0,23 – 0,59
	Stort arbeidspress	10	27,0	0,15 – 0,43	9	34,6	0,20 – 0,56
	Dårlig sosialt arbeidsmiljø***	1	2,7	<0,00 – 0,15	1	3,8	<0,00 – 0,21
	Dårlig fysisk arbeidsmiljø***	3	8,1	0,02 – 0,22	1	3,8	<0,00 – 0,21
	Belastningsskader	4	10,8	0,04 – 0,25	1	3,8	<0,00 – 0,21
	Lav motivasjon $p=0,09$ ***	1	2,7	<0,00 – 0,15	5	19,2	0,08 – 0,40
	Manglende medbestemmelse	0	0,0		2	7,7	0,01 – 0,26
	Andre arbeidsrelaterte faktorer	4	10,8	0,04 – 0,25	2	7,7	0,01 – 0,26
Legemeldt <8 uker	Arbeidsrelatert fravær*	4	36,4	0,15 – 0,65	4	40,0	0,17 – 0,69
	Stort arbeidspress	4	36,4	0,15 – 0,65	3	30,0	0,10 – 0,61
	Dårlig sosialt arbeidsmiljø***	0	0,0		1	10,0	<0,00 – 0,43
	Dårlig fysisk arbeidsmiljø	0	0,0		2	20,0	0,05 – 0,52
	Belastningsskader***	2	18,2	0,04 – 0,49	1	10,0	<0,00 – 0,43
Legemeldt >8 uker	Arbeidsrelatert fravær*	2	40,0	0,12 – 0,77	5	83,3	0,42 – 0,99
	Stort arbeidspress	1	20,0	0,02 – 0,64	5	83,3	0,42 – 0,99
	Belastningsskader	2	40,0	0,12 – 0,77	1	16,7	0,01 – 0,58
	Lav motivasjon	0	0,0		2	33,3	0,09 – 0,70
	Arbeidskonflikt	0	0,0		1	16,7	0,01 – 0,58
	Manglende medbestemmelse	0	0,0		1	16,7	0,01 – 0,58
	Andre arbeidsrelaterte faktorer	1	20,0	0,02 – 0,64	2	33,3	0,09 – 0,70

* Antallet i hver sykefraværskategori som har krysset for en eller flere av de arbeidsrelaterte faktorene.

** Legemeldt fravær inkluderer både sykemeldinger <8 uker og >8 uker. **De fleste av de som har hatt legemeldt fravær har også hatt egenmeldt fravær.

*** <0,00 = <0,00001

4.4 Arbeidsmiljøets påvirkning på sykefraværet

4.4.1 Arbeidsmiljøfaktorer og sykefraværskategorier

Tabell 4.4.1 viser at kommunalt ansatte uten fravær scoret lavere på egen motivasjon og på bidrag til et godt arbeidsmiljø. Egenmeldte kommunalt tilsatte opplevde organisasjonsklimaet som mindre avslappet og behagelig enn de statlige egenmeldte kvinnene. De kommunalt tilsatte med legemeldt fravær <8 uker opplevde at ansatte blir mindre ivaretatt på arbeidsplassen. De kommunalt tilsatte med legemeldt fravær over 8 uker scoret dårligere på sosialt arbeidsmiljø og på organisasjonsklimaet som mer konkurranseorientert. De statlige kvinnene opplevde klimaet mer stivbent og regelstyrt. Vedlegg 10.2 viser fullstendig oversikt over gjennomsnittlig score på arbeidsmiljøfaktorene fordelt på sykefraværskategorier.

Tabell 4.4.1 Gjennomsnittlig rapportert betydning av arbeidsmiljøfaktorer på en skala fra 1 – 6, hvor 1 er best og 6 er dårligst, med 95 % konfidensintervall, KI, fordelt på ikke fravær, egenmeldt og legemeldt fravær totalt og <8 og >8 uker hos kommunalt tilsatte og statlige kvinner. Testet ved t-test og ikke-parametrisk test. Verdier med signifikante og nærsignifikante forskjeller er tatt med.

	Arbeidsmiljøfaktorer	P	Kommune			Statlige kvinner			
			n	Gj. Snitt	KI	N	Gj. Snitt	KI	
Ikke Fravær	Sosialt arbeidsmiljø	Ledelsen opptatt av ansattes helse og velvære	0,070	8	3,50	2,56 – 4,33	7	2,43	2,00 – 2,83
	Motivasjon	Egen motivasjon**	0,008	8	2,50	1,88 – 3,20	7	1,29	1,00 – 1,67
	Bidrag arbeidsmiljø	Eget bidrag til godt arbeidsmiljø	0,040	8	2,50	2,00 – 3,00	7	1,57	1,00 – 2,25
	Organisasjonsklima	Konkurranse-orientert Mistroisk og mistenksomt	0,080	8	3,13	2,17 – 4,00	7	2,43	1,75 – 3,00
			0,090	8	2,13	1,70 – 2,56	7	1,57	1,17 – 2,00
Arbeidspress	Komme til kort* Avbrudd – akutte og uforutsigbare*	0,029	8	3,13	2,44 – 3,83	7	1,71	1,00 – 2,75	
		0,021	8	2,75	2,00 – 3,50	7	1,43	1,00 – 1,83	
Egenmeldt fravær	Organisasjons klima	Avslappende og behagelig*	0,020	25	3,60	3,03 – 4,13	37	2,84	2,51 – 3,21
Legemeldt <8 uker	Sosialt arbeidsmiljø	Ansatte godt ivaretatt Ikke-parametrisk	0,050 0,070	9	3,89	3,08 – 4,64	11	2,53	2,00 – 3,50
Legemeldt > 8 uker	Medbestemmelse	Prioritering av oppgaver	0,080	6	2,83	1,75 – 4,00	5	4,40	3,00 – 5,60
	Sosialt arbeidsmiljø	Sosialt arbeidsmiljø	0,050	5	2,60	1,33 – 4,00	4	1,00	1,00 – 1,00
			0,040	6	3,83	2,50 – 5,00	5	2,00	1,43 – 2,67
	Organisasjonsklima	Konkurranse-orientert* Stivbent og regelstyrt*	0,020	6	2,33	2,00 – 3,00	5	4,20	3,40 – 5,00
Legemeldt	Medbestemmelse	Prioritering av oppgaver	0,070	15	2,87	2,29 – 3,42	16	3,69	3,00 – 4,40

* p<=0,05 **p<=0,01

Tabell 4.4.2 viser gjennomsnittsverdi på arbeidsmiljøfaktorene samlet i hele datasettet. Det er få forskjeller i scorene til ansattgruppene, bortsett fra i kategorien ikke fravær, hvor de kommunale tilsatte svarer mest positivt. Arbeidspresvariablene er ikke tatt med her.

Tabell 4.4.2 Gjennomsnitt for alle arbeidsmiljøfaktorene, fordelt på de to ansattgruppene og fraværskategoriene ikke fravær, egenmeldt, legemeldt, legemeldt <8 uker og >8 uker og avvik mellom disse, med 95 % konfidensintervall (KI).

	Statlige kvinner		Kommunalt tilsatt		Differanse	t-test
	Gjennom- snitt	KI	Gjennom- snitt	KI		
Ikke-fravær	2,86	2,60 – 3,11	2,46	2,17 – 2,75	0,40	0,04*
Egenmeldt	2,82	2,59 – 3,04	2,80	2,58 - 3,03	0,02	0,92
Legemeldt	2,77	2,54 – 2,99	2,82	2,57 – 3,07	- 0,05	0,74
LM<8 uker	2,86	2,56 – 3,16	2,88	2,64 – 3,13	- 0,02	0,89
LM>8 uker	2,63	2,44 – 2,81	2,73	2,34 – 3,11	- 0,10	0,63
Alle	2,41	1,94 – 2,87	2,46	2,03 – 2,89	- 0,05	0,68

* p>0,05

4.4.2 Arbeidsmiljøindeksene og sykefravær

Tabell 4.5.2 viser få ulikheter i svarene til de kommunalt ansatte og statlige kvinnene i de ulike fraværskategoriene på arbeidsmiljøindeksene. I gruppene ikke-fravær scoret de kommunalt ansatte dårligere på indre motivasjon, og de statlige kvinnene opplevde høyest arbeidspres. I tabellen ble gjennomsnittlig score for hele utvalget tatt med, og stratifisert for fraværskategorier ble kun variabler med signifikante eller nærsignifikante forskjeller tatt med. Det ble gjort tosidig t-test og Man Witney U test på de nye variablene «krav/kontroll» (Karasek), «krav/belønning» (Siegrist), «organisatorisk rettferdighet» (Greenberg), «person-fit» og jobbkarakteristika.

Blant de som ikke har hatt fravær viste Man Witney U testen at det er forskjell i hvordan de kommunalt tilsatte og de statlige kvinnene scorer på jobbkarakteristika, dvs. de kommunalt

tilsatte scoret dårligere på kombinasjonen av indre motivasjon, medbestemmelse og rettferdighet. Det var nærsignifikante forskjeller på forholdet mellom krav/kontroll og krav/belønning i denne gruppen. De kommunalt tilsatte scoret på bedre balanse, nærmere 1, mellom arbeidspress og medbestemmelse og belønning.

I gruppene med legemeldt fravær over 8 uker var det en nær-signifikant forskjell på organisatorisk rettferdighet «greenberg». Det er de statlige kvinnene som indikerer en mer negativ score på kombinasjonen mellom medbestemmelse og rettferdighet. I begge disse gruppene er respondentene få, det er derfor vanskelig å skulle trekke konklusjoner, men vi kan hverken utelukke eller avvise at det er forskjeller.

Tabell 4.5.2: Gjennomsnittlig rapportert betydning av arbeidsmiljøindeksene, med 95 % konfidensintervall, KI, fordelt på ikke fravær, egenmeldt, legemeldt <8 uker og > 8 uker og totalt legemeldt fravær. Testet med tosidig t-test og Mann-Whitney U test.

Arbeidsmiljøindekser		Statlige kvinner			Kommunalt tilsatte			
		n	Gj.snitt	KI	n	Gj.snitt	KI	
Totalt	Medbestemmelse	45	3,14	2,90 – 3,38	33	3,22	2,87 – 3,56	
	Ledelse	45	2,78	2,45 – 3,10	33	2,78	2,41 – 3,16	
	Rettferdighet	45	3,01	2,79 – 3,28	33	3,12	2,82 – 3,46	
	Sosialt arbeidsmiljø	45	1,83	1,56 – 2,13	33	1,71	1,41 – 2,06	
	Indre motivasjon	45	2,36	2,15 – 2,58	33	2,48	2,23 – 2,74	
	Arbeidspress	45	1,90	1,64 – 2,20	33	2,17	1,87 – 2,48	
	Arbeidspress/medbest	45	0,68	0,56 – 0,84	33	0,78	0,61 – 0,99	
	Arbeidspress/belønning	45	0,72	0,59 – 0,85	33	0,80	0,64 – 0,98	
	Arbeidspress/indremot	45	0,87	0,74 – 1,02	33	1,05	0,81 – 1,32	
	Org. Rettferdighet	45	3,08	2,88 – 3,27	33	3,17	2,89 – 3,47	
	Jobbkarakteristika	45	2,84	2,67 – 3,02	33	2,94	2,67 – 3,17	
	Ikke fravær	P = 0,03 Indre motivasjon*	7	1,71	1,44 – 2,06	8	2,44	2,00 – 2,91
P = 0,006 Arbeidspress**		7	1,57	1,00 – 2,25	8	2,94	2,50 – 3,44	
P = 0,07 Arbpress/medbest		7	0,53	0,36 – 0,73	8	0,93	0,66 – 1,22	
P = 0,05 Arbpress/belønning		7	0,62	0,38 – 0,88	8	1,04	0,79 – 1,38	
P = 0,04 Jobbkarakteristika	7	2,52	2,25 – 2,83	8	2,97	2,53 – 3,37		
Legemeldt < 8 uker	P = 0,09 Sosialt arbeidsmiljø	11	2,14	1,45 – 2,88	9	1,39	1,00 – 1,80	
Legemeldt >8 uker	P = 0,08 Org.rettferdighet	6	2,79	1,89 – 3,70	5	3,45	3,06 – 3,74	

*p<0,05 **p<0,01

4.4.3 Nærvær og søkt jobb utenfor NAV

Tabell 4.5.3 viser rapportert nærvær og søkt seg bort. Krysstabell ble benyttet for å se om det er forskjell i nærværsfaktoren «har du gått på jobb selv om du egentlig skulle holdt deg hjemme» og for variabelen «har du søkt jobb utenfor NAV?». Det er forskjell mellom de kommunalt ansatte og statlige kvinner som ikke har fravær mht. nærvær. Det er flere statlige kvinner som rapporterer at de går på jobb selv om de egentlig skulle holdt seg hjemme. Det er også en tendens til at større andel av de kommunalt tilsatte søker seg bort fra NAV, men sammenhengen er ikke signifikant. Alle de 5 kommunalt tilsatte uten fravær som har søkt seg bort er under 40 år, men utvalget er lite og har ikke styrke til å gi sikre svar.

Tabell 4.5.3: Andelen av de ansatte som rapporterer nærvær og søkt seg bort fra NAV fordelt på de to ansattgruppene, statlige kvinner og kommunalt tilsatte. For totalgruppene er nærvær og søkt bort også fordelt på aldergruppene ≤ 40 år og >40 år.

		Alder	Kommunalt tilsatte			Statlig tilsatte kvinner		
			N	%	KI	n	%	KI
Totalt	Nærvær	≤ 40	13	56,5	0,37 – 0,72	10	76,9	0,49 – 0,93
		>40	8	80,0	0,54 – $>1,00$	26	78,8	0,62 – 0,90
	Søkt bort	≤ 40	14	60,9	0,41 – 0,78	9	69,2	0,42 – 0,88
		>40	4	44,4	0,19 – 0,73	16	48,5	0,33 – 0,65
Ikke fravær	Nærvær		1	12,5	0,30 – 0,87	7	87,5	0,51 – 1,00
	Søkt bort		5	62,5	0,001 – 0,49	1	12,5	0,30 – 0,87
Egenmeldt fravær	Nærvær		21	80,8	0,65 – 0,94	28	75,7	0,60 – 0,87
	Søkt bort		14	15,3	0,37 – 0,73	24	22,7	0,49 – 0,78
Legemeldt fravær	Nærvær		13	81,3	0,61 – 0,98	12	75,0	0,50 – 0,90
	Søkt bort		9	60,0	0,36 – 0,80	9	40,0	0,33 – 0,77
Legemeldt fravær < 8 uker	Nærvær		9	90,0	0,57 – $>1,00$	8	72,7	0,43 – 0,91
	Søkt bort		5	55,6	0,27 – 0,81	6	54,5	0,28 – 0,79
Legemeldt fravær > 8 uker	Nærvær		4	66,7	0,30 – 0,91	4	80,0	0,36 – 0,98
	Søkt bort		4	66,7	0,30 – 0,91	4	80,0	0,36 – 0,98

* Pearson kji-kvadrat = 0,01

Totalt i datasettet er det samvariasjon mellom alder og nærvær, 51,7 % av de som rapporterer nærværsfaktoren er i aldersgruppen 40 – 51. Hyppigst nærvær har de statlige kvinnene i aldersgruppen 41 – 50, og de kommunale i aldersgruppen 40 og yngre. Det er ikke signifikante forskjeller når aldergruppene ≤ 40 og over 40 år sammenlignes, men tendens til at de yngste statlige har større andel nærvær, og at de yngste i begge ansattgruppene søker seg bort.

4.5 Kommunalt tilsatte og statlige kvinner

4.5.1 Test av forskjeller i totalgruppen

Logistisk regresjon viste at de statlige kvinnene var eldre og hadde høyere utdanning enn de kommunalt tilsatte. De kommunalt tilsatte opplevde organisasjonsmiljøet mindre avslappende og behagelig, mindre stivbent og regelstyrt og mer konkurranseorientert, selv etter korrigerings for alder og utdanning. Regresjonen viste tendens til at de kommunalt tilsatte har lavere motivasjon.

Tabell 4.5.1 Multipel logistisk regresjon med ansettelsesforhold (statlig tilsatte kvinner (1) og kommunalt tilsatte (2)) som avhengig variabel. Odd ratio (OR) forskjell i alder, utdanning og arbeidsmiljøfaktorer.

	Modell 1			Modell 2		
	OR	P	KI	OR	P	KI
TOTALT n = 78						
Konstant	0,19			0,01		
Alder <=40 vs. >40 år	7,23	0,000	2,469 – 21,18	6,46	0,003	1,895 – 22,01
Utdanning <4 vs >4 år	2,91	0,066	0,933 – 9,049	5,40	0,015	1,393 – 20,969
Egen motivasjon				1,72	0,054	0,990 – 2,972
Avslappende og behagelig				1,74	0,038	1,030 – 2,923
Konkurranseorientert				1,86	0,010	1,161 – 2,989
Stivbent og regelstyrt				0,61	0,044	0,376 – 0,987
Kji-kvadrat	16,677*			14,82*		
-2LL	89,61			73,39		

*p<0,01

4.5.2 Test av forskjeller blant de egenmeldte

Tabell 4.5.2 viser logistisk regresjon med egenmeldte i de to ansattgruppene. Blant de egenmeldte ser vi også at de statlige hadde høyest utdanning, mens alder ikke hadde betydning for ansettelsesforhold blant de egenmeldte. Det var større sannsynlighet for at de statlig tilsatte kvinnene søkte seg bort og for at de kommunalt tilsatte opplevde lavere motivasjon og mindre avslappet og mer konkurranseorientert organisasjonsklima. De statlige kvinnene opplevde organisasjonsklimaet som mer stivbent og regelstyrt.

Logistisk regresjon viste ingen sannsynlighetsforskjeller ved sammenligning mellom de legemeldte kvinnene på statlig side og de kommunalt tilsatte.

Tabell 4.5.2 Multipel logistisk regresjon med egenmeldte i ansettelsesforhold (kommunalt tilsatte og statlig tilsatte kvinner) som avhengig variabel. Odd ratio (OR) forskjell i alder, utdanning og arbeidsmiljøfaktorer.

	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	OR	p	KI	OR	p	KI	OR	p	KI
EGENMELDTE n= 62									
Konstant	4,363			91,99			6,628		
Alder <40 vs. >40 år	0,206	0,007	0,07 – 0,65	0,282	0,055	0,08 – 1,03	0,263	0,096	0,06 – 1,27
Utdanning <4 vs >4 år	0,379	0,123	0,11 – 1,30	0,239	0,047	0,06 – 0,98	0,156	0,029	0,03 – 0,83
Egen motivasjon				0,673	0,182	0,38 – 1,20	0,172	0,007	0,05 – 0,62
Avslappende og beh.				0,538	0,033	0,30 – 0,95	0,284	0,005	0,12 – 0,69
Konkurransorientert				0,593	0,034	0,37 – 0,96	0,572	0,044	0,33 – 0,99
Stivbent og regelstyrt				1,564	0,077	0,95 – 2,57	1,734	0,065	0,97 – 3,11
Søkt bort Ja versus nei							14,165	0,022	1,46 – 137,32
Indre motivasjon							8,280	0,035	1,17 – 58,84
Arbeidspress							1,878	0,206	0,71 – 4,99
Kji-kvadrat	9,295*			11,689*			11,461*		
-2LL	73,47			57,05			50,32		

*p<0,01

4.6 Kommunalt tilsatte og statlige kvinner – de unge

Tabell 4.6.1 viser fordeling av gjennomsnittlig score på arbeidsmiljøvariabler med de to ansattgruppene i aldergruppen <= 40 år. Også mellom de yngste var det i organisasjonsklima at forskjellene oppstod. De kommunalt tilsatte opplevde organisasjonsklimaet mer «konkurransorientert», mindre «avslappende og behagelig» og mer «mistroisk».

Tabell 4.6.1 Gjennomsnittlig score på arbeidsmiljøvariabler fordelt på statlig tilsatte kvinner og kommunalt tilsatte, 95 % konfidensintervall (KI), testet med t-test.

Variabel	P	Kvinner – Stat			Kommunalt tilsatte		
		N	Gj.snitt	KI	n	Gj. Snitt	KI
Eget bidrag til trivsel	0,094	11	1,77	1,43 – 2,09	23	2,17	1,89 – 2,47
Konkurransorientert	0,032	13	2,15	1,56 – 2,86	23	3,17	2,60 – 3,75
Avslappende og behagelig	0,041	13	2,85	2,18 – 3,60	23	3,74	3,27 – 4,21
Mistroisk	0,012	13	1,38	1,06 – 1,78	23	2,22	1,73 – 2,79

Logistisk regresjon med de yngste i de to ansattgruppene viser at de statlig tilsatte kvinnene har høyere utdanningsnivå. Når det ble stratifisert på alder og korrigeret for utdanningsnivå var det fortsatt forskjell i hvordan de kommunalt tilsatte opplevde organisasjonsklimaet, de opplevde det som mer mistroisk og konkurransorientert enn de statlig tilsatte kvinnene. Regresjonen ga derfor støtte for at det var forskjell i hvordan de kommunalt tilsatte og de statlig tilsatte kvinnene opplevde arbeidsmiljøet.

Tabell 4.6.2 Logistisk regresjon med ansettelsesforhold (kommunal = 1, statlig kvinne = 2) som avhengig variabel, stratifisert for alder, dvs kun ansatte med alder 40 år og yngre er med i analysen. Odd ratio (OR) forskjell i utdanning og arbeidsmiljøfaktorer.

	Ujustert			Justert		
	OR	P	KI	OR	p	KI
TOTALT n = 36						
Konstant				0,194		
Utdanning <4 vs >4 år	3,536	0,151	0,631 – 19,819	14,23	0,023	1,45 – 139,67
Konkurrenseorientert	0,550	0,040	0,310 – 0,974	0,47	0,045	0,23 – 0,98
Mistroisk	0,386	0,052	0,148 – 1,008	0,28	0,024	0,09 – 0,85
Kji-kvadrat						16,262*
2LL						30,830

*P<0,05

4.7 Alderens betydning på arbeidsmiljøfaktorene

Som vi så av sammenligningene mellom de to ansattgruppene i 6.5 var det vesentlig forskjell i alder mellom gruppene. For å se hva som skyldtes alder og ikke ansettelsesforhold ble det gjennomført t-test. Tabell 4.7.1 viser de eldste scorer gjennomsnittlig høyere på medbestemmelse, faglig autonomi og på avslappet organisasjonsklima. Det er også de eldste som scorer høyest på arbeidspress, på begge variablene i indeksene og på indeksen selv.

Tabell 4.7.1 Gjennomsnittlig score på arbeidsmiljøvariabler fordelt på aldersgruppene <=40 og >40 år, 95 % konfidensintervall (KI), testet med t-test.

	P	<= 40 år			> 40 år		
		n	Gj.snitt	KI	N	Gj. Snitt	KI
Fagutøvelse medbest.	0,012	34	3,03	2,59 – 3,48	43	2,33	2,00 – 2,68
Avbrudd akutt og uforuts	0,013	35	2,23	1,91 – 2,54	43	1,65	1,37 – 1,98
Komme til kort	0,017	35	2,49	2,13 – 2,86	43	1,91	1,60 – 2,24
Arbeidspress	0,005	35	2,36	2,08 – 2,60	43	1,78	1,52 – 2,09
Avslappet og behagelig	0,038	36	3,42	2,97 – 3,83	42	2,81	2,41 – 3,21

4.8 Hva tror respondentene om forskjellene i sykefravær

Det siste spørsmålet i spørreskjema var et åpent spørsmål «Hvorfor tror du sykefraværet i 2012 var nær dobbelt så høyt hos de kommunalt ansatte enn hos de statlige ansatte i NAV Tromsø?». Det var 28 av 34 kommunalt tilsatte og 47 av 67 statlig tilsatte som svarte på dette spørsmålet. Her ble også svarene fra de statlig tilsatte mennene tatt med. Mange av de som svarte trakk frem flere faktorer, og alle svarene ble tatt med i ordskyene nedenfor. Det ble brukt ulike begrep, som ble tolket innenfor de ulike faktorene. Ordskyene viser hyppigheten av faktorene, de største ordene er nevnt flest ganger.

Høyt arbeidspress var den faktoren som ble nevnt hyppigst hos begge gruppene. Faktorer som dobbeltarbeid, graviditet og uforutsigbarhet i arbeidet ble tillagt omtrent samme vekt. De to ansattgruppene hadde noen ulike vurderinger knyttet til forskjellene i sykefravær.

De kommunalt tilsatte hadde størst fokus på arbeidet som akutt, preget av krise og uforutsigbarhet, som ble samlet til uforutsigbarhet. Under organisering er organisering, omorganisering og grensesnitt. Under anerkjennelse ligger begrep som ikke å bli sett, anerkjent, oppgaver andre ikke vil ha, både fra ledelse og kollegaer. Dobbeltarbeid er knyttet til kombinasjon av arbeid og omsorgsansvar hjemme. Graviditet er nevnt av mange som en viktig faktor. Mange av de kommunale mener at de er alene om oppgavene.

4.9 Oppsummert resultat

Svarprosenten ble 85 % hos de statlige tilsatte (83,6 % hos kvinnene og 80 % hos mennene), og 83 % hos de kommunalt tilsatte. Mennene har lavest andel fravær i alle kategoriene. Det er stor aldersforskjell i ansattgruppene. På statlig side er 26,9 % 40 år og yngre, 25 % av mennene og 28,3 % av kvinnene, tilsvarende andel på kommunal side er 67,6 %. Korrigeret for kjønn og alder, er det ingen forskjell i egenrapportert fravær hos statlig tilsatte kvinner og kommunalt tilsatte.

Blant de som ikke hadde hatt fravær, scoret de kommunalt tilsatte gjennomsnittlig bedre på arbeidsmiljøfaktorene, men lavere på indre motivasjon, har lavere andel nærvær og opplevde et lavere arbeidspress enn de statlige kvinnene.

De kommunalt tilsatte opplevde organisasjonsklimaet som mer konkurranseorientert, mindre avslappende og behagelig, og mer mistroisk. Det var også tendens til at de kommunalt tilsatte hadde lavere egen motivasjon, men det kom ikke frem når det ble stratifisert for alder. Det var de eldste statlige kvinnene som opplevde organisasjonsklimaet som mindre avslappende. I aldersgruppen ≤ 40 år var det flere statlige kvinner med ≥ 4 år års høyere utdanning.

De statlig tilsatte tror at forskjellen i sykefraværet skyldes arbeidspress, uforutsigbarhet i arbeidsdagen, brukerne, dobbeltarbeid hjem/arbeid, korte frister, medbestemmelse, ledelse, kultur og andelen kvinner. De kommunalt tilsatte tror forskjellen kommer av arbeidspress, uforutsigbarhet, organisering, dobbeltarbeid hjem/arbeid, graviditet og anerkjennelse fra kolleger og ledelsen.

5 Diskusjon

5.1 Viktige funn

Det er gjennomgående to viktige funn i denne undersøkelsen som kan bidra til forståelse av forskjellene i fraværet mellom de to ansattgruppene.

1. Kvinners fravær er høyere enn menns. Det finner vi både i det egenrapporterte fraværet og i statistikken fra enheten. På kommunal side er det overveiende større andel kvinner enn menn, sammenlignet med statlig side. Når kommunalt tilsatte sammenlignes med de statlige kvinnene blir forskjellene i egenrapportert fravær mindre. En større andel kommunalt tilsatte har ikke hatt fravær, og større andel statlige kvinner rapporterer om egenmeldt fravær. Det er tendens til at større andel kommunalt tilsatte rapporterer legemeldt fravær (tabell 4.2.1).

2. Alder er en vesentlig faktor i forskjellene mellom de kommunalt tilsatte og de statlige kvinnene (tabell 4.1.1). De kommunalt tilsatte er overveiende yngst. Stratifisert for alder og kjønn, ble forskjellen i egenrapportert fravær borte. Det er tendens til at større andel i den yngste aldersgruppen har hatt legemeldt fravær, særlig i legemeldt fravær mer enn 8 uker. Fra SSB sin statistikk og fra forskning (Tenhiälä 2012) finner vi at den yngste aldersgruppen blant kvinner har høyere fravær enn de eldre kvinnene. Særlig i aldersgruppen 30 – 40 år.

De kommunalt tilsatte er yngre, har lavere utdanning og opplever klimaet i organisasjonen mindre avslappende, mer konkurranseorientert og mer mistroisk, og det er tendens at de har lavere egen motivasjon. De statlige kvinnene opplever organisasjonsklimaet som mer stivbent og regelstyrt enn sine kommunale kolleger. Stratifisert for alder har de statlige kvinnene på 40 år og yngre høyere utdanning, og de kommunalt tilsatte scorer fortsatt på at organisasjonsklimaet er mer konkurranseorientert, mistroisk og mistenksomt.

Kjønn og alder forklarer største delen av forskjellen mellom de to ansattgruppene.

5.2 Studiens styrker og svakheter

5.2.1 Utvalgene

Den høye svarprosenten i begge ansattgruppene gjorde at utvalgene ble representative for sine ansattgrupper. Svarprosenten var omtrent like god for kvinner og menn på statlig side. For å få tilstrekkelig med svar, ble det sendt ut påminnelse på e-post til alle ansatte 2 ganger. Studien ble også godt informert og forankret i ansattgruppen. Både temaet sykefravær og ulikheten i fraværet mellom de to ansattgruppene er kjent i kontoret. Forskjellen i sykefravær har vært debattert i mange ulike møter i kontoret. Oppfølging av sykemeldte en av de viktige oppgavene til NAV kontorene. Dette har medvirket til stor svarprosent i studien.

Utvалgsfeil: I datainnsamlingen var det ikke kontroll med om de som svarte var skjevfordelt i forhold til ansattgruppene. Tall NAV kontoret viser at de som har svart, sammenfaller godt med virkeligheten, både på alder, utdanningsnivå og omsorgsansvar i begge ansattgruppene.

Dekningsfeil: Spørreskjema ble delt ut til alle ansatte som har posthyller på NAV Tromsø og sendt hjem til de som hadde fravær gjennom hele datainnsamlingsperioden. Ansattlister ble benyttet for å sikre at alle fikk utdelt spørreskjema.

Respondentenes egenrapporterte fravær stemte godt med fraværstatistikken fra enheten. Fraværprosenten kunne ikke beregnes utfra det egenrapporterte fraværet, kun andeler fordelt på fraværskategorier. Stapelfeldt et.al. fant at egenrapportert sykefravær innenfor 12 måneder stemte rimelig bra med virkeligheten, sikrest var det for det lengste fraværet (Stapelfeldt et.al. 2012). Det var viktig at forskjellen fremkom i det egenrapporterte fraværet. Særlig viser data at det legemeldte sykefraværet er større på kommunal side, noe fraværstatistikken bekrefter.

For å validere arbeidsmiljøfaktorene ble resultatene i studien sammenlignet med NAV sin årlige medarbeiderundersøkelse (HKI) og vernerunden fra vinteren 2013/2014. De skilte imidlertid ikke mellom kommunalt og statlig tilsatte, men ga resultater for hele kontoret som kunne sammenlignes med denne studien. En svakhet ved å benytte vernerunden som

sammenligning er at den oppsummerer hovedfunn, og enkeltpersoners svar kan bli toneangivende. De 5 avdelingslederne, 2 stabsledere og NAV lederen var heller ikke en del av vernerunden, noe de var i denne studien.

Beslutningene om deltakelse i undersøkelsen kan ses ut fra sosial bytteteori (Martinussen 1984). En kilde til feil kan være tilpasset svaring. De som har svart på undersøkelsen, kan være de har mest å melde. Dersom det ble skapt forventning om endring i arbeidsmiljøet, kunne respondentene blitt fristet til å svare mer negativt. De kommunale kunne svart mer negativt og de statlige mer positiv for å påvirke aktuell forskjell. De kommunalt tilsatte kunne også ha lett etter unnskyldninger til det høye fraværet, fordi de opplevde seg som uthengt gruppe. Noen kunne svart det de tror forskningen eller ledelsen likte å høre. Noen svar kunne vært preget av faren for å bli gjenkjent. Sammenlignet med totalresultatene fra de to andre undersøkelsene virker svarene å være representative for kontoret som helhet.

5.2.2 Metode og design

Denne undersøkelsen er en tverrsnittstudie, som kan måle forekomsten eller prevalensen av en tilstand eller risikofaktorer i et utvalg. Det er et øyeblikkstudium, som gir bilde av situasjonen på det tidspunktet undersøkelsen blir gjort. Fordelen med slike studier er at det ikke er behov for intervensjon, lite omkostninger og svarene kan innhentes raskt. Siden studien ikke har utbredelse over tid, kan man ikke si noe om årsakssammenhenger (Thelle 2010).

Spørreskjema ble gitt til den enkelte, som kunne gi sin egen forklaring på årsak til fravær og opplevelse av arbeidsmiljø. Det at undersøkelsen var anonym, gjorde at den enkelte kunne oppleve det som friere å svare. En svakhet var at spørreskjema ble snevret ned til disse spørsmålene og ga få rom for respondenten til å utdype svarene med egne ord.

5.2.3 Spørreundersøkelsen

Studien hentet data fra spørreskjema om bakgrunn, årsaker til sykefravær og faktorer i arbeidsmiljøet. Spørsmålene ble hentet fra andre anerkjente undersøkelser om arbeidsmiljø og støttet seg på teoretiske funn som har evidensbasert forankring (QPSNordic 2001, Karasek og Theorell 1990). Spørreskjemaet ble laget til denne studien, og ble ikke testet på forhånd.

Datainnsamlingen ble gjennomført med papirskjema. Skjemaet var på 3 sider og inneholdt 23 spørsmål, 22 avkryssningssvar, og et åpent spørsmål. Det siste spørsmålet ble analysert for seg selv i analysen og inngikk som et bidrag til andre resultat.

Partielt frafall: Noen av respondentene hoppet over spørsmålet «Hvordan opplever du det sosiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din?», selv om de svarte på andre spørsmål i samme tema. Det var en feil som gikk igjen i begge ansattgruppene, og hadde sannsynligvis å gjøre med utformingen av spørreskjema. Variabelen ble derfor mindre hensyntatt i analysen. Andre partielle feil var; 1. en av respondentene unnlot å svare på spørsmål om medbestemmelse, sosialt arbeidsmiljø og organisasjonsklima, 2. en svarte «vet ikke» på tre av spørsmålene om sosialt arbeidsmiljø. 3. en statlig krysset ikke på kjønn, og en krysset ikke på alder.

Verdiene på bakgrunnsvariablene alder, utdanning og omsorgsansvar var grovkalibret for å minske gjenkjenning av respondentene. Ulempen var at nyttig informasjon kunne glippe, som f.eks. lengde på tilsetningsforholdet, eller alder på barn de har omsorgsansvar for. Faktorene kunne hatt betydning i analysen, og vist forskjell mellom ansattgruppene. I hensynet mellom anonymitet og mer detaljerte opplysninger ble anonymitet valgt. Det var en balanse mellom hensynet til de ansatte og deres frihet til å svare på sensitive spørsmål.

Arbeidsmiljøfaktorene ble skalert fra 1 – 6, 1 er mest positivt og 6 er mest negativt. Denne skalaen gjorde at respondentene ble tvunget til å velge side. Det kan være vanskelig å måle arbeidsmiljøfaktorer på en skala, de er ofte abstrakte og kan ses på fra flere vinkler. For

eksempel kan opplevelsen av klare lover og regler bestemt utenfor kontoret, oppleves som manglende medbestemmelse på arbeidsplassen. Spørsmålene kan også oppleves ulikt fra person til person, for eksempel hva som er akutt og uforutsigbart. Spørreskjema med svaralternativ på kontinuerlig skala er vanlig å benytte i arbeidsmiljøundersøkelser (Ibid.).

Målefeil viser til de spørsmålene som stilles. Av hensyn til anonymitet ble det ikke spurt om graviditet eller lengde på arbeidsforholdet. På kommunal side var det flere nytilsatte i løpet av de siste 12 månedene. Alle fikk likevel fravær godskrevet for 12 måneder, selv om de kortere tilsettingsforhold. Det kan ha ført til lavere egenrapporterte fravær enn i virkeligheten.

Validitetsproblemer kan oppstå der respondentene ikke forstår spørsmålene. Problemer med reliabilitet kan oppstå dersom svarene ikke er til å stole på. De som gjennom arbeid eller høyere utdanning er trent i systematisk og analytisk vurderinger, har større forutsetninger til å tolke spørsmål og derfor svare på det som det spørres om (Ibid.). Respondentene i studien har høyere utdanning eller utdanning innenfor etaten og lang arbeidserfaring. Svarene som gis stemte godt overens med medarbeiderundersøkelsen og vernerunden i enheten.

Oppsummering – styrker og svakheter

Studiens styrke var at respondentene og svarene de gir virker å være representative for NAV Tromsø. Sammenlignet med andre undersøkelser og fraværstatistikken, var det ikke holdepunkter for feilsvar. Det var derfor grunn til å tro at studien er valid og reliabel. En svakhet er at noen unnlot å svare på enkeltspørsmål. For å unngå denne feilkilden kunne det vært gjennomført en pilot for å teste spørreskjemaet. Dette er tatt høyde for i analysedelen av studien. Noen viktige spørsmål ble utelatt, både for å sikre anonymiteten til respondentene, skape trygghet for å svare og for å begrense oppgaven innenfor studierammen.

5.3 Kjennetegn ved ansattgruppene - bakgrunnsvariabler

De ansatte i NAV Tromsø scorer godt på god helse og høy utdanning, noe som skulle tilsi et relativt lavt sykefravær (Siegrist 2012). Norske arbeidstakere har generelt god helse og høy levealder. Helse kan derfor ikke være forklaring på økende sykefravær. Det kan være at sykefravær ikke er det samme som sykdom eller dårlig helse, men heller et uttrykk for hvordan sykdom oppfattes og andre forhold knyttet til den enkelte, arbeidsplassen og samfunnet generelt (NOU 2010: Arbeid for helse s. 2).

Den kommunale (hovedtariffavtalen i KS-området) og den statlige tariffen (Statens hovedavtale) er ikke vesentlig forskjellig. De ansatte er lønnet etter utdanning og ansiennitet og den flate strukturen gjør at lønnsforskjellene er relativt små i enheten.

Samlet sett er det derfor ikke holdepunkter for at sosioøkonomisk status er forskjellig mellom de statlig og kommunalt tilsatte, og dermed skulle gi utslag i ulikt sykefravær.

5.3.1 Kjønn

Kvinner er overrepresentert i NAV Tromsø. De statlige mennene rapporterer om lavere fravær enn både de statlige kvinnene og de kommunalt tilsatte. I Norge er kvinners sykefravær nærmere 60 % høyere enn sykefraværet for menn. Mennenes fravær er lavere i alle aldersgruppene og størst er forskjellen i aldersgruppen 25 – 39 år (tabell 2.1.1 og SSB).

Vanlige forklaringer på kjønnsforskjellene er svangerskapsrelaterte lidelser, helseforskjeller, at kvinner oppsøker helsevesenet oftere, kvinner er utsatt for dobbel byrde med arbeid og ansvar for barn, og spesielle arbeidsbelastninger i yrker med stor andel kvinner (NOU 2010). Undersøkelser viser at selv når det korrigeres for yrke, arbeidsforhold, inntekt, egenrapportert helse og mentalt stress er det fortsatt forskjeller i sykefraværet mellom menn og kvinner. Forskjellen i sykefravær mellom menn og kvinner kan altså ikke alene forklares med arbeidsrelaterte, helserelaterte eller psykiske faktorer (Smeby et.al 2009).

I studien er respondentene ikke spurt om svangerskapsrelatert fravær, noe som kunne vært interessant informasjon. Svangerskapsrelatert fravær utgjør en betydelig andel av forskjellene mellom menns og kvinners fravær, men kan heller ikke forklare hele forskjellen (Kostøl og Telle 2011). På en arbeidsplass med overvekt av kvinner i fertil alder, må det forventes gravide arbeidstakere, og derfor et visst fravær knyttet til dette.

I undersøkelsen finnes det ikke holdepunkt for forskjell i egenrapportert helse mellom menn og kvinner og de kommunalt tilsatte, som dermed skulle føre til ulikheter i fravær.

5.3.2 Alder

Aldersfordelingen i de to utvalgene er ulike, de kommunalt tilsatte er yngre enn de statlige. På kommunal side var det i gruppen 40 år og yngre større andel som rapporterte ikke-fravær og lavere andel som rapporterte om egenmeldt fravær. Det kan skyldes nytilsatte på kommunal side, med kort tilsetting og ikke rukket å ha fravær. Det er imidlertid tendens til større andel kommunalt tilsatte i den yngste aldersgruppen som rapporterte om legemeldt fravær, noe som har størst betydning på fraværstatistikken. SSB sin statistikk over kvinners fravær viser at kvinner i aldersgruppen 30 – 39 har størst fravær (figur 1.2.1). Generelt har arbeidstakere med lang tilsetting hos sin arbeidsgiver mindre fravær enn deres yngre kolleger (NOU 2010). Studier viser at alder er negativt korrelert med objektive mål på fravær, uavhengig av årsak, også negativt korrelert til ikke-sykdomsrelatert fravær. Alder er svakt positivt relatert til sykdom. Fravær totalt sett er høyest i de yngste aldersgruppene, mens fravær med kroniske diagnoser er økende med alder (Tenhiälä m.fl. 2013).

Større andel unge blant de kommunalt tilsatte gjør at det må forventes svangerskapsrelatert fravær, som kunne forklare forskjell i fraværet. Sykefravær blant gravide har vært økende, og Røed og Fevang (2005) antyder at det kan skyldes normendringer og at terskelen blant gravide for å sykemelde seg er blitt lavere. Imidlertid synker fraværet hos gravide med alderen, noe som kan tyde på at normendringen har skjedd hos de yngste (NOU 2010 s. 4).

I studien var det de eldste som opplevde størst grad av autonomi, særlig knyttet til fagutøvelse, og organisasjonsklimaet som mest avslappende og behagelig. Alder kan være underforliggende faktor til økt risiko for fravær. Samstemthet mellom egne og arbeidsplassens verdier, mål og egenskaper har betydning for den enkeltes vilje til å investere ressurser hos arbeidsgiveren. Eldre arbeidstakere er mer tilfreds med deres arbeid og mer sosialt forankret på arbeidsplassen. Jobben blir for mange en viktigere sosial arena når barna blir større og aktivitetene hjemme reduseres. Med årene tilpasses egne mål og arbeidsplassens mål seg. Alder er også negativt korrelert til turnoverintensjon, dvs. ønsket om å forlate nåværende arbeidsplass. Det er tendens i studien at større andel unge søker seg bort fra NAV. Studier viser at yngre og eldre arbeidstakere reagerer ulikt på psykososiale forhold, dette kan forklares med hvordan målene endres med alderen. Med alderen opplever medarbeidere større kontroll over egen jobb, som gjør at det lettere å handtere stress fra jobbkraav (Ibid.).

I studien var det gruppen over 40 år som opplevde høyest arbeidspress (tabell 4.7.2). Det kan ha sammenheng med at studiens spørsmål om arbeidspress var svært konkrete, det ble spurt om frekvens, og ikke om egen opplevelse. Kanskje var opplevelsen av arbeidspress høyere hos de yngste, selv om arbeidsbelastningene reelt sett var størst hos de eldste.

Tilknytningen til arbeidsplassen blir sterkere med lengden på arbeidsforholdet (Ibid.). Dersom de ansatte i NAV Tromsø hadde blitt spurt om hvor lenge de har vært ansatte, ville svaret mest sannsynlig være at de statlige har vært lengre tilsatt enn de kommunale. Fordi antall stillinger på statlig side de siste 4 år har økt med 2 årsverk, mens på kommunal side har antall stillinger økt fra 24,5 til 40 årsverk i samme periode. Tilsattveksten har vært reell og skyldes ikke turnover. Sammen med alder er lengde på arbeidsforholdet sterkt relatert til hvilken forpliktelse den enkelte ansatte opplever å ha til sin arbeidsgiver, noe som igjen er relatert til fravær (Kuvaas og Dysvik 2012).

5.3.3 Ulike kulturer og utdanningsbakgrunn

Den kommunale sosialtjenesten har tradisjonelt rekruttert medarbeidere med utdanning som sosionom eller barnevernspedagog, mens de statlige etatene har hatt egne etatsutdanninger. I 2001 hadde 20 til 25 % av de statlig tilsatte i Aetat og Trygdekontorene høyere utdanning, hoveddelen hadde videregående skole. I Kommunenes Sosialtjeneste hadde 50 % sosialfaglig utdanning, av disse var 42 % sosionomer og 14 % hadde annen høyere utdanning (St, melding nr. 14 (2002 – 2003)). I 2013 hadde de statlig tilsatte høyest utdanning i NAV Tromsø.

Statistisk sentralbyrå skiller i sin sykefraværstatistikk mellom «Helse og sosialtjenester» og «Off.adm, forsvar, sosialforsikring» (SSB). Tabell 1.2.2. viser forskjellene i sykefraværet 4. kvartal 2014 mellom disse næringene. Helse- og sosialtjenester har høyere sykefravær, både blant menn og kvinner, sammenlignet med off.adm., forsvar og sosialforsikring.

Tradisjonelt har den kommunale delen av NAV vært organisert innenfor helse- og sosialtjenestene, ofte underlagt en Helse- og sosialsjef og et Helse- og sosialutvalg (Hatland et. al 2002). Også på nasjonalt nivå har de sosiale tjenestene vært organisert i Sosial- og helsedirektoratet frem til 2008, da sosialdelen ble flyttet til Arbeids- og velferdsdirektoratet. I Tromsø Kommune er NAV Tromsø lagt til Helse- og sosialbyrådens område.

Sosialtjenesten har tradisjonelt vært en arbeidsplass med stor overvekt av kvinner, som den øvrige helse- og sosialtjenesten. Dersom arbeidstakere kulturelt og organisatorisk føler tilhørighet til gruppen med høyt fravær, kan det skape aksept for fravær. Mennesker påvirkes av hverandre, og ønsker ikke å avvike fra normen innenfor en gruppe (Kostøl og Telle 2011). Dersom det har vært vanlig for gravide å være sykemeldt fra tidlig i svangerskapet, har det gitt aksept og dermed anledning for flere å følge i samme spor. På det åpne spørsmålet mente flere av de statlig tilsatte at sykefraværet hos de kommunale kunne skyldes kultur for fravær.

Undersøkelsen av de tre etatene før NAV-reformen viste at sosialtjenesten kulturelt har vært preget av handlefrihet og brukernes behov. Mens de statlige etatene har vært preget av klarere

rammer for arbeidet, trygdeetaten rettet mot brukernes rettigheter og Aetat mot brukernes mål (Jessen 2005). Sosiale tjenester er samfunnets siste sikkerhetsnett, dette stiller større krav til skjønn og vurdering av den enkeltes behov for ytelse. Samtidig er disse brukerne i en krisesituasjon, noe som kan skape større forventninger til saksbehandlingen enn ellers i NAV. Trygdeytelsene har vært rettighetsbasert, og det er klart hva som gir rett til ytelse og hvor stor ytelsen skal være.

De statlige respondentene trekker i det åpne spørsmålet frem mer krevende brukere som en faktor for fravær, brukere som ikke har andre utveier. Det kan både gjøre det vanskelig å være borte fra jobb, men også vanskelig å være tilstede dersom formen ikke er helt på topp.

De statlige kvinners opplevelse av organisasjonsklima som mer stivbent og regelstyrt kan ha sammenheng med at de statlige ytelsene er rettighetsbasert og inngir til mindre skjønn enn de kommunale tjenestene.

5.4 Sykefravær – ulike former

Egenmeldt og legemeldt fravær kan ha ulike årsaker. Legemeldt sykefravær dokumenteres av helsepersonell og henviser til aktuell sykdom med diagnose, mens egenmeldt fravær kan skyldes mildere sykdom, eller faktorer som manglende motivasjon eller private kriser, for eksempel vanskelige hjemmeforhold (Vahtera et. al 2004). Forskjellen mellom egenmeldt og legemeldt fravær kan også ses på som frivillig og ufrivillig sykefravær. (Tenhiälä m.fl. 2013).

NAV Tromsø er IA-bedrift, noe som bl.a. gir medarbeiderne tilgang til inntil 24 dager egenmelding. Begge ansattgruppene i NAV Tromsø har omlag 2 % egenmeldt fravær, mens for landet er gjennomsnittet for både IA- og ikke IA-bedrifter 0,9 % og 1,14 % for kvinner. Autonome arbeidsplasser og i organisasjoner der tilliten mellom ledelsen og medarbeiderne er stor har ofte større andel egenmelding. Forklaring kan være at ansatte ikke trenger

dokumentasjon på sykdom når ledelsen har tillit til sine ansatte. I den yngste aldersgruppen har de statlige kvinnene tendens til høyere andel egenmelding enn de kommunale.

I studien finner vi forskjell i score hos ansattgruppene i ulike arbeidsmiljøfaktorer mellom egenmeldte og sykemeldte. Blant de egenmeldte hadde de kommunalt tilsatte lavere egenmotivasjon og opplevde klimaet som mindre avslappende og behagelig. Også indre motivasjon var nærsignifikant i samme retning. Hos de legemeldte var det ingen forskjell mellom ansattgruppene. Det gir støtte for at det var noe i arbeidsmiljøet som ga forskjeller mellom ansattgruppene, og det kommer frem blant de som rapporterer å ha vært egenmeldt.

5.5 Arbeidsmiljøfaktorer

I studien er det flere som rapporterer at arbeidsrelaterte forhold har vært medvirkende årsak til fraværet (tabell 4.3.1). Det er imidlertid svært få som melder at fraværet er arbeidsrelatert på egenmeldingene eller legemeldingene, jfr. tall fra sykefraværstatistikken. I rapporten fra vernerunden antydes det at årsaken kan være knyttet til kulturen i enheten, hvor det hevdes å være lite rom for å ta opp kritikkverdige forhold. Også på HKI-undersøkelsen viste lave score på å kunne ta opp kritikkverdige forhold.

Det er kjent at faktorer i arbeidsmiljøet kan ha betydning for sykefravær og helseproblemer som hjerte- og karsystem, muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser. En Meta-analyse utført i 2006 bekreftet at høyt arbeidspress, lav medbestemmelse, lav sosial støtte, høye psykologiske krav og usikkerhet i jobben gir mental uhelse (Johannessen et. al 2013).

5.5.1 Arbeidspress

I studien var det de eldste arbeidstakerne som opplevde høyest arbeidspress. De statlige som ikke hadde hatt fravær, opplevde arbeidspresset høyere enn de kommunale i samme gruppe. Ut fra svarene på det åpne spørsmålet, kunne det forventes at de kommunale opplevde høyest arbeidspress, på grunn av oppgavenes natur som siste sikkerhetsnett. Søknader om nødhjelp og midlertidig bolig har 24 timers saksbehandlingsfrist. Det er derfor et uventet funn i studien.

Høyt arbeidspress kan både være knyttet til tidspress og høy arbeidsbelastning. Psykologiske jobbkraav er stressorer i arbeidslivet, som tidspress, høyt arbeidstempo, utfordrende og mentalt utmattende arbeid (Karasek 1979). Psykologisk og sosialt press omfatter både kvantitative og kvalitative krav og krav til sosiale interaksjoner (NOU 2010). Arbeidsrelatert stress kan være medvirkende årsak til psykiske, muskel- og skjelett-, og hjerte- og kar sykdommer. Disse er de vanligste sykdomsårsakene til sykefravær og bortfall fra arbeid. Høyt arbeidspress kan også bidra til at de med dårligere helse faller tidligere ut av arbeidslivet (Canivet et. al. 2012).

På spørsmål om arbeidsmiljøfaktorer er medvirkende årsak til sykefravær (tabell 4.3.1), var arbeidspress den hyppigste faktoren, både i egenrapportert egenmeldt og legemeldt fravær. Større andel av de kommunale rapporterte om arbeidspress som medvirkende årsak til fravær enn de kvinnelige statlig tilsatte, men utvalget har for liten styrke til å gi sikre svar.

Kvantitative krav i NAV Tromsø kan være saksbehandlingsfrister, frister på oppgaver meldt fra kontaktsenteret, antall jobbmatch og registreringer i arbeidsgiverbildet m.m. Mens kvalitative krav kan berøre utførelsen av vedtak, arbeidsevnevurderinger og brukersamtaler. Når de statlig tilsatte kvinnene som ikke har hatt fravær i gjennomsnitt krysset for hyppigere å komme til kort i arbeidshverdagen, kan det være krysspresset mellom kvantitative og kvalitative kravene som kommer til uttrykk. Disse kvinnene har også høy nærværsfaktor, de går på jobb, selv om de egentlig skulle holdt seg hjemme. Det kan også være et uttrykk for arbeidspress, selv det ofte sies at nærvær er positiv faktor. Johansen, Aronsson og Marklund har i en studie fra 2013 funnet at nærvær på jobb kan skyldes ønsket om ikke å gi kolleger merarbeid, liker jobben sin og oppfatte seg uerstattelig. På det åpne spørsmålet er det flere som mente at de kommunale som har fravær, kommer tilbake til ryddig bord fordi noen andre har tatt oppgavene. Mens de statlige kommer tilbake til full arbeidsbenk, og må ta igjen det tapte arbeidet. Det kan forklare hvorfor de statlige har større grad av nærvær.

NAV har over tid stått i press fra omgivelsene. Media sin omtale av NAV er sjelden positiv og omdømmet til NAV er til tider dårlig. Veilederne i NAV opplever at deres sak kommer i media, uten at de pga. taushetsplikten har muligheter for å uttale seg i saken.

At de kommunalt tilsatte opplever organisasjonsklima mer konkurranseorientert kan være et signal på krav til sosiale interaksjoner, kanskje opplevde de miljøet som mindre støttende og som et press for den enkelte. De scorer også lavere på om organisasjonsklimaet er avslappende og behagelig, noe som kan ses som parallell til konkurranseorientert.

5.5.2 Medbestemmelse, jobbkontroll og autonomi

Respondentene scoret i gjennomsnitt midt mellom 1 og 6 på faktorene om medbestemmelse, de kommunalt tilsatte noe dårligere enn de statlig tilsatte kvinnene, men forskjellene kan være tilfeldig. Respondentene scoret gjennomsnittlig mer positiv på autonomi, gjennom variabelen «faglig utøvelse av oppgavene» og «innflytelse på arbeidsdagen», enn på faktorene som «å påvirke beslutninger», «prioritering av oppgaver» og «utforme egen stilling». HKI-undersøkelsen viste også lavere score på faktorer knyttet til jobbkontroll. De yngste scoret dårligere på medbestemmelse enn de eldste knyttet til fagutøvelse, men når det korrigeres for ansettelsesforhold blir forskjellen borte.

Jobbkontroll eller medbestemmelse måles ofte med kontroll over arbeidstempo, innflytelse på eget arbeid og å kunne beslutte hvordan arbeidsoppgavene skal utføres. Ofte kan jobbkontroll deles inn i to dimensjoner: autonomi (kontroll over egne arbeidsoppgaver) og medbestemmelse og deltakelse i beslutninger (NOU 2010).

5.5.3 Krav/kontroll og sosial støtte

Det er liten forskjell i scoret for forholdet mellom arbeidspress og medbestemmelse, men tendens til at de statlige opplevde større ubalanse. Størst forskjell er det blant de som ikke har fravær. De statlige tilsatte opplever større ubalanse enn de kommunalt tilsatte, de krysset

dobbelt så høyt for arbeidspress som for medbestemmelse. Gruppen er imidlertid liten (7 ansatte). Samme gruppe hadde høyest andel nærvær.

Høye krav og lav kontroll over egen arbeidssituasjon kan føre til stressrelaterte plager og sykdom, som igjen gir økt sannsynlighet for fravær (Karasek 1979). Andre studier viser at høy medbestemmelse og høyt arbeidspress kan gi involverte, motiverte medarbeidere som opplever læring og personlig vekst (de Jonge et.al 1999). Det er balansen eller helst ubalansen mellom krav og medbestemmelse/kontroll som kan være kilde til fravær.

Senere har Karasek utvidet modellen til å omfatte sosial støtte (Karasek, Thorell 1990). I studien var det høyere score på kollegastøtte og sosialt arbeidsmiljø enn på klimaet i organisasjonen som helhet. HKI-undersøkelsen viste sammen tendens, med relativt lav score på muligheten for å ta opp kritikkverdige forhold og på å gi tilbakemelding til hverandre. Men høyere score på å lære av hverandre og på å gi mennesker muligheter, som er NAV sin visjon.

Det kan ha sammenheng med at organisasjonen er relativt stor, fordelt i ulike avdelinger og etasjer. Slik at når kolleger nevnes, gjenspeiler det ofte de som sitter nærmest og som den enkelte ansatte forholder seg til, f.eks. teamet de jobber innenfor. Dette er også funn fra vernerunden, hvor sosialt arbeidsmiljø og teamet fremheves som faktorer de ansatte er mest fornøyd med. Opplevelsen av organisasjonsklima kan være knyttet til oppgaveløsningen, særlig knyttet til opplevelse av stivbenthet og regelstyring.

5.5.4 Innsats - belønning

Studien viser tendens til at de statlige tilsatte kvinnene uten fravær opplevde mer ubalanse i forholdet mellom arbeidspress og belønning enn de kommunalt tilsatte. Det har sammenheng med at arbeidspresset opplevdes høyt i sammen gruppe. Det er ingen forskjell mellom ansattgruppene på faktoren «rettferdighet», men tendens til at de som ikke hadde fravær opplevde mer rettferdig behandling enn de med fravær. I medarbeiderundersøkelsen var det lavere score på belønning i form av anerkjennelse i arbeidet.

Hva den enkelte arbeidstaker legger ned av innsats på en arbeidsplass og hvordan den ansatte opplever å få noe tilbake i form av lønn, positiv tilbakemelding, karrieremuligheter og jobbsikkerhet har innvirkning på helsen, og dermed fravær fra jobb (Kivimäki et. al 2007). Ubalanse mellom krav og belønning er sterk for de som har begrensa muligheter på arbeidsmarkedet og som opplever stor konkurranse på arbeidsplassen (Siegrist 1996). Høye krav og lav belønning kan medføre sterke negative følelser og gi dårligere helse på sikt. Slik ubalanse kan også føre til arbeidstakernes reduserte forpliktelse og motivasjon for arbeidet og økt fravær (Head et.al 2007).

5.5.5 Organisatorisk rettferdighet og ledelse

I studien ble rettferdighet tolket som relasjonell rettferdighet, som hvordan ansatte blir ivaretatt og behandlet, og hvordan organisasjonsklimaet oppleves. De kommunalt tilsatte opplevde klimaet som mer mistroisk og mindre avslappet, selv om det ble korrigert for alder. Det kan ha sammenheng med de svarene som gis i det åpne spørsmålet. De kommunalt tilsatte opplevde ikke å bli anerkjent, at deres oppgaver og brukere var noe de statlige ikke ville ta del i. Når målet i NAV reformen var en mer sømløs tjeneste ovenfor brukerne og kontoret har som mål å arbeide mer tverrfaglig, kan det oppleves urettferdig for denne gruppen.

Organisatorisk rettferdighet viser til rettferdig behandling på arbeidsplassen og har sammenheng med helse og motivasjon. Lav grad av rettferdighet kan redusere arbeidstakernes motivasjon og øke psykologisk stress og risiko for stressrelatert sykdom (Head et. al 2007). Rettferdig behandling kan ses på fra to vinkler: som prosedyre; i form av hvordan beslutninger tas og som mellommenneskelige forhold; relasjonell redelig behandling (Ibid.).

Forholdet til ledelsen er likt mellom ansattgruppene og aldersgruppene. Jevnt over var den gjennomsnittlige scoren på ledelsesfaktorene god, med 2,71 i gjennomsnitt. I vernerunden var det mange som ønsket seg mer tydelig ledelse og mer informasjon fra ledelsen. De ansatte i NAV Tromsø er fordelt i avdelinger uavhengig av om de er kommunalt eller statlig tilsatt og

det kan ses som en styrke i undersøkelsen at det ikke er funnet forskjeller på dette området. Siden studien ikke har informasjon om avdelingstilhørighet, kan det ikke korrigeres for det.

5.5.6 Indre motivasjon – meningsfullt arbeid

I studien ble scoren på indre motivasjon relativt høy $<2,5$ på alle fraværskategorier. HKI-undersøkelsen viste også høy score på variabler som fører til indre motivasjon, meningsfullt arbeid og lærende organisasjon. I vernerunden var det mange som nevnte meningsfullt arbeid som noe de var mest fornøyd med i jobben. Det var tendens til forskjell i ansattgruppens score på indre motivasjon, de kommunalt tilsatte med egenmelding hadde lavere indre motivasjon. Det var også flere av de kommunalt tilsatte som krysset for at lav motivasjon var medvirkende årsak til egenmeldt og legemeldt fravær (Tabell 4.3.1). Når data ble stratifisert på alder, falt ulikheten bort. Slik at lavere indre motivasjon må ses på som et aldersfenomen og ikke som et utslag av ansettelsesforhold.

Indre motivasjon er en viktig drivkraft i en organisasjon, den refererer til indre belønning som tilfredshet, glede og mening knyttet til arbeidsoppgavene. Medarbeidere som identifiserer seg med verdiene i organisasjonen opplever ofte emosjonelt tilknytning til arbeidsplassen. Det har konsekvenser for den enkeltes arbeidsprestasjon og reduserer sjansene for turnover, fravær og stress (Kuvaas og Dysvik 2012). Høy grad av indre motivasjon må ses på som en stor ressurs for NAV Tromsø, sannsynligvis medvirker det til at ansatte står i stort arbeidspress over tid.

Indre motivasjon øker med opplevelsen av mening, ansvar og kunnskap. Kildene til dette er arbeidsoppgaver som krever variasjon i ferdigheter, og gir grunnlag for oppgaveidentitet og oppgavebetydning samt jobbautonomi og tilbakemelding på utført jobb (Ibid).

I NAV Tromsø er det, med noen unntak, de kommunalt tilsatte som arbeider med de kommunale tjenestene, noe som betyr at oppgaveløsninger er forskjellig og beslutningene er ulike. Medarbeiderne har ulik delegasjon. Delegasjon angir hva den enkelte kan innvilge uten en annens godkjenning. De som ikke har delegasjon, må få vedtak underskrevet av en leder.

På statlig side er det en sideordnet ansatt som beslutter vedtak. En arbeidstakers autonomi er knyttet til tillit, at leder gir ansvar til den enkelte i oppgaveløsningen og stoler på de ansatte. Medarbeidere med stor grad av jobbautonomi trives bedre med jobben sin og scorer høyere på mange andre arbeidsmiljøfaktorer. Høy tilfredshet betinger både god oppgaveløsning (jobbkarakteristika), god sosial samhandling i oppgaveløsningen og støttende ledelse. (Hackman og Oldham i Kuvaas og Dysvik 2012).

5.5.7 Oppsummering arbeidsmiljøfaktorer

De kommunalt tilsattes opplevde organisasjonsklimaet mer konkurranseorientert og mistroisk og de rapporterte om opplevelsen av å ha et arbeid som ikke blir anerkjent av sine kolleger. Størst forskjell på arbeidsmiljøfaktorene var de i gruppene som ikke hadde hatt fravær, i stor grad er dette et aldersfenomen, og kan skyldes nyrekruttering på kommunal side.

De ansatte i NAV Tromsø scoret høyt på godt sosialt arbeidsmiljø, de opplevde å ha meningsfulle arbeidsoppgaver, noe som øker den indre motivasjonen, og de opplevde støtte fra sine medarbeidere og ledere. Opplevelsen av å bli rettferdig behandlet og ha høy grad av medbestemmelse opplevdes som mer utfordrende. Dette gjelder særlig for deltakelse og påvirkning av ytre ramme, mindre enn den faglige autonomien i arbeidet. Resultatene fra vernerunden og HKI-undersøkelsen bekreftet funnene i denne studien.

6 Oppsummering og betraktninger

Tittelen «Det handler om de unge kvinnene» er inspirert av Kostøl og Telle sin artikkel «Det handler om kvinnene» fra 2011. Problemstilling i denne studien var «Er det innad i NAV Tromsø forskjeller i bakgrunns- og arbeidsmiljøfaktorer som er kjent for å kunne påvirke sykefravær på en arbeidsplass?». Funnene viser at kjønn og alder er hovedforskjellen mellom de statlige og kommunalt tilsatte i NAV Tromsø, noe som forklarer forskjellen i sykefravær. Studien avdekket også at de kommunalt tilsatte opplevde organisasjonen som mer utrygg og mindre anerkjennende.

Som oppsummering og anbefaling vil jeg særlig trekke frem tre forhold. Disse kan bidra til å øke motivasjon, forpliktelse til arbeidsplassen og deltakelse i miljøfremmende tiltak. Samlet kan disse forholdene virke helsefremmende og dermed redusere fravær.

1. Unge kvinner scorer lavere på mange av arbeidsmiljøfaktorene i denne studien. De unge arbeidstakerne som rekrutteres til NAV Tromsø er i hovedsak høyt utdannet, som kontoret i større grad kunne etterspørre kompetanse, nysgjerrighet og nye løsninger hos. Ved å ta de med i beslutninger og åpne for deres syn, vil opplevelsen av medbestemmelse og dermed forpliktelse til arbeidsplassen kunne øke.
2. Studien viser at en faktor for å redusere fravær kan være å løfte statusen til de kommunale oppgavene. Tiltak kan være å øke anerkjennelsen til det sosialfaglige arbeidet og øke det tverrfaglige samarbeidet.
3. Å skape kultur for konstruktive innspill gjennom økt medbestemmelse på arbeidsplassen, kan demme opp mot høyt arbeidspress.

Forskjellen i fravær mellom menn og kvinner er det fortsatt mange uavklarte svar på, det er det også når det gjelder forskjell i fraværet mellom aldersgruppene. Det må forskes videre på årsakssammenhenger, og på hva som kan bidra til å redusere disse forskjellene.

7 Litteratur

American Institute of Stress: www.stress.org/wp-content/uploads/2012/10/models.png (lastet ned 19.07.14)

Batt-Rawden, K. & Tellnes, G. (2012). Social factors of sickness absences and ways of coping: a qualitative study of men and women with mental and musculoskeletal diagnoses, Norway. *International Journal of Mental Health Promotion* 14(2): 83-95.

Befring, Edvard: "Kvantitativ metode" (Sist oppdatert: 20. september 2013). De nasjonale forskningsetiske komiteene. Tilgjengelig på <http://www.etikkom.no/FBIB/Introduksjon/Metoder-og-tilnarminger/Kvantitativ-metode/>. [Lastet 09.juni 2014].

Bjørndal A. og Hofoss D. (2010). Statistikk for helse- og sosialfagene. 2. utgave *Gyldendal akademiske*. Oslo.

Christoffersen K-A (2013): Introduksjon til statistisk analyse. Oslo: *Gyldendal*

Cambell M. (2007). Statistics at square two. 2. utgave. *BMJ Books. Blackwell Publishing*. Chennai. India

Canivet C., Choi B., Karasek R., Moghaddassi M., Staland-Nyman C. and Östergren P-O (2012). Can high psychological job demands, low decision latitude and high job strain predict disability pensions? A 12-year follow-up of middle aged Swedish workers. *Int Arch Occup Environ Health* (2013) 86:307 – 319.

Drivers for health equity (2012): Tilgjengelig på: www.health-gradient.eu/interview-with-prof-johannes-siegrist/ (Lastet ned 19.07.14)

Dysvik B. og Kuvaas B. (2012): Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Bergen. *Fagbokforlaget*

Eikemo T. A. og Claussen T. H. (2012): Kvantitativ analyse med SPSS. 2. utgave. *Tapir akademisk Forlag*. Trondheim.

Eriksen, W; Bruusgaard, D; Knardahl, S (2004): Work factors as predictors of intense or disabling low back pain; a prospective study of nurses??? *Occupational and Environmental Medicine*, 2004, Vol.61(5), p.398 [Peer Reviewed Journal] *BMJ Journals*

Fleten N., Johnsen R. and Førde O. H. (2004). Length of sick leave – Why not ask the sick-listed? Sick-listed individuals predict their length of sick leave more accurate than professionals. *BMC Public Health* 2004, 4:46.

Fleten N., Johnsen R. og Østrem, B. (2004) Reliability of sickness certificates in detecting potential sick leave reduction by modifying working conditions: a clinical epidemiology study. *BMC Public Health*.

Fossheim, Hallvard J.: "Konfidensialitet" (Sist oppdatert: 04. mai 2009). De nasjonale forskningsetiske komiteene. [Online]. Tilgjengelig på <http://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Personvern-og-ansvar-for-den-enkelte/Konfidensialitet/>. [Lastet 09.juni 2014].

Graphpad (2014): Tilgjengelig på: <http://graphpad.com/quickcalcs/confInterval2/>, (lastet ned 19.07.14)

Greenberg J (1990): Organizational justice – yesterday, today and tomorrow. *J Manag* 16: 399 – 432

Grimsmo A, Sørensen B A (2001): Varme og kalde konflikter I det nye arbeidslivet. *Oslo: Tiden Norsk Forlag*

- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of theory. *Organizational behavior and human performance*, 16, 250 – 279.
- Jacobsen T, Thorsvik J (2002): Hvordan organisasjoner fungerer. Bergen. *Fagbokforlaget*.
- Jessen, J.T. (2005) *Forvaltning som yrke. Autonomi, skjønn og kompetanse i forvaltningen av trygd og sosiale tjenester*. Nova Rapport 15/05.
- Johannessen H, Tynes T, Sterud T (2013): Effects of Occupational Role Conflict and Emotional Demands of Subsequent Psychological Distress. *JOEM; Volum 55*, number 6, juni 2013; 605 – 613.
- Johansen V., Aronsson G and Marklund S. (2013): Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. *BJM Open* 2014; 4: e004123. Doi.10.1136/bmjopen-2013-004123.
- De Jonge J., Mulder M. J. G. P. and Nijhuis (1999). The incorporation of different demand concepts in the job demand-control model: effects on health professionals. *Social Science & Medicine* 48 (1999) 1149 – 1160.
- Karasek R, Theorell T (1990) *Healthy Work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: *Basic Books*
- Kivimäki M., Vahtera J., Kawachi I., Ferrie J., Oksanen T., Joensuu M., Pentti J., Salo P., Elovainio M. and Virtanen M. (2010) Psychological Work Environment as a Risk Factor for Absence With a Psychiatric Diagnosis: An Instrumental-Variables Analysis. *Am J Epidemiol* 2010;172:167 - 172
- Kostøl A. og Telle K. (2011). Sykefraværet i Norge de siste tiårene. Det handler om kvinnene. *Samfunnsøkonomen* nr. 1 2011. s. 4 – 14.
- Nielsen MB, Hetland J, Matiessen SB, Einarsen S: Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scand J Work Environ Health*. 2012; 38: 38 – 46.
- Pfeiffer J., Veiga J (1999): *Putting people first for organizational success*. Academy of Management Executive. 1999. Vol. 13. No 2.
- Regjeringen (2010): NOU 2010: 13. Arbeid for helse. Regjeringen
- St. melding nr. 14 (2002 – 2003): Samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten. *Regjeringen*
- Ose S. (2010): Kunnskap om sykefravær: nye norske bidrag. *SINTEF Helse*. .
- Siegrist, J (1996): Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Rewards Conditions. *J Occup Health Psychol* 1: 27 – 41
- Skrøvset S, Tiller T (2012): Verdsettende ledelse. Kristiansand. *Høgskoleforlaget*
- Smeby L, Bruusgaard D, Claussen B (2009): Sickness absence: Could gender divide be explained by occupation, income, mental distress and health? *Scandinavian Journal of Public Health*, 2009, Vol.37(7), pp.674-681 [Peer Reviewed Journal] *Sage Publications* (via CrossRef)
- SSB (2014): Tilgjengelig på: www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/sykefratot/kvartal/2014-03-20?fane=tabell (lastet ned 19.07.14)
- St.meld. nr. 14 (2002-2003): Samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten. *Regjeringen*.
- Stapelfeldt C., Jensen C., Andersen, N. T., Fleten, N., and Nielsen C. V. (2012): Validation of sick leave measures: self-reported sick leave and sickness benefit data from a Danish national register compared to multiple workplace-registered sick leaves spells in a Danish municipality. *BMC Public Health* 2012, 12:661
- Tenhiälä A., Linna A., von Bonsdorff M., Pentti J., Vahtera J., Kivimäki R. and Elovainio M. (2013): Organizational justice, sickness absence and employee age. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 28 No. 7/8. 2013 pp. 805 – 825.
- Thelle D. S. (2010). Innføring i epidemiologi. *Cappelen Akademisk Forlag*. Oslo

8 VEDLEGG:

8.1 Betydning av arbeidsmiljøfaktorer

Tabell 8.1.1 a: Gjennomsnittlig rapportert betydning av arbeidsmiljøfaktorer på en skala fra 1 – 6, hvor 1 er best og 6 er dårligst, med 95 % konfidensintervall, KI, fordelt på ikke fravær og egenmeldt hos kommunalt tilsatte og statlige kvinner. Testet ved t-test og ikke-parametrisk test.

		Arbeidsmiljøfaktorer	Kommune			Statlige kvinner		
			n	Gj. Snitt	KI	n	Gj. Snitt	KI
Ikke fravær	Medbestemmelse	Prioritering av oppgaver	8	3,63	2,60 – 4,75	7	2,86	2,00 – 3,67
		Faglig utøvelse av oppgave	7	3,29	2,20 – 4,67	7	2,86	1,75 – 4,00
		Påvirke beslutninger	8	3,88	2,88 – 4,83	7	3,43	3,00 – 3,83
		Utforming av egen stilling	8	3,63	2,83 – 4,40	7	3,86	3,00 – 4,71
		Innflytelse på arbeidshverdagen	8	2,63	1,60 – 3,67	7	2,71	1,89 – 3,50
		Total medbestemmelse	8	3,63	2,89 – 4,33	7	2,71	1,87 – 3,33
	Mestring	Klarer å løse oppgavene	8	3,38	2,57 – 4,29	7	3,29	2,33 – 4,25
	Sosialt arbeidsmiljø	Sosialt arbeidsmiljø	6	1,83	1,25 – 2,50	6	1,33	1,00 – 1,80
		Støtte fra kolleger	8	1,75	1,33 – 2,29	7	1,29	1,00 – 1,67
		Støtte fra nærmeste leder	8	3,00	2,20 – 3,69	7	2,71	1,50 – 4,00
		Arbeidskollegene lytter	8	1,63	1,25 – 2,00	7	1,43	1,00 – 1,83
		Leder lytter	8	2,13	1,40 – 3,00	7	2,43	1,29 – 3,67
		Arbeidsresultat verdsatt hos leder	8	2,88	2,00 – 3,83	7	2,43	1,42 – 3,50
		Ansatte godt ivaretatt	8	3,38	2,60 – 4,00	7	2,57	2,00 – 3,43
		Ledelsen opptatt av ansattes helse og velvære 0,07	8	3,50	2,56 – 4,33	7	2,43	2,00 – 2,83
		Ansatte behandles rettferdig	8	3,13	2,33 – 4,00	7	3,14	2,40 – 4,00
	Jeg blir verdsatt ved ekstra innsats	8	2,88	2,00 – 3,78	7	2,57	1,86 – 3,29	
	Motivasjon	Egen motivasjon p=0,008	8	2,50	1,88 – 3,20	7	1,29	1,00 – 1,67
	Bidrag arbeidsmiljø	Eget bidrag til godt arbeidsmiljø 0,04	8	2,50	2,00 – 3,00	7	1,57	1,00 – 2,25
		NAV Tromsø bidrar til godt arbeidsmiljø	8	2,88	2,00 – 3,70	7	2,86	2,00 – 3,75
	Organisasjonsklima	Konkurransorientert 0,077	8	3,13	2,17 – 4,00	7	2,43	1,75 – 3,00
		Oppmuntrende og støttende	8	2,25	2,00 – 2,60	7	1,86	1,29 – 2,40
		Mistroisk og mistenksomt 0,09	8	2,13	1,70 – 2,56	7	1,57	1,17 – 2,00
		Avslappende og behagelig	8	3,25	2,50 – 4,17	7	3,00	2,40 – 3,80
		Stivbent og regelstyrt	8	3,00	2,33 – 3,75	7	3,29	2,20 – 4,50
		Lærende og utviklende	8	2,50	1,67 – 3,40	7	2,14	1,57 – 2,67
	Arbeidspress	Komme til kort* p=0,022	8	3,13	2,43 – 3,86	7	1,71	1,00 – 2,67
		Avbrudd – akutte og uforutsigbare* P = 0,10	8	2,75	2,00 – 3,43	7	1,43	1,00 – 1,86
Egenmelding	Medbestemmelse	Prioritering av oppgaver	25	3,28	2,71 – 3,84	37	3,27	2,78 – 3,71
		Faglig utøvelse av oppgave	25	2,56	2,08 – 3,07	37	2,49	2,14 – 2,83
		Påvirke beslutninger	25	3,32	2,74 – 3,88	37	3,41	2,94 – 3,86
		Utforming av egen stilling	25	3,40	2,79 – 4,04	37	3,62	3,17 – 4,05
		Innflytelse på arbeidshverdagen	25	3,48	3,00 – 4,00	37	2,97	2,55 – 3,44
		Total medbestemmelse	25	3,28	2,74 – 3,83	37	3,16	2,83 – 3,47
	Mestring	Klarer å løse oppgavene	25	2,76	2,25 – 3,30	37	2,97	2,54 – 3,45
	Sosialt arbeidsmiljø	Sosialt arbeidsmiljø	22	2,14	1,71 – 2,65	33	2,15	1,72 – 2,60
		Støtte fra kolleger	25	1,76	1,38 – 2,25	37	2,03	1,67 – 2,44
		Støtte fra nærmeste leder	25	2,84	2,29 – 3,33	37	3,00	2,53 – 3,50
		Arbeidskollegene lytter	25	1,68	1,27 – 2,14	37	1,86	1,55 – 2,27
		Leder lytter	25	2,12	1,68 – 2,58	37	2,19	1,70 – 2,65
		Arbeidsresultat verdsatt hos lede	24	2,54	2,12 – 3,00	37	2,76	2,30 – 3,25
		Ansatte godt ivaretatt	25	3,28	2,68 – 3,82	36	3,00	2,64 – 3,36
		Ledelsen opptatt av ansattes helse og velvære	25	3,24	2,63 – 3,86	37	3,30	2,89 – 3,69
		Ansatte behandles rettferdig	24	3,13	2,53 – 3,67	36	3,28	2,88 – 3,66
	Jeg blir verdsatt ved ekstra innsats	24	2,88	2,33 – 3,41	37	3,03	2,52 – 3,52	
	Motivasjon	Egen motivasjon	25	2,64	2,10 – 3,20	37	2,24	1,92 – 2,60
	Bidrag arbeidsmiljø	Eget bidrag til godt arbeidsmiljø	25	2,04	1,77 – 2,33	35	2,23	1,94 – 2,54
		NAV Tromsø bidrar til godt arbeidsmiljø	25	3,68	3,00 – 4,35	37	4,11	3,66 – 4,54
	Organisasjonsklima	Konkurransorientert	25	3,00	2,44 – 3,56	37	2,46	2,03 – 2,91
		Oppmuntrende og støttende	25	2,36	2,00 – 2,76	37	2,46	2,13 – 2,79
		Mistroisk og mistenksomt	25	2,32	1,76 – 2,89	37	1,97	1,56 – 2,47
		Avslappende og behagelig* p=0,02	25	3,60	3,03 – 4,13	37	2,84	2,51 – 3,21
		Ikke-parametrisk - nei	25	2,96	2,50 – 3,48	37	3,11	2,57 – 3,62
		Stivbent og regelstyrt	25	2,92	2,45 – 3,35	37	2,92	2,53 – 3,35
	Arbeidspress	Komme til kort	25	2,00	1,63 – 2,43	37	2,14	1,80 – 2,50
		Avbrudd – akutte og uforutsigbare	25	1,84	1,52 – 2,21	37	1,73	1,44 – 2,10

Tabell 8.1.1 b: Gjennomsnittlig rapportert betydning av arbeidsmiljøfaktorer på en skala fra 1–6, hvor 1 er best og 6 er dårligst, 95 % konfidensintervall, KI, fordelt på legemeldt fravær <8 uker og >8 uker hos kommunalt tilsatte og statlige kvinner. Testet med t-test og Fishers test.

		Arbeidsmiljøfaktorer	Kommune			Statlige kvinner		
			n	Gj. Snitt	KI	n	Gj. snitt	KI
Legemeldt <8 uker	Medbestemmelse	Prioritering av oppgaver	9	2,89	2,17 – 3,50	11	3,36	2,57 – 4,12
		Faglig utøvelse av oppgave	9	2,33	1,57 – 3,20	11	2,09	1,57 – 2,60
		Påvirke beslutninger	9	3,78	2,80 – 4,83	11	3,18	2,80 – 4,83
		Utforming av egen stilling	9	3,33	2,43 – 4,33	11	3,55	2,70 – 4,33
		Innflytelse på arbeidshverdagen	9	3,67	2,90 – 4,40	11	3,00	1,11 – 4,00
		Total medbestemmelse	9	3,67	2,78 – 4,57	11	3,27	2,57 – 4,00
		Mestring	Klarer å løse oppgavene	9	3,00	2,00 – 4,00	11	3,27
	Sosialt arbeidsmiljø	Sosialt arbeidsmiljø	8	1,75	1,00 – 2,86	9	2,44	1,50 – 3,54
		Støtte fra kolleger	9	1,44	1,00 – 2,00	11	2,27	1,47 – 3,14
		Støtte fra nærmeste leder	9	3,00	2,00 – 4,00	11	3,00	2,00 – 4,00
		Arbeidskollegene lytter	9	1,33	1,00 – 1,73	11	2,00	1,33 – 2,67
		Leder lytter	9	2,11	1,33 – 3,00	11	2,18	1,36 – 3,08
		Arbeidsresultat verdsatt hos lede	9	2,89	2,00 – 3,71	11	2,73	1,75 – 3,78
		Ansatte godt ivaretatt* p=0,05	9	3,89	3,08 – 4,64	11	2,53	2,00 – 3,50
		Ikke-parametrisk - nei	9	3,44	2,36 – 4,60	11	3,45	2,36 – 4,60
		Ledelsen opptatt av ansattes helse og velvære	9	3,00	2,17 – 3,83	11	3,18	2,42 – 4,13
		Ansatte behandles rettferdig	9	3,44	2,40 – 4,67	11	3,36	2,38 – 4,44
Jeg blir verdsatt ved ekstra innsats								
Motivasjon	Egen motivasjon	9	2,78	1,86 – 3,67	11	2,27	1,58 – 3,00	
Bidrag arbeidsmiljø	Eget bidrag til godt arbeidsmiljø	9	2,11	1,50 – 2,78	11	2,56	1,83 – 3,45	
	NAV Tromsø bidrar til godt arbeidsmiljø	9	3,56	2,43 – 4,63	11	4,27	3,38 – 5,18	
Organisasjonsklima	Konkurransorientert	9	2,89	2,09 – 3,64	11	2,73	1,80 – 3,60	
	Oppmuntrende og støttende	9	2,22	1,60 – 2,86	11	2,55	1,82 – 3,33	
	Mistroisk og mistenksomt	9	1,89	1,11 – 2,78	11	2,18	1,14 – 3,36	
	Avslappende og behagelig	9	3,33	2,14 – 4,60	11	2,73	2,10 – 3,38	
	Stivbent og regelstyrt	9	3,11	2,40 – 3,87	11	3,00	1,89 – 4,10	
	Lærende og utviklende	9	3,44	2,86 – 4,00	11	2,82	2,00 – 3,75	
Arbeidspress	Komme til kort	9	1,56	1,00 – 2,27	11	2,27	1,67 – 3,00	
	Avbrudd – akutte og uforutsigbare	9	1,56	1,13 – 2,00	11	1,55	1,11 – 2,00	
Legemeldt > 8 uker	Medbestemmelse	Prioritering av oppgaver 0,08	6	2,83	1,75 – 4,00	5	4,40	3,00 – 5,60
		Faglig utøvelse av oppgave	6	2,67	1,57 – 4,00	5	3,20	2,00 – 4,50
		Påvirke beslutninger	6	2,83	1,75 – 4,40	5	3,80	2,33 – 5,33
		Utforming av egen stilling	6	2,83	1,50 – 4,25	5	4,00	3,00 – 5,25
		Innflytelse på arbeidshverdagen	6	2,67	1,67 – 3,84	5	2,60	1,43 – 4,00
		Total medbestemmelse	6	2,67	1,66 – 4,00	5	3,00	2,37 – 3,67
		Mestring	Klarer å løse oppgavene	6	2,50	1,67 – 3,33	5	3,00
	Sosialt arbeidsmiljø	Sosialt arbeidsmiljø P=0,05/0,06	5	2,60	1,33 – 4,00	4	1,00	1,00 – 1,00
		Støtte fra kolleger	6	2,00	1,00 – 3,43	5	2,20	1,00 – 3,50
		Støtte fra nærmeste leder	6	2,67	1,67 – 3,83	5	2,40	1,00 – 4,50
		Arbeidskollegene lytter	6	2,00	1,00 – 3,67	5	1,40	1,00 – 2,00
		Leder lytter	6	1,83	1,00 – 2,67	5	1,60	1,00 – 2,50
		Arbeidsresultat verdsatt hos lede	6	2,33	1,50 – 3,18	5	2,00	1,00 – 3,00
		Ansatte godt ivaretatt	6	2,67	1,67 – 4,00	5	3,40	3,00 – 4,00
		Ledelsen opptatt av ansattes helse og velvære	6	3,00	1,50 – 4,50	5	3,06	3,00 – 4,00
		Ansatte behandles rettferdig	6	3,00	1,75 – 4,25	5	3,60	2,50 – 4,50
		Jeg blir verdsatt ved ekstra innsats	6	2,50	1,60 – 3,33	5	2,00	1,00 – 3,00
Motivasjon	Egen motivasjon	6	2,83	1,50 – 4,30	5	1,80	1,33 – 2,00	
Bidrag arbeidsmiljø	Eget bidrag til godt arbeidsmiljø	6	1,83	1,22 – 2,50	5	1,80	1,00 – 2,60	
	NAV Tromsø bidrar til godt arbeidsmiljø	6	3,00	1,75 – 4,50	5	4,20	2,85 – 5,00	
Organisasjonsklima	Konkurransorientert*P=0,04/0,08	6	3,83	2,50 – 5,00	5	2,00	1,43 – 2,67	
	Oppmuntrende og støttende	6	2,33	1,33 – 3,33	5	2,00	1,00 – 3,33	
	Mistroisk og mistenksomt	6	2,67	1,25 – 4,67	5	2,00	1,00 – 3,00	
	Avslappende og behagelig	6	3,50	2,33 – 4,71	5	3,40	2,00 – 5,00	
	Stivbent og regelstyrt* P=0,02 MW	6	2,33	2,00 – 3,00	5	4,20	3,40 – 5,00	
	Lærende og utviklende	6	2,33	1,28 – 3,25	5	2,80	2,00 – 3,60	
Arbeidspress	Avbrudd – akutte og uforutsigbare	6	2,33	2,00 – 3,00	5	1,80	1,00 – 2,50	
	Komme til kort	6	2,00	1,50 – 2,50	5	2,00	1,00 – 3,00	

Tabell 8.1.1.c: Gjennomsnittlig rapportert betydning av arbeidsmiljøfaktorer på en skala fra 1 – 6, hvor 1 er best og 6 er dårligst, med 95 % konfidensintervall, KI, hos legemeldte kommunalt tilsatte og statlige kvinner. T-test og Fisher test.

		Arbeidsmiljøfaktorer	Kommune			Statlige kvinner		
			n	Gj. Snitt	KI	n	Gj. snitt	KI
Legemeldt	Medbestemmelse	Prioritering av oppgaver p=0,07	15	2,87	2,29 – 3,42	16	3,69	3,00 – 4,40
		Faglig utøvelse av oppgave	15	2,47	1,89 – 3,17	16	2,44	1,94 – 3,00
		Påvirke beslutninger	15	3,40	2,67 – 4,20	16	3,38	2,67 – 4,13
		Utforming av egen stilling	15	3,13	2,43 – 3,88	16	3,69	3,00 – 4,33
		Innflytelse på arbeidshverdagen	15	3,27	2,60 – 4,00	16	2,88	2,17 – 3,62
		Total medbestemmelse	15	3,27	2,57 – 4,00	16	3,19	2,69 – 3,71
	Mestring	Klarer å løse oppgavene	15	2,80	2,13 – 3,45	16	3,19	2,58 – 3,75
	Sosialt arbeidsmiljø	Sosialt arbeidsmiljø	13	2,08	1,38 – 3,00	13	2,00	1,25 – 2,85
		Støtte fra kolleger	15	1,67	1,20 – 2,31	16	2,25	1,67 – 2,93
		Støtte fra nærmeste leder	15	2,87	2,23 – 3,57	16	2,81	2,00 – 3,67
		Arbeidskollegene lytter	15	1,60	1,17 – 2,17	16	1,81	1,35 – 2,38
		Leder lytter	15	2,00	1,46 – 2,55	16	2,00	1,42 – 2,73
		Arbeidsresultat verdsatt hos lede	15	2,67	2,07 – 3,29	16	2,50	1,80 – 3,29
		Ansatte godt ivaretatt	15	3,40	2,69 – 4,11	16	2,94	2,33 – 3,53
		Ledelsen opptatt av ansattes helse og velvære	15	3,27	2,41 – 4,11	16	3,50	2,73 – 4,21
		Ansatte behandles rettferdig	15	3,00	2,33 – 3,67	16	3,31	2,63 – 4,00
	Jeg blir verdsatt ved ekstra innsats	15	3,07	2,31 – 3,86	16	2,94	2,10 – 3,76	
	Motivasjon	Egen motivasjon	15	2,80	2,05 – 3,53	16	2,13	1,64 – 2,69
	Bidrag arbeidsmiljø	Eget bidrag til godt arbeidsmiljø	15	2,00	1,60 – 2,47	14	2,29	1,71 – 2,92
		NAV Tromsø bidrar til godt arbeidsmiljø	15	3,33	2,50 – 4,15	16	4,25	3,50 – 4,92
	Organisasjons-klima	Konkurransorientert	15	3,27	2,55 – 3,93	16	2,50	1,82 – 3,21
		Oppmuntrende og støttende	15	2,27	1,73 – 2,79	16	2,38	1,75 – 3,00
		Mistroisk og mistenksomt	15	2,20	1,50 – 3,00	16	2,13	1,40 – 2,93
		Avslappende og behagelig	15	3,40	2,65 – 4,20	16	2,94	2,33 – 3,57
		Stivbent og regelstyrt	15	2,80	2,25 – 3,35	16	3,38	2,60 – 4,25
		Lærende og utviklende	15	3,00	2,38 – 3,58	16	2,81	2,20 – 3,41
	Arbeidspress	Komme til kort	15	1,87	1,38 – 2,47	16	2,13	1,64 – 2,60
		Avbrudd – akutte og uforutsigbare	15	1,73	1,38 – 2,10	16	1,69	1,24 – 2,19

8.2 Spørreskjema

Spørreskjema

Hvilke mulige faktorer kan være med på å forklare at sykefraværet blant de kommunalt tilsatte er høyere enn for de statlig tilsatte i NAV Tromsø?

Hei!

Denne undersøkelsen er kommet i stand i samarbeid NAV Tromsø sin ledelse, og medbestemmelsesapparatet (MBA) og arbeidsmiljøutvalget (AMU) har gitt sin tilslutning. Deltagelse i undersøkelsen er frivillig. Når du har svart på

undersøkelsen, legger du den i en konvolutt i postkassen på postrommet. Du skal ikke skrive noe på skjemaet eller konvolutten som kan spores tilbake til deg selv.

Men fyll ut din egenvalgte kode slik at du har muligheten til å trekke ditt svar om du skulle ombestemme deg når det gjelder deltagelse. Ved å levere

spørreskjemaet samtykker du til å delta. Dataene vil bli analysert som en del av et mastergradsprosjekt på masterstudiet i Folkehelsevitenskap ved UIT. Hovedfunn vil bli gjennomgått av ledelsen og AMU/MBA og være et bidrag til videre arbeid med arbeidsmiljøet og sykefraværet i NAV Tromsø.

For mer informasjon om studien, vises det til vedlagte informasjonskriv.

Takk for at du deltar!

Prosjektleder Kirsti Moslett Thunberg

Egenvalgt kode (to tall og to bokstaver)							
Koden har kun som hensikt at du skal ha mulighet for å trekke tilbake skjemaet i etterkant							
A. Bakgrunns spørsmål:							
1. Ansettelserforhold							
<input type="checkbox"/> Kommunalt ansatt		→ Fortsett til spm. 3					
<input type="checkbox"/> Statlig ansatt		→ Fortsett til spm. 2					
2. Kun for statlig tilsatte, er du?							
<input type="checkbox"/> Kvinne							
<input type="checkbox"/> Mann							
3. Alder							
<input type="checkbox"/> Under 40 år							
<input type="checkbox"/> 41 – 50							
<input type="checkbox"/> 51 og eldre							
4. Har du omsorgsansvar? (flere alternativ mulig)							
<input type="checkbox"/> Egne barn							
<input type="checkbox"/> Foreldre							
<input type="checkbox"/> Andre pårørende							
<input type="checkbox"/> Nei							
5. Formell utdannelse							
<input type="checkbox"/> Grunnskole, videregående skole eller yrkesskole							
<input type="checkbox"/> Høyere utdanning <4 år							
<input type="checkbox"/> Høyere utdanning 4 år eller mer							
<input type="checkbox"/> Annet							
6. Hvordan vil du si din egen helse er?							
<input type="checkbox"/> Meget god							
<input type="checkbox"/> God							
<input type="checkbox"/> Dårlig							
<input type="checkbox"/> Meget dårlig							

B. Sykefravær	
7. Har du brukt egenmelding de siste 12 måneder? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei → Gå til spm. 9.	
8. Svarte ja på spørsmål 7, har noen av disse faktorene vært medvirkende årsak til din bruk av egenmelding de siste 12 måneder? (flere alternativ mulig)	
<input type="checkbox"/> Sykefraværet skyldes ikke arbeidsrelaterede forhold <input type="checkbox"/> Stort arbeidspress <input type="checkbox"/> Dårlig sosialt arbeidsmiljø <input type="checkbox"/> Dårlig fysisk arbeidsmiljø <input type="checkbox"/> Belastningsskader <input type="checkbox"/> Lav motivasjon <input type="checkbox"/> Arbeidskonflikt <input type="checkbox"/> Mobbing på arbeidsplassen <input type="checkbox"/> Manglende medbestemmelse for deg som ansatt <input type="checkbox"/> Andre arbeidsrelaterede årsaker til sykefravær	
9. Har du vært sykemeldt av lege eller annet helsepersonell de siste 12 måneder? <input type="checkbox"/> Nei → Gå til spm. 11 <input type="checkbox"/> Mindre enn 8 uker <input type="checkbox"/> Lengre enn 8 uker	
10. Har noen av disse faktorene vært medvirkende årsak til din bruk av sykemelding de siste 12 måneder? (flere alternativ mulig)	
<input type="checkbox"/> Sykefraværet skyldes ikke arbeidsrelaterede forhold <input type="checkbox"/> Stort arbeidspress <input type="checkbox"/> Dårlig sosialt arbeidsmiljø <input type="checkbox"/> Dårlig fysisk arbeidsmiljø <input type="checkbox"/> Belastningsskader <input type="checkbox"/> Lav motivasjon <input type="checkbox"/> Arbeidskonflikt <input type="checkbox"/> Mobbing på arbeidsplassen <input type="checkbox"/> Manglende medbestemmelse for deg som ansatt <input type="checkbox"/> Andre arbeidsrelaterede årsaker til sykefravær	

11. Har du de siste 12 månedene vært på jobb, selv om du har vært så syk, at du egentlig burde holdt deg hjemme? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	
C. Medbestemmelse, innflytelse og forutsigbarhet	
12. I hvor stor grad opplever du å ha medbestemmelse på følgende områder?	
1 = stor grad, 6 = Liten grad	
a. Prioritering av oppgaver	1 2 3 4 5 6
b. Faglig utøvelse av oppgavene	1 2 3 4 5 6
c. Påvirkte beslutninger som er viktig for ditt arbeid	1 2 3 4 5 6
d. Utforming av egen stilling	1 2 3 4 5 6
e. Innflytelse på egen arbeidshverdag?	1 2 3 4 5 6
f. Totalt sett, i hvor stor grad opplever du å ha medbestemmelse på arbeidsplassen?	1 2 3 4 5 6
13. I hvor stor grad opplever du at du klarer å løse arbeidsoppgavene dine? (skala som i spm. 12)	1 2 3 4 5 6
14. Blir du ofte avbrutt av akutte og uforutsigbare hendelser i arbeidsdagen? <input type="checkbox"/> Flere ganger daglig <input type="checkbox"/> Daglig <input type="checkbox"/> Ukentlig <input type="checkbox"/> Sjeldnere	
15. Opplever du å komme til kort i arbeidssituasjoner? <input type="checkbox"/> Daglig <input type="checkbox"/> Ukentlig <input type="checkbox"/> Månedlig <input type="checkbox"/> Sjeldnere	

D. Sosialt arbeidsmiljø											
16. Hvordan opplever du det sosiale miljøet på arbeidsplassen din?											
Svært bra	1	2	3	4	5	6					
1 = helt enig, 6 = svært dårlig											
17. Hvor enig er du i følgende påstander?											
1 = helt enig, 6 = helt uenig											
a.	Jeg får støtte og hjelp i mitt arbeid fra mine kolleger.					1	2	3	4	5	6
b.	Jeg får støtte og hjelp i mitt arbeid fra min nærmeste leder					1	2	3	4	5	6
c.	Mine arbeidskolleger lytter til meg når jeg har problemer i arbeidet					1	2	3	4	5	6
d.	Når jeg trenger det, lytter min nærmeste leder til mine problemer i arbeidet.					1	2	3	4	5	6
e.	Mine arbeidsresultat blir verdsatt av min nærmeste leder					1	2	3	4	5	6
f.	De ansatte blir godt ivare tatt på arbeidsplassen					1	2	3	4	5	6
g.	Ledelsen er opptatt av den ansattes helse og velvære					1	2	3	4	5	6
h.	Alle ansatte blir behandlet rettferdig på arbeidsplassen					1	2	3	4	5	6
i.	Jeg blir verdsatt når jeg gjør en ekstra innsats					1	2	3	4	5	6
18. Hvor motivert er du til å gjøre den jobben du gjør i dag?											
Svært Motivert	1	2	3	4	5	6	Svært lite motivert				
19. I hvilken grad føler du at du selv bidrar til trivsel/et godt arbeidsmiljø?											
I stor grad	1	2	3	4	5	6	Jeg bidrar ikke				
20. Opplever du at NAV Tromsø har iverksatt tiltak for å bedre arbeidsmiljøet for deg de siste 12 månedene?											
I stor grad	1	2	3	4	5	6	Ikke opplevd tiltak				

E. Organisasjonsklima							
21. Hvordan er klimaet i din arbeidsenhet?							
1 = helt enig, 6 = helt uenig							
a.	Konkurransorientert	1	2	3	4	5	6
b.	Oppmuntrende og støttende	1	2	3	4	5	6
c.	Mistroisk og mistenksom	1	2	3	4	5	6
d.	Avslappet og behagelig	1	2	3	4	5	6
e.	Stivbent og regelstyrt	1	2	3	4	5	6
f.	Lærende og utviklende	1	2	3	4	5	6
F. Til slutt							
22. Har du søkt eller vurderer du å søke jobb utenfor NAV Tromsø?							
<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei							
23. Hvorfor tror du sykefraværet i 2012 var nær dobbelt så høyt hos de kommunalt ansatte enn hos de statlig ansatte i NAV Tromsø?							

