

Kostnader ved sykefravær

En empirisk undersøkelse av virkninger ved korttidsfravær på ulike arbeidsplasser

Katrine Løvheim



Masteroppgave for graden Master i farmasi

Avdeling for farmasi

Farmasøytisk institutt

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Mai 2012

Forord

Denne oppgaven er utført ved Avdeling for farmasi, Farmasøytisk institutt, Universitetet i Oslo, i perioden mai 2011 til mai 2012.

Først og fremst ønsker jeg å takke min veileder, professor i legemiddeløkonomi, Erik Nord, for veiledning og bidrag til oppgaven. Takk for at du har tatt deg tid til å svare på spørsmål, for samtaler og diskusjoner vi har hatt gjennom oppgaven, og ikke minst for dine konstruktive tilbakemeldinger.

Takk til Tormod Hansen for interessante diskusjoner, støtte og tilbakemeldinger på oppgaven.

Takk til min familie og samboers familie, som har blitt godt fordypet av informasjon om kompensierende mekanismer som inntreffer ved korttidsfravær, og som har bidratt til innsamling av data.

Takk til venner for støtten.

Takk til min medstudent, Manmeet Kaur Sidhu, for de mange samtaler vi har hatt underveis, og for samarbeidet i forbindelse med analysen.

Sist, men ikke minst ønsker jeg å takke min kjære Andreas for at du har vært der for meg gjennom hele perioden. Takk for all støtten, motivasjonen, tålmodigheten og forståelsen du har vist mens humøret mitt har gått i berg – og dalbane gjennom analysen og oppgaveskrivingen. Takk for at du steppet inn og fikk hentet noen av spørreskjemaene mine i perioden jeg var ute av stand til å gå lange strekninger på grunn av krykkene mine.

Oslo, mai 2012

Katrine Løvheim

Sammendrag

I legemiddeløkonomiske analyser anslås ofte bedriftens produktivitetstap i forbindelse med et sykefravær til å være lik lønnsatsen per dag inklusive arbeidsgiveravgift multiplisert med antall fraværsdager. Denne metoden kalles ”human capital approach”, og har en tendens til å overestimere kostnadene ved fraværet.

I denne oppgaven er det gjennomført en spørreundersøkelse blant 63 ulike små og mellomstore bedrifter lokalisert på Sør- og Østlandet i Norge, med sikte på å anslå bedriftenes reelle verdiskapningstap ved et korttidsfravær. Datamateriale består av 157 besvarte spørreskjemaer fra arbeidstakere og 53 fra ledere. Utvelgelse av respondenter ble gjort ved et bekvemmelighetsutvalg, og resultatene er derfor ikke representative for resten av populasjonen. Oppgaven gir likevel en indikasjon på hvilke tiltak bedrifter har en tendens til å ta i bruk for å kompensere et korttidsfravær. Det ble forsøkt å innhente et jevnt materiale fra de ulike bransjene. Likevel er enkelte bransjer, som for eksempel industribedrifter, helsevesen og butikker, overrepresentert i forhold til transportbedrifter, skoler og håndverksbedrifter.

Denne undersøkelsen viser at det ved et enkelt fraværstilfelle som oftest skjer tilpasninger som gjør at tapet ved fraværet i stor grad blir kompensert av kolleger som jobber for den sykemeldte, og at det i praksis brukes lite vikarer. Kolleger gjør jobben først og fremst ved å jobbe mer effektivt og ved å jobbe overtid. Resultatene fra denne undersøkelsen viser at kompenserende tiltak samlet dekker opp for 50-75 prosent av fraværet i de virksomhetene som omfattes av undersøkelsen. Kostnadene ved de ulike kompenserende tiltakene må sees i forhold til kostnadene ved ikke å utføre tiltakene. Derfor kan man fra denne undersøkelsen konkludere med at tapet ved korttidsfravær faktisk *er* mindre enn det anslåtte teoretiske tapet.

Innhold

FORORD	II
SAMMENDRAG.....	III
INNHold	IV
1. INNLEDNING	1
1.1 MULIGE KOMPENSASJONSMEKANISMER VED ENKELTSTÅENDE FRAVÆRSEPIDODER.....	3
1.2 PROBLEMSTILLING.....	6
2. LITTERATURSØK.....	7
3. MATERIALE OG METODE.....	12
3.1 MATERIALE	12
3.2 METODE.....	12
3.2.1 Rekruttering.....	12
3.2.2 Spørreundersøkelse	13
3.3 DATABEHANDLING OG ANALYSE	15
4. RESULTATER	23
4.1 BAKGRUNNSDATA	23
4.2 ARBEIDSTAKERSKJEMA	24
4.2.1 Utvalget.....	24
4.2.2 Travelhet	25
4.2.3 Vikarer og sykefravær	26
4.2.4 Kolleger og sykefravær	28
4.2.5 Muligheten til å ta igjen den tapte tiden	30
4.2.6 Kundekontakt og konsekvenser	32

4.2.7	<i>Oversiktstabell over subrutiner og anslått reelt tap</i>	34
4.3	LEDERSKJEMA.....	37
4.3.1	<i>Utvalget</i>	37
4.3.2	<i>Travelhet</i>	39
4.3.3	<i>Vikarer og sykefravær</i>	39
4.3.4	<i>Kolleger og sykefravær</i>	41
4.3.5	<i>Muligheten til å ta igjen den tapte tiden</i>	43
4.3.6	<i>Kundekontakt og konsekvenser</i>	45
4.3.7	<i>Sykefraværet</i>	47
4.3.8	<i>Oversiktstabell over subrutiner og anslått reelt tap</i>	48
4.4	GRAD AV SAMSVAR MELLOM ARBEIDSTAKERE OG LEDERE	51
5.	DISKUSJON	53
5.1	MATERIALET	53
5.2	METODE.....	54
5.3	RESULTATER	54
5.3.1	<i>Kompensering av fravær – hovedtendenser fra undersøkelsen</i>	55
5.3.2	<i>Lederskjemaet → Sykefraværet</i>	58
5.4	MULIGE FEILKILDER I UNDERSØKELSEN.....	59
5.4.2	<i>Arbeidstakere versus ledere; Er det en sammenheng?</i>	59
5.5	REPRESENTATIVITET OG GENERALISERBARHET	64
6.	UTFORDRINGER FREMOVER	66
7.	KONKLUSJON	68
	REFERANSELISTE	70
	VEDLEGG	72

1. Innledning

I legemiddeløkonomiske analyser er det vanlig å anslå det teoretiske tapet ved et sykefravær ved å multiplisere antall fraværsdager med lønnsatsen per dag inklusive arbeidsgiveravgift. Ved det enkelte fraværstilfelle skjer det som oftest tilpasninger som gjør at tapet ved fraværet i noen grad blir kompensert for. Med andre ord er tapet ved fraværet stort sett mindre enn hva arbeidstapet i seg selv tilsier at det skal være.

Uttrykket ”*kostnader ved sykefravær*” kan tolkes i ulike retninger. Det kan for eksempel dreie seg om kostnadene i kroner og øre, som arbeidsgiver må betale den sykemeldte, samt kostnader til anskaffelse av vikar, overtidarbeid blant kolleger etc. Begrepet kan også bli brukt om tap i verdiskapning for bedriften ved enkeltstående fraværstilfeller, men i de aller fleste tilfeller vil det inntreffe kompenserende tiltak som reduserer tap i verdiskapning og derfor også de totale kostnadene ved sykefraværet. Bedriftens grad av fleksibilitet eller grad av ”slakk”, kan tenkes å ha stor betydning for grad av verdiskapningstap. Hvilke kompenserende tiltak som benyttes, kan ha stor betydning når det utelukkende står om kostnadene ved sykefraværet.

Det er manglende data på denne svært sammensatte virkeligheten, og oppgavens formål er å framskaffe slike data. Da det er to personer som har samme tema på oppgaven, har det blitt satt opp to ulike vinklinger på innledningene til oppgavene. Den ene oppgaven går ut på å ta utgangspunkt i, - og resymere den norske politiske debatten om sykefraværets omfang og kostnader, og hva man kan gjøre for å få disse kostnadene ned. Den andre oppgaven går ut på å foreta et litteratursøk og resymere den vitenskapelige litteraturen om estimering av sykefraværskostnader. Det er sistnevnte tema denne oppgaven omhandler.

Videre i oppgaven skal det undersøkes hvilke kompensasjonsmekanismer som inntreffer ved enkeltstående fraværstilfeller for å redusere tapene som følge av fraværet. For å finne ut av dette, har et spørreskjema blitt delt ut til både arbeidstakere og ledere i ulike bedrifter og ulike bransjer. I undersøkelsen blir respondentene bedt om å bedømme i hvor stor grad ulike tilpasningsmuligheter gjør seg gjeldende ved et korttidsfravær hos en av de ansatte. Basert på besvarelsene i spørreundersøkelsen, vil det reelle tapet i verdiskapning til de ulike bedriftene anslås ved hjelp av en algoritme utarbeidet av Erik Nord, se vedlegg 1.

Oppgaven er delt inn i følgende hoveddeler:

- Mulige kompensasjonsmekanismer ved enkeltstående fraværsepisoder: I dette kapitlet vil jeg omtale ulike kompensasjonsmekanismer som kan tenkes å inntreffe ved et korttidsfravær. Et hypotetisk anslag av hvilke kompensasjonsmekanismer som jeg antok ville gjøre seg gjeldende i ulike bransjer, ble utarbeidet i forkant av datainnsamlingen, og vil bli presentert her.
- Problemstilling: I dette kapitlet vil jeg presentere problemstillingen i oppgaven, og belyse hvilke spørsmål jeg ønsker å få svar på ved denne spørreundersøkelsen.
- Litteratursøk: Her vil jeg ha fokus på litteratursøket jeg har gjort i forbindelse med oppgaven, og resymere de ulike vitenskapelige artiklene jeg har funnet som er relevante for denne oppgaven.
- Materiale og metode for undersøkelsen: I dette kapitlet vil jeg begrunne valg av metode og gi en nærmere beskrivelse av styrke og svakheter med metoden og bruken av spørreskjemaer.
- Resultat: Her vil jeg gjennomgå undersøkelsesmaterialet og gi en oversikt over resultatene fra arbeidstakerskjemaene og lederskjemaene i hvert sitt kapittel. Resultatene vil bli fremstilt i grafiske figurer og tabeller for lettere å se fordelingen blant respondentene. Til slutt vil jeg omtale grad av samsvar mellom besvarelsene fra arbeidstakere og ledere i denne spørreundersøkelsen.
- Diskusjon: I dette kapitlet vil jeg gjennomgå undersøkelsesmaterialet og beskrive funn med utgangspunkt i problemstillingen min. Videre vil jeg beskrive mulige feilkilder ved undersøkelsen, samt omtale representativitet og generaliserbarheten av undersøkelsen.
- Utfordringer videre: Her vil jeg ta for meg hva jeg selv mener det bør forskes videre på og hvordan man skal gjøre dette for å få et mer generaliserbart resultat.
- Konklusjon: Dette kapitlet vil ta for seg de funn jeg har gjort og hvordan dette kan tolkes. Videre vil jeg avklare om undersøkelsen gir svar på spørsmålene i problemstillingen min og hva som eventuelt bør undersøkes videre.

1.1 Mulige kompensasjonsmekanismer ved enkeltstående fraværsepisoder

Sykefraværskostnadene kan variere mye fra bedrift til bedrift, og den viktigste faktoren er om den enkelte bedriften kan klare å kompensere for sykefraværet. Dersom bedriften klarer dette, vil produksjonen mest sannsynlig opprettholdes, og bedriftens bruttofortjeneste vil sannsynligvis være høyere enn ved tilfeller der bedriften ikke klarer å kompensere for fraværet. Tiltakene vil kunne variere i både grad og type, avhengig av tilgang på ekstern og intern arbeidskraft, bedriftens størrelse og ekstrakapasitet, samt arbeidets art, i den forstand at det er mulig å samle opp og ta igjen ugjort arbeid ved tilbakekomst på jobb. Tilgangen på ekstern arbeidskraft er knyttet tett opp mot arbeidsledighetsnivået i landet. Et fast ”slakk” (ekstrakapasitet) i virksomheten tar høyde for kommende sykefravær, og er med på å begrense det reelle tapet i verdiskapning. Et sykefravær vil som oftest medføre ulike grader av økt administrativt arbeid for nærmeste leder. De administrative kostnadene kan skyldes blant annet midlertidig omorganisering av oppgaver, ansettelse av vikarer og organisering av overtid.

Bedriftens størrelse antas å ha innvirkning på hvordan bedriften kompenserer for sykefravær. Bedrifter med 1-5 ansatte har kanskje ikke andre valg enn å ta inn vikar ved et fraværstilfelle. En bedrift med 21-50 ansatte vil derimot ha større muligheter for midlertidig omfordeling av arbeidsoppgaver, slik at kolleger vil kunne utføre store deler av arbeidet til den sykemeldte, og dermed også opprettholde produksjonen til en viss grad.

I hvor stor grad det er ledig kapasitet på arbeidsplassen, vil muligens også kunne påvirke hvorvidt bedriften anskaffer en vikar eller ikke. I bedrifter som konstant er fullt beskjeftiget, vil kanskje ikke kolleger kunne dekke etterspørselen tilstrekkelig, og vikar må derfor skaffes. Bedrifter som har litt ledig tid vil kunne overlate de ekstra arbeidsoppgavene til kollegene uten at det nødvendigvis tilkommer ekstra utgifter grunnet overtidarbeid.

Ved enkelte bedrifter, som for eksempel regnskapsfirma, består ikke arbeidets art av personlig ekspedering, og arbeidsoppgaver til den sykemeldte kan ved et enkelt fraværstilfelle legges til side. Når vedkommende er tilbake på jobb, vil bedriftens travelhet avgjøre hvorvidt vedkommende får utført de oppsamlede ugjorte arbeidsoppgavene innenfor ordinær arbeidstid ved å gjøre en ekstra innsats, eller om vedkommende må jobbe overtid. I

de tilfeller hvor overtid tilkommer, vil dette medføre en merkostnad for bedriften, men kostnadene ved sykefraværet vil likevel være mindre enn om bedriften ikke hadde kompensert for fraværsperioden, ettersom tiltaket medfører at alt eller deler av produksjonen opprettholdes. Denne kompensasjonsmekanismen vil kun være aktuell i enkelte bedrifter. En bussjåfør vil for eksempel ikke kunne utføre de ugjorte arbeidsoppgavene ved tilbakekomst på jobb, fordi arbeidets art krever en stedfortreder i den aktuelle perioden.

I mange tilfeller vil kolleger kunne utføre alt eller deler av arbeidsoppgavene til den sykemeldte. Denne form for kompensasjonsmekanisme kan oppstå dersom bedriften er fleksibel, og dermed også mindre sårbar ved fraværstilfeller. Sykefraværet kompenseres da gjennom midlertidig omfordeling av arbeidsoppgaver, slik at alle får litt ekstra belastning, men oppgavene blir fullført uten noen form for produksjonstap. Det kan også være tilfeller hvor bedriften har ledig kapasitet, slik at arbeidsoppgavene blir utført uten å ekstrabelaste kolleger. I et slikt tilfelle vil det indirekte tyde på at bedriften i utgangspunktet ikke maksimerer sitt eget potensial, at bedriften i utgangspunktet kunne hatt den samme bruttofortjenesten med mindre arbeidskraft (Varian 1992). Dersom kolleger kan utføre alt eller det meste av arbeidet til den sykemeldte, uten at det påvirker deres egne arbeidsoppgaver eller arbeidstid, vil dette føre til lavere kostnader sammenlignet med tiltak som for eksempel overtidsarbeid blant arbeidskollegene eller ansettelse av vikar.

Inntak av vikarer er også en mulig kompensasjonsmekanisme. Ved å ansette en vikar som er arbeidsledig, vil ikke bruk av vikaren medføre et produksjonstap for samfunnet. Er det derimot lite arbeidskraft tilgjengelig i landet, vil ansettelse av vikar kunne medføre produksjonstap i andre ledd, noe som totalt sett vil bidra til tap i verdiskapning. Dersom man ved bruk av vikar regner med at bruttofortjenesten til bedriften blir den samme som den opprinnelig hadde vært uten fraværet, forutsetter dette at arbeidet vikaren utfører blir gjort med samme kvalitet og med lik produktivitet som det den sykemeldte til vanlig presterer. Bedriften vil ved bruk av vikar dermed kunne dekke opp om det meste eller alt av produksjonstapet. Et produktivitetstap kan imidlertid oppstå for bedriften i de tilfeller hvor vikaren for eksempel ikke er kjent med bedriftens rutiner. I tilfeller der bedriften henter inn vikar gjennom et vikarbyrå, vil kostnadene ved å opprettholde produksjonen ved denne form for kompensasjonsmekanisme ha en tendens til å være noe høyere enn hva de gjennomsnittlige lønnskostnadene vanligvis er.

Det er tilfeller hvor bedriften ikke klarer å kompensere for sykefraværet. Lønnskostnadene til den sykemeldte vil ikke bli regnet som en ekstra kostnad, ettersom dette er kostnader som løper uavhengig av sykemeldingen (Hem 2000). Sykemelding vil i dette tilfelle medføre 100 % produktivitetstap, noe som er et av de dyreste alternativene sammenlignet med kompensasjonsmekanismene nevnt ovenfor.

Før data ble samlet inn, utarbeidet jeg tabell 1.1.1 nedenfor, som hypotetisk anslår kompensasjonsmekanismene i de ulike bransjene. Mekanismene er gradert med plusstegn, der fem plusstegn indikerer at 100 % av kompenseringen antas å bestå i valgt kompensasjonsmekanisme. Kun ett plusstegn indikerer at omlag 20 % av kompenseringen vil bestå i valgt mekanisme.

Tabell 1.1.1 Hypotetiske anslag av kompensasjonsmekanismer i de ulike bransjene.

+ = 20 % av kompensering-, ++ = 40 % av kompensering-, +++ = 60 % av kompensering-, ++++ = 80 % av kompensering-, og +++++ = 100 % av kompensering vil bestå i valgt mekanisme.

<i>Bransjer</i>	<i>Vikar</i>	<i>Kolleger hjelper til</i>	<i>Oppsamlet arbeid</i>
Skole	+++++		
Butikk		+++++	
Barnehage	+	++++	
Industribedrift	+	+++	+
Helsevesen	+++	++	
Transport	+++++		
Håndverkere		+++	++
Tjeneste – og service	+	++++	
Verksted		++	+++
Serveringssteder	++	+++	
Kontor – og administrasjon		++	+++
Diverse	++	+++	

1.2 Problemstilling

Sykefravær koster og er kilde til mye politisk debatt og bekymring. Som nevnt i innledningen, beregnes kostnadene vanligvis ved å multiplisere antall fraværsdager med lønnsatsen per dag inklusive arbeidsgiveravgift. Ved beregning av kostnadene må en imidlertid skille mellom to forhold: Kostnader ved enkeltfravær eller enkeltstående epidemier på den ene side og kostnader ved økninger i det generelle sykefraværslivået på den annen. I det førstnevnte tilfellet gjør ulike kompensasjonsmekanismer seg gjeldende slik at den reelle kostnaden overvurderes ved bruk av ovenstående formel. Denne oppgaven dreier seg om kostnader ved enkeltfravær. Det rapporteres fra en empirisk undersøkelse av hvor sterkt kompensering gjør seg gjeldende i en del utvalgte bransjer og yrker. Kortvarige sykefravær er den formen for sykefravær som forekommer oftest, og det er også den type sykefravær som har de største økonomiske kostnadene for bedriften (Hem 2000).

Oppgavens hypotese er: *I det enkelte sykefraværstilfelle skjer det tilpasninger som gjør at tapet ved fraværet er mindre enn arbeidstapet i seg selv tilsier.*

Det er tidligere ikke gjort noen tilsvarende studier på dette området, og oppgavens formål blir dermed å få tak i – og analysere slike data. Med utgangspunkt i kompensasjonsmekanismer ved sykefravær blir problemstillingen:

- Hva blir virkningen av enkeltstående fravær i de tilfeller hvor arbeidets art består i personlig ekspedering?
- Hvordan håndterer bedriften et korttidsfravær?
- Hvilke sammenhenger er det mellom arbeidstakeres og ledernes besvarelser?
- Påvirker bedriftens størrelse hvilke tilpasningsmuligheter som tilkommer ved enkeltstående fraværstilfeller?

På bakgrunn av data fra spørreundersøkelsen skal det reelle tapet i verdiskapning blant de ulike bedriftene anslås ved å benytte en algoritme utarbeidet av veileder, Erik Nord, se vedlegg 1.

2. Litteratursøk

Det ble utført et litteratursøk for å finne vitenskapelige artikler som omhandler estimering av sykefraværskostnader. Litteratursøket ble foretatt i Google scholar, BIBSYS og Medline. Søkeordene som ble benyttet var *kostnader ved sykefravær*, *cost of illness*, *sick leave*, *absence from work*, *work loss*, *sickness*, *compensating mechanisms* og *costs* i ulike kombinasjonsvarianter.

Sykefravær har stor samfunnsøkonomisk betydning blant annet som følge av at staten dekker utgifter for sykefravær utover 16 dager, og at sykefraværet ofte medfører tap i produktivitet for bedriften. Produktivitetstap blir vanligvis estimert ved å benytte to ulike metoder; ”*human capital method*” og *friksjonskostnadsmetoden*. Ved ”*human capital*”- metoden beregner man produktivitetstap ved et sykefravær ved å multiplisere antall fraværsdager med den sykemeldtes lønnsats, ettersom man anser at lønnen tilsvarer den produktive verdien til arbeidstakeren (Brouwer, van Exel et al. 2002). Denne metoden tar ikke høyde for erstatning av arbeidskraft ved uførhet eller dødsfall. På den måten blir estimert tap i produktivitet veldig høyt. Estimer vil ved denne metoden være et maksimumsestimat ettersom det estimeres *mulig* tap av produktivitet og ikke *reelt* tap av produktivitet (Drummond 1992; Brouwer, van Exel et al. 2002). På grunn av mye kritikk av at ”*human capital*”- metoden ikke tar høyde for tiltredelse av nye arbeidstakere, ble det utarbeidet en ny metode som fikk navnet *friksjonskostnadsmetoden* (Brouwer, van Exel et al. 2002). Ved denne tilnærmingen tas det høyde for at en arbeidstaker som er borte over en tilvenningsperiode (*friksjonsperiode*) blir erstattet, slik at videre produktivitetstap blir forhindret. *Friksjonsperioden* er det tidsrommet det tar å finne en erstatter for den fraværende arbeidstakeren (Koopmanschap, Rutten et al. 1995).

Det er som tidligere nevnt i oppgaven, gjort lite forskning på kompenserende tiltak som inntreffer ved et korttidsfravær og deres betydning for tap i verdiskapning. De vitenskapelige artiklene som er tilgjengelig, handler stort sett om å kartlegge årsakene til sykefraværet og hva som kan gjøres for å redusere sykefraværet.

Kjartan Sælensminde: Noen samfunnsøkonomiske vurderinger omkring pandemisk influensa og vaksineringsomfang (Sælensminde 2009)

Notatet belyser hvor helsepolitisk relevant det er å ta i betraktning konsekvenser av enkeltepisoder av sykefravær, ved beregning av de samfunnsøkonomiske kostnadene ved to ulike behandlingsalternativer i forhold til vaksineringsomfang av befolkningen mot influensa A (H1N1). Intensjonen til notatet er å anslå hvilken av de ulike behandlingsalternativene som gir det beste nytte-kostnadsforholdet når man skal gi anbefalinger om vaksineringsomfang. Notatet har ved hjelp av friksjonskostnadsmetoden kommet frem til at produksjonstapet ved et kortsiktig sykefravær vil ligge på 200 kr per arbeidstime. I dette anslaget er det gjort en ikke-empirisk antakelse om at kompensasjonsmekanismer begrenser produksjonstapet til om lag 2/3 av lønn, sosiale kostnader og arbeidsgiveravgift ved at kolleger utfører noen av arbeidsoppgavene eller at den sykemeldte selv kan ta igjen noe av det tapte arbeidet når vedkommende er tilbake på jobb. Notatet viser at inkludering av produksjonstap vil være med på å gi en økt samfunnsøkonomisk lønnsomhet ved å gi tilbud om vaksineringsomfang til hele befolkningen.

Karin H.M Jacob- Tacken et.al: "Correcting for compensating mechanisms related to productivity costs in economic evaluations of health care programmes"(Jacob-Tacken, Koopmanschap et al. 2005)

Artikkelen tar for seg fravær på 1 dag, 2 dager, 1 uke og 2 uker eller mer, og viser hvilke kompensasjonsmekanismer som gjør seg gjeldende ved de ulike lengdene på sykefraværet. Ved et fravær på 1 dag, ville tap i produktivitet bare være relevant i 17-19 % av tilfellene, mens det ved fravær på over to uker vil være relevant i 35- 39 % av tilfellene. Dersom man ser bort i fra lengden på sykefraværet, viste resultatene av denne studien at kun 23-33 % av sykefraværstilfellene ville føre til tap i produktivitet. Studien viste at kolleger som oftest vil kunne utføre arbeidsoppgavene til den sykemeldte enten ved å gjøre en ekstra innsats, anskaffe vikar, eller jobbe overtid. De fleste hadde svart at vedkommende selv kan ta igjen ugjort arbeid når vedkommende var tilbake på jobb, uten å måtte jobbe overtid. I tilfeller der det var en leder som var sykemeldt, ble sykefraværet som oftest kompensert for ved at lederen tar igjen arbeidet når vedkommende selv er tilbake på jobb. Ved bruk av den klassiske beregningsmetoden, "human capital approach", ville kostnadene ved tap i produktivitet variere fra 45 til 1067 €per person, i en periode på 4 uker. Ved korrigeringsmetode

kompenserende mekanismer som inntreffer ved et fraværstilfelle, kom kostnadene for tap i produktivitet på mellom 10 til 288 €

J.L. Severens et al: "Estimating the costs of lost productivity in dyspepsia" (Severens, Laheij et al. 1998)

Målet med undersøkelsen til Severens *et al.* var å finne en mer konservativ måte å beregne kostnadene ved tap i produktivitet på, som tar i betraktning kompeniserende mekanismer ved et sykefraværstilfelle. Resultatene fra undersøkelsen viser at over 50 % av de 66 respondentene svarte at fraværet kunne bli kompensert for ved kollegenes bidrag. Kun i 8 % av tilfellene ble fraværet kompensert for ved overtidarbeid. Undersøkelsen viste at ved å ta i betraktning de kompeniserende tiltakene som inntreffer, vil tap i produktivitet kun medføre 25 % økte kostnader, i motsetning til andre metoder hvor man regner hver fraværsdag som en hel dag med 100 % produktivitetstap.

W.B.F Brouwer et al: "Productivity costs before and after absence from work: as important as common?" (Brouwer, van Exel et al. 2002)

Brouwer, van Exel *et al.* undersøkte tap i produktivitet både før og etter sykefraværet inntraff, ettersom det diskuteres hvorvidt produktivitetstap oppstår ved sykdomsdebut og ved sykdomsslutt i de tilfeller der arbeideren kommer på jobb i starten av sykdomsforløpet, eller er tilbake på jobb før de er helt friske. Produktivitetstap før og etter sykefraværet blir vanligvis ikke tatt i betraktning ved beregning av kostnader ved tapt produktivitet, noe som kan føre til underestimering av det totale produksjonstapet. Undersøkelsen har også tatt i betraktning kompeniserende tiltak som også vil påvirke de totale kostnadene i forbindelse med et produktivitetstap. I denne undersøkelsen fant forskerne ut at 25 % av respondentene opplevde et produksjonstap før selve sykefraværet inntraff, og 20 % opplevde produksjonstap etter sykefraværet. Til sammenlikning med de tilfeller hvor man kun tar i betraktning produksjonstap ved selve sykefraværet, medførte en inklusjon av produksjonstap før – og etter sykefraværet en økning på hele 16 %.

Karl-Gerhard Hem: "Økonomiske konsekvenser av sykefravær" (Hem 2000)

SINTEF gjennomførte en undersøkelse som tok sikte på å anslå de samlede kostnadene ved et sykefravær. Undersøkelsen ble utført i 95 norske bedrifter, hovedsakelig NHO-bedrifter. Resultatene fra undersøkelsen viste at kostnadene ved et sykefravær utgjorde 120 % av lønnskostnadene, og var gjennomsnittlig beregnet til å være 1700 kroner per tapt arbeidsdag.

Disse kostnadene var regnet eksklusive lønnsutgifter til den sykemeldte, ettersom dette er kostnader som påløper uansett om vedkommende er på jobb eller ei. I bransjer som industri, bygg og anlegg, var kostnadene ved sykefravær høyest, mens de i handel, hotell og bensinstasjoner var lavest. Sykefraværet for menn viste seg i denne spørreundersøkelsen å ha større økonomiske konsekvenser enn sykefraværet for kvinner. Det som påvirker kostnadene i størst grad, er hvorvidt bedriften kan klare å kompensere for sykefraværet, slik at produksjonen i bedriften opprettholdes. Tilfellene der bedriften anskaffet vikar, fikk mindre konsekvenser, og dermed også mindre kostnader.

Karl-Gerhard Hem: "Bedriftenes kostnader ved sykefravær" (Hem 2011)

I samarbeid med NHO, gjennomførte SINTEF en spørreundersøkelse blant 147 NHO-bedrifter, der hensikten med undersøkelsen var å kartlegge økonomiske konsekvenser og kostnader ved et sykefravær. Resultatene av spørreundersøkelsen viste at bedriftslederne i gjennomsnitt beregner en ukes sykefravær til å koste 13 000 kroner. Gjennomsnittskostnaden har ikke tatt med refusjon av sykepenger fra NAV ettersom 60 % av sykefraværene er av kortere varighet enn 16 dager. Ved fravær utover 16 dager må man trekke fra trygderefusjonen. Kostnadene ved sykefraværet har blitt beregnet eksklusive lønnskostnadene til den sykemeldte, ettersom disse kostnadene påløper selv om vedkommende er borte fra jobb eller ikke. Bruttolønn ble i undersøkelsen funnet til å være tilnærmet lik brutto lønnsutgifter (lønn + sosiale utgifter). Faktorer som fleksibilitet i organisasjonen, hvorvidt arbeidstakere kan ta over arbeidsoppgavene til den sykemeldte, anskaffelse av vikar, muligheten til å ta igjen ugjort oppsamlet arbeid, bransje og lønnsnivå, og arbeidsmarkedet kan påvirke kostnadene ved sykefravær, og bidra til en reduksjon i kostnadene. Estimatet som denne rapporten presenterer anses som en slags øvre brutto kostnad ved et sykefravær på en uke, og kan derfor representere den marginale kostnaden ved et sykefravær.

Marc A. Koopmanschap og Frans F.H. Rutten: "Indirect Costs in Economic Studies" (Koopmanschap and Rutten 1993)

Artikkelen er en litteraturgjennomgang av hvordan indirekte kostnader blir estimert ved valg av ulike helsetjenester i økonomiske evalueringer. Den fastslår at dersom estimatene av de indirekte kostnadene gjenspeiler de reelle endringene i produksjonen ved et sykefravær, vil de indirekte kostnadene spille en viktig rolle i helsepolitikken. Det er stor uenighet i hvordan de indirekte kostnadene skal beregnes. Som Koopmanschap og Rutten er inne på, vil det i

motsetning til "human capital"-metoden, være mer realistisk å anta at det i en viss grad vil oppstå et produksjonstap ved et sykefravær, men at tapet avhenger av hvor lang tid det tar å dekke opp for den sykemeldte eller omorganisere produksjonsprosessen slik at andre kan utføre arbeidet. I friksjonsperioden vil produksjonen kunne falle, eller forbli slik den har vært, men da til en ekstra kostnad for bedriften på grunn av ulike tiltak. De påpeker også i artikkelen at produksjonstap kan inntreffe når vedkommende er sykt, men likevel ikke er borte fra arbeid, men at det er for lite forskning på dette området. (Koopmanschap and Rutten 1993)

3. Materiale og metode

I dette kapitlet er det gjort rede for hvordan undersøkelsen er lagt opp i forhold til rekruttering av respondenter, undersøkelsesmetode, datainnsamlingen og analysen.

3.1 Materiale

Datagrunnlaget er besvarelser av spørreskjema fra 63 ulike bedrifter som deltok i spørreundersøkelsen, se vedlegg 3 og 4. Totalt sett ble det samlet inn 158 besvarte spørreskjemaer, hvorav 54 av skjemaene var fra ledere og 104 fra arbeidstakere. Ett lederskjema hadde ikke et sykefravær å forholde seg til, og ble derfor fjernet fra datagrunnlaget.

3.2 Metode

3.2.1 Rekruttering

Rekrutteringen av respondenter til undersøkelsen ble gjort ved noe som kalles et bekvemmelighetsutvalg. Ord som slumpmessig utvalg og ikke-sannsynlighets-utvalg er også blitt brukt om dette begrepet. Ved en slik utvelgelse blir bedriftene som er lettest å få tak i, valgt ut, og utvalget er i større eller mindre grad basert på tilfeldighet. Sannsynligheten for at en bedrift blir trukket ut vil ved denne utvalgsprosedyren være ukjent. Det er likevel en viss risiko for at utvalget kan avvike systematisk fra totalpopulasjonen når man benytter denne formen for rekruttering av respondenter. Dette er en faktor som vil bidra til å svekke generaliseringsmulighetene ved denne spørreundersøkelsen, slik at resultatet i denne oppgaven ikke nødvendigvis er representativt for hele befolkningen (Jacobsen 2005). Ettersom denne oppgaven er innenfor rammen av en masteroppgave, har det verken vært tid eller ressurser nok til få et landsrepresentativt utvalg.

Spørreskjemaene ble delt ut både personlig og via post. Den personlige utdelingen bestod i å gå gatelangs i et område og ta for seg tilfeldige bedrifter underveis. Det ble i tillegg foretatt

noe utdeling av spørreskjema ved tilfeldig forbigående. Enkelte skjema ble av geografiske årsaker sendt ut per post. Utvelgelse av bedrifter som mottok spørreskjema per post var i kategoriene industribedrift, skole og håndverkere, da disse bedriftene ofte lå mer geografisk spredt enn andre kategorier. I forbindelse med denne utvelgelsen ble det benyttet www.gulesider.no og søkeordene ”produksjon”, ”industri”, ”skole”, ”snekker”, ”elektriker” etc. Søkeresultatet ga ulike treff på de ulike bedriftene, og det ble i de tilfeller det var mulig, undersøkt størrelsen på de ulike virksomhetenes lokale avdeling. Antall ansatte er en viktig faktor i denne sammenheng ettersom oppgaven skal omhandle kostnader ved sykefravær i små og mellomstore bedrifter.

Bedriftene som ble valgt ut ble spurt om de ønsket å delta i spørreundersøkelsen, og antall deltakere ble registrert fortløpende. Alle bedriftene som takket nei til å delta i studien ble også registrert. Dersom bedriftene ikke hadde fylt ut skjemaene ved avtalt henting, fikk de anledning til å avtale ny hentetid eller motta en ferdig frankert svarconvolutt og sende besvarelsene per post. Bedriftene som mottok forespørsel om deltakelse i spørreundersøkelsen per post, fikk automatisk en ferdig frankert convolutt til retur av spørreundersøkelsen.

Rekrutteringen pågikk fra mai 2011 og ut november 2011.

3.2.2 Spørreundersøkelse

Datainnsamlingen ble gjort ved å gjennomføre en spørreundersøkelse med strukturert spørreskjema, en såkalt survey-undersøkelse (Dalland 2000). Bruk av spørreskjema regnes som en kvantitativ metode.

”Kvantitativ metode egner seg best når vi har ganske god forhåndskjennskap til det temaet vi undersøker, når problemstillingen er relativt klar(...) Den kvantitative metoden er best egnet når vi ønsker å beskrive hyppigheten eller omfanget av et fenomen(...) Mange enheter og bredde blir et viktig mål” (Jacobsen 2005, s 134).

Ulempen med en spørreundersøkelse er at spørsmålene må utformes på forhånd og at det ikke er mulighet for oppklarende tilleggsspørsmål underveis for å utdype den informasjonen som gis av respondenten (Jacobsen 2005). En spørreundersøkelse gir derfor et mer overflattisk øyeblikksbilde av det som undersøkes enn en mer inngående kvalitativ metode. I

tilfeller der forskeren er i direkte kontakt med respondenten, kan det stilles oppfølgningsspørsmål og gis kommentarer underveis for å oppklare misforståelser og feiltolkninger. I en spørreskjemaundersøkelse vil forskeren være avhengig av at respondenten har samme forståelse av spørsmålet ut fra den informasjonen som finnes i spørreskjemaet.

Fordelen med denne type metode er at kostnadene som oftest blir mindre enn med en kvalitativ undersøkelse. En annen fordel er at respondentene får mulighet til å svare på spørreskjemaene når det måtte passe ham eller henne (Dalland 2000). På bakgrunn av at samme spørsmål blir stilt et stort antall mennesker, vil man få en stor bredde i undersøkelsen, og resultatet vil kunne være representativt for hele populasjonen dersom responsen er stor nok og respondentene har blitt tilfeldig valgt. En slik type undersøkelse gjør det mulig å uttale seg om de eksakte tallene i svarfordelingen, både i prosentandeler og antall (Jacobsen 2005).

Det er viktig at spørreskjemaer ikke blir for lange og at spørsmålene konsentreres om de temaene man ønsker å undersøke. Ved for omfattende spørreskjemaer vil flere vegre seg for å svare, noe som ikke vil komme undersøkelsen til gode da en høy svarprosent er av verdi for resultatene i undersøkelsen. Videre er det viktig at spørsmålene ikke er formulert på en slik måte at det gir respondenten flere tolkningsmuligheter.

Det ble utarbeidet to spørreskjemaer av Erik Nord for bruk blant henholdsvis ledere og arbeidstakere. Spørsmålene ble utprøvd på venner og bekjente før de første skjemaene ble delt ut, for å sikre at det var god forståelse av innholdet i spørreundersøkelsen. Ved starten av datainnsamlingen spurte jeg respondentene om de hadde kommentarer til skjemaene eller om det var noen uklare spørsmål. Jeg fikk da med en gang oversikt over hva som måtte legges til og ba respondentene legge ved en kommentar med passende svaralternativ til det gjeldende spørsmålet. Det ble oppfattet fra enkelte respondenter at det manglet et svaralternativ på spørsmålet som dreier seg om konsekvenser av sykefraværet ved personlig ekspedering. Dette resulterte i at et ekstra svaralternativ ble lagt til. Det ble underveis gjort noen gunstige justeringer i spørreskjemaene som kunne bidra til en større forståelse og mer entydig besvarelse av spørreskjemaene.

Spørsmålene i undersøkelsen hadde fokus på hvordan bedriften ville håndtere et enkeltstående tilfelle av fravær, med hensyn på at kolleger utfører arbeidet, at det blir skaffet

vikar eller at det vil bli samlet opp ugjort arbeid som vil være mulig å ta igjen. Videre ble det spurt om konsekvenser av sykefraværet dersom arbeidet består i personlig ekspedering.

Respondentene ble bedt om å svare på undersøkelsen uavhengig av hverandre. Besvarelsene i undersøkelsen var anonyme, men ble for ordens skyld nummerert for å kunne holde oversikt over hvilke spørreskjema som var fra samme bedrift, da det ville være av interesse å sammenlikne svar innad i bedriften.

3.3 Databehandling og analyse

Det er noen respondenter som har svart med å krysse av for to til tre alternativer på enkelte spørsmål. Ved beregning av grad av kompensasjonsmekanisme ble dette løst ved å ta gjennomsnittet av de ulike verdiene respondenten har krysset av for. Ved tilfeller der respondenten ikke har svart på et følgespørsmål, som for eksempel i arbeidstakerskjema nummer 94, ble det tatt gjennomsnittet av prosentene for de ulike svaralternativene til følgespørsmålet. Dette vil kunne påvirke validiteten og reliabiliteten av informasjonen som fremkommer av dette spørsmålet noe, men da det ikke er mange skjema det er snakk om vil dette mest sannsynlig ikke påvirke resultatet i særlig grad.

Til tross for at det er en innledende tekst til spørsmålet om størrelsen på den lokale bedriften, indikerte svarene til enkelte respondenter at de har oppfattet spørsmålet uklart og tatt utgangspunkt i *hele* virksomheten, og ikke bedriftens lokale avdeling.

Det ble understreket for bedriftene at spørreundersøkelsen skulle være anonym. Derfor har det blitt valgt å endre respondentens beskrivelse av virksomheten de selv tilhører (vedlegg 6 og 7) til en bredere kategori dersom respondenten har svart mer spesifikt. På den måten blir det vanskeligere å spore informasjonen tilbake til en enkelt bedrift. Alle svar ble fortløpende nummerert og registrert i et excel-skjema. For å sikre rett registrering har to personer hjulpet til med korrekturlesing.

Oppsummering i 'profil' for hver respondent

Det ble på bakgrunn av besvarelsen til hver enkelt respondent laget en oppsummering av svarene i form av en profil. Tabell 3.3.1 nedenfor er et eksempel på en slik profil.

Tabell 3.3.1 Profil for arbeidstakerskjema nummer 1.

Arbeidstakerskjema # 1

Bilmekaniker		
6-10 ansatte		
Bilmekaniker, 42 år, Mann, Yrkesskole 4 år		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i noen grad	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer, Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	

Skåringsalgoritmen

Beregning av tap i verdiskapning for hver profil ble gjort på grunnlag av en skåringsalgoritme utarbeidet av Erik Nord, se vedlegg 1. Det ble gjort noen justeringer i algoritmen når det kommer til verdier, presisering i tekst, og måter å håndtere svaralternativer fra respondentene på, da respondentene ofte hadde svart på en slik måte at algoritmen ble noe utilstrekkelig.

Algoritmens gang ved beregning av reelt tap i verdiskapning ser man i figur 3.3.1 nedenfor. Det første man undersøker i hver enkelt profil er hvorvidt det blir skaffet vikar ved et enkeltstående fraværstilfelle. Dersom respondenten har svart nei på dette spørsmålet, går man videre til neste spørsmål som omhandler personlig ekspedering etc. Ved siden av hvert enkelt svaralternativ er det en henvisning til relevant subrutine som skal brukes i beregning av reelt tap i verdiskapning.

Vikar?	
Ja:	Subrutine 1
Antakelig:	Subrutine 2
Noe av tiden:	Subrutine 3
Antakelig ikke / nei:	Gå videre til neste
Personlig ekspedering?	
Ja:	Subrutine 4
Ja, i stor grad:	Subrutine 5
I noen grad:	Subrutine 6
Nei:	Gå videre til neste
Hjelp fra kolleger?	
Ja, alt:	Subrutine 7
Mesteparten:	Subrutine 8
En god del:	Subrutine 9
Noe:	Subrutine 10
Nei:	Subrutine 11

Figur 3.3.1 Algoritmens gang ved beregning av reelt tap i verdiskapning.

I figurene 3.3.2- 3.3.5 nedenfor, ser man eksempler fra algoritmen som viser dens hovedlinjer. Subrutine 1 er for eksempel gjeldende dersom respondenten har svart at det vil bli skaffet vikar ved fraværstilfellet. Under hver enkelt subrutine finner man de ulike svaralternativene oppgitt i spørreskjemaet, samt et tilhørende anslag på hvor stort det reelle tapet er i prosent. Prosentatsene er satt skjønnsmessig av veileder ut fra plausibilitet og teoretiske betraktninger.

Subrutine 1 (vikar)

Vikartyp e når 'egen vikarliste':

a. Hjemmeværende/pensjonist:	10	Antar lavere produktivitet.
b. Skoleelev/student:	30	Antar noe tap av produktivitet pluss tap av fritid.
c. Annet:	50	Antar tap av en blanding av produksjon og fritid.
d. Usikker:	30	Middeltallet av de for egående.
e. Vikarbyrå.	30	Benekter ikke a og b, følgelig lavere enn c.

Anslag kan justeres noe ned hvis andre opplysninger tilsier det.

Figur 3.3.2 Subrutine 1 (vikar)

Subrutine 4 (ikke vikar, personlig ekspedering)

Konsekvenser:

- a. Ingen: 0
b. Mer venting: 10-40 Antar tap av fritid.
c. Færre betjent og/eller dårligere kvalitet: 20-80 Innebærer reelle produksjonstap.
Valg av tall innenfor intervaller gjøres på grunnlag av svar på 'travelt', 'hjelp fra kolleger' og 'oppsamlet'.

Figur 3.3.3 Subrutine 4 (ikke vikar, personlig ekspedering)

Subrutine 7 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, kolleger gjør alt)

Hvordan får kollegen e tid?

- a. Ledig kapasitet: 0
b. Stått på mer: 0
c. Overtid: 40 Tap av fritid.
d. Mindre eget: 40 Tap av egen ordinær verdiskapning.

Figur 3.3.4 Subrutine 7 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, kolleger gjør alt)

Subrutine 11 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, ingen hjelp fra kolleger)

	Beskjef- tigelse:	Full	Litt ledig	En god del ledig	Nokså lite å gjøre	Ingenting å gjøre
Ville kunne ta igjen tapt tid:						
All		a 30	b 10	c 0	d 0	e 0
En del		f 70	g 50	h 30	i 20	j 10
Nei/uaktuelt		k100	l 80	m 60	n 40	o 20

Figur 3.3.5 Subrutine 11 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, ingen hjelp fra kolleger)

Merknader til algoritmen

Dersom respondenten har svart slik at man får en kombinasjon av subrutine 1 og 7, som i eksempel 3 nedenfor, altså at det blir anskaffet vikar og kolleger gjør alt arbeidet til den sykemeldte, har 10 prosentenheter blitt trukket fra, da man antar at tap i produktivitet ikke vil være reelt. Ved kombinasjon av subrutine 1 og 8, altså at det vil bli anskaffet vikar og at kolleger gjør mesteparten av arbeidet til den sykemeldte, trekkes det fra 5 prosentenheter, da man antar noe mer tap enn det forgående tilfelle, men mindre tap enn om kolleger ikke bidro med noe. Kombinasjon av subrutine 1 med 9 eller 10 gir ingen fratrukk.

Det har blitt valgt å ha 10 % fradrag dersom respondentene har svart litt ledig tid på hvor travelt, 20 % dersom en god del ledig tid, 30 % dersom nokså lite å gjøre, og 40 % fradrag dersom respondenten har svart at det er ingenting å gjøre. Årsaken til de ulike fradragene er

basert på bedriftenes grad av ledig tid. Dersom det for eksempel er en god del ledig tid på arbeidsplassen, vil ikke all den tapte tiden som følge av fraværet være tapt *reell* arbeidstid, ettersom det i utgangspunktet var en god del ledig tid. Fradragene inntreffer *kun* dersom subrutine 11 ikke er en del av rutinevalgene. Eksempel 2 nedenfor viser et slikt tilfelle.

I de tilfeller hvor respondentens arbeid består i personlig ekspedering, uavhengig av andel personlig ekspedering, samt at respondenten har svart på andre former for kompensasjonsmekanismer, for eksempel vikar, kolleger eller oppsamlet, har intervallet oppgitt i algoritmen blitt brukt som en veileder for hva beregningene bør ligge mellom. Så langt det har latt seg gjøre, har beregningene hatt størst vekt ved den totale vurderingen av det reelle tapet, og eventuelle avvik har blitt kommentert for under tilhørende tabell.

Eksempler på skåring

Under er det gitt tre ulike eksempler på hvordan tap i verdiskapning har blitt utregnet ved hjelp av algoritmen, se vedlegg 1. Under hver enkelt tabell står rutinevalgene som har blitt benyttet til beregning av produksjonstapet. Forkortelser som blir brukt i tabellene er:

- B.K: Bidrag kompensasjon. Positivt bidrag til kompensering er markert med 1 til 3 plusstegn, mens negativt bidrag er markert med 1 til 3 minustegn.
- Meradm.: Meradministrasjon
- Betj.: Betjening
- S5c: Subrutine 5, svaralternativ c

Eksempel 1:

Arbeidstakerskjema # 1

Bilmekaniker 6-10 ansatte Bilmekaniker, 42 år, Mann, Yrkeskole 4 år		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i noen grad	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer, Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S6, S10bc, S11a, S12b	Tap i verdiskapning: 19 %	

Beregning av tap: Respondenten har svart at det antakelig ikke vil bli anskaffet vikar ved et enkelt fraværstilfelle, noe som gjør at vi hopper videre til neste spørsmål i undersøkelsen som omhandler personlig ekspedering. Etersom respondenten har svart at arbeidet i noen grad består av personlig ekspedering, vil subrutine 6 bli inkludert i rutinevalgene. I subrutine 6 står det at man skal ta utgangspunkt i den av subrutinene 7-11 (som omhandler grad av hjelp fra kolleger) som passer best, og trekke fra 10 prosentenheter dersom respondenten har svart "ingen" på konsekvenser av fravær ved personlig ekspedering. Videre har respondenten svart at kolleger vil utføre noe av arbeidet til den sykemeldte ved å stå på litt mer og jobbe overtid, altså subrutine 10b og 10c. Vedkommende har svart at det vil være oppsamlet ugjort arbeid som følge av fraværet, men at han vil kunne ta igjen alt ved å stå på litt ekstra, altså tilkommer subrutine 11a. Til slutt tilkommer et tillegg på 5 % fordi fraværet medfører litt meradministrasjon for leder.

Regnestykket blir derfor:

S6 → Husk 10 prosentenheters fradrag på grunn av "ingen" på konsekvenser av fravær ved personlig ekspedering:

$$S10bc: (70+90)/2 = 80$$

$$S11a: 30 \rightarrow (80 \times 30) / 100 \% = 24 \%$$

$$S12b: 5 \% \rightarrow 29 \% \text{ totalt}$$

I følge retningslinjene til subrutine 6, skal det trekkes fra 10 prosentenheter, og det reelle tapet i verdiskapning ender derfor opp på 19 % (29 % - 10 % = 19 %).

Eksempel 2:

Arbeidstakerskjema # 14

Apotek		
1-5 ansatte		
Apotektekniker, 28 år, Kvinne, Apotektekniker		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	+
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Skoleelev	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S3, S5b, S12b, S13	45 %	

Beregning av tap: Følger samme prosedyre som det forgående eksempelet, og regnestykket blir her:

S3: Vikar noe av tiden tolkes som 50 %, så her tar man utgangspunkt i at 50 % blir kompensert for av vikar, her en skoleelev (Subrutine 1b), og 50 % multiplisert med resultat av annen relevant subrutine, her subrutine 10b →

$$((50 \times 30) + (50 \times 70)) / 100 \% = 50 \%$$

Videre har respondenten svart at arbeidet i stor grad består av personlig ekspedering, altså subrutine 5. Intervallet i subrutine 5 skal bare være en veiledning for hva de resterende beregningene bør ligge mellom, men det legges vekt på beregningene fremfor intervallet. Intervallet oppgitt i subrutine 5b ligger mellom 40 – 60 %.

Videre her er det blitt lagt til subrutine 13, en subrutine hvor det skjønnsmessig korrigeres for urimelige opplysninger. I dette tilfellet vil det da altså bli trukket fra 10 % for litt ledig tid på arbeidsplassen, slik at tapet i verdiskapning blir 40 %. Respondenten har svart at fraværet vil medføre litt meradministrasjon for leder, altså et tillegg på 5 % på grunn av subrutine 12b. Anslått reelt tap i verdiskapning blir da 45 % i dette tilfellet.

Eksempel 3:

Arbeidstakerskjema # 84

Sykehus 21-50 ansatte Sykepleier, 31 år, Kvinne, Universitetet, Bachelor		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1c, S4a, S7a, S12b	Tap i verdiskapning: 45 %	

Beregning av tap:

S1c: 50 % (- 10 % på grunn av at kolleger gjør alt, og kan derfor trekke fra for produktivitetstapet til vikaren, subrutine 7) → 40 %

S4a: 0

S7a: 0

S12b: 5 % på grunn av meradministrasjon for leder.

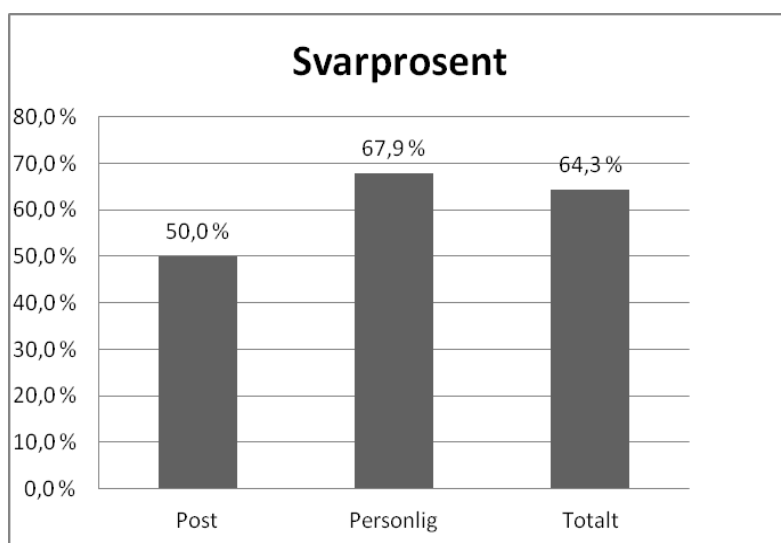
Anslått reelt tap i verdiskapning blir i dette tilfellet 45 %.

4. Resultater

I dette kapitlet presenteres resultatene av spørreundersøkelsen. Det er utarbeidet to spørreskjemaer, ett til arbeidstaker og ett til leder. Fremstilling av resultater er delt inn i henholdsvis arbeidstakernes og ledernes skjema. Til slutt vil grad av samsvar mellom besvarelsene fra arbeidstakerne og lederne presenteres.

4.1 Bakgrunnsdata

63 bedrifter deltok i spørreundersøkelsen. 157 av 158 mottatte svar ble registrert, da det ene mottatte lederskjemaet ikke hadde noe sykefravær å forholde seg til på det gitte tidspunktet. Det var i tillegg et tilfelle hvor brevet kom i retur på grunn av ny og ukjent adresse til bedriften, noe som ikke skal påvirke svarprosenten da bedriften ikke har hatt mulighet til å være med i undersøkelsen. Av den grunn ble den aktuelle bedriften ikke inkludert ved beregning av svarprosent. De registrerte svarene har en total svarprosent på 64,3 %. Da utdeling av spørreskjema ble gjort både personlig og via post, vil det være relevant å sammenligne svarprosenten ved henholdsvis personlig utdeling og utdeling per post. Denne sammenligningen fremgår av figur 4.1.1 nedenfor. Noen av respondentene har unnlatt å svare på enkelte spørsmål, og derfor er svarprosenten lavere enn 64,3 % på enkelte spørsmål.



Figur 4.1.1. Svarprosent på spørreundersøkelsen. (N= 98 bedrifter)

4.2 Arbeidstakerskjema

4.2.1 Utvalget

Det ble totalt innsamlet 104 arbeidstakerskjemaer i undersøkelsen. Av kjønnsfordelingen er 71 av respondentene kvinner og 33 av respondentene menn. Dette gir en svarprosent på 68,3 % og 31,7 % blant henholdsvis kvinner og menn. Aldersfordelingen går fra 19 år til 77 år og gjennomsnittsalderen er på 38 år. Aldersfordeling fremgår av tabell 4.2.1.1 nedenfor.

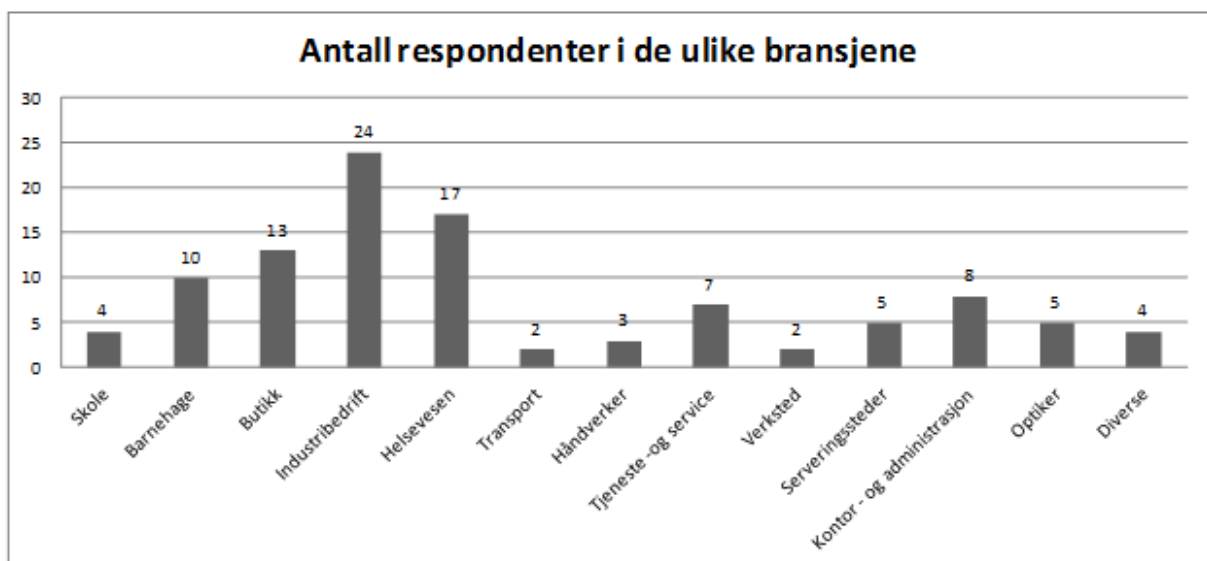
Tabell 4.2.1.1 Aldersfordeling (N=104)

Aldersfordeling						
Alder	19-29	30-39	40-49	50-59	60-69	over 70
Antall	31	29	17	23	3	1

I arbeidstakerskjemaene skal respondenten *tenke seg* i en situasjon hvor vedkommende måtte være en uke borte fra jobb på grunn av sykdom. Respondenten skal deretter svare hvordan han/hun tror fraværet ville slå ut på produksjon og verdiskapning på arbeidsplassen.

Bransjer

Under rekruttering av bedrifter til spørreundersøkelsen ble det strebet etter at så mange bransjer som mulig ble representert i analysen. I figur 4.2.1.1 nedenfor ser man at det likevel er betydelige skjevheter i utvalget med tanke på antall respondenter i hver bransje.

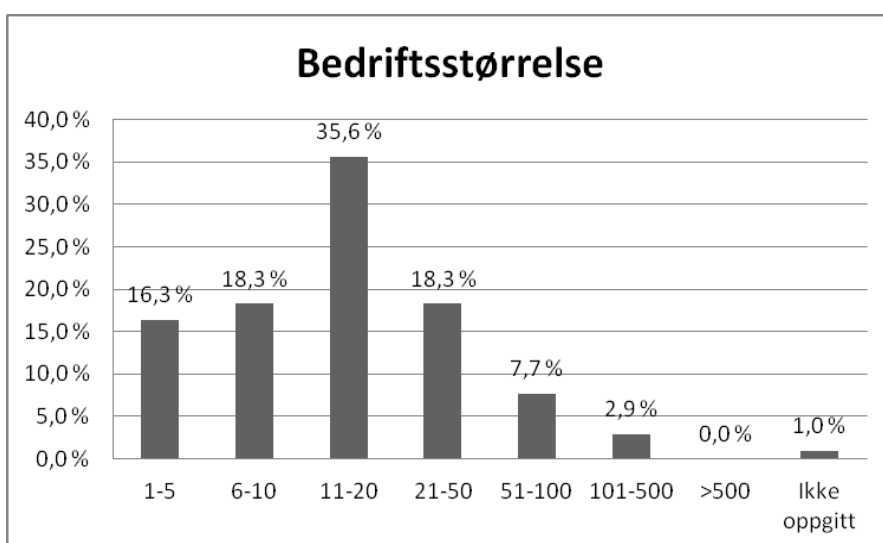


Figur 4.2.1.1 Antall respondenter fordelt på de ulike bransjene. (N= 104)

Størrelse på bedriften

Ut i fra formålet med undersøkelsen, skulle de utvalgte bedriftene begrenses til små og mellomstore bedrifter, og ledere med færre enn 50 underordnede forsøkt rekruttert. Det er til tross for dette enkelte bedrifter i utvalget som har flere ansatte, men disse ble likevel tatt med videre i undersøkelsen.

Fra figur 4.2.1.2 nedenfor ser man at omtrent 88,5 % av respondentene har svart at de tilhører en bedrift som har færre enn 50 ansatte. Den fremgår videre av figuren at den største andelen av respondentene tilhører en bedrift med 11 til 20 ansatte. Det antas at det er noen bedrifter som har svart på dette spørsmålet ut i fra hvor mange ansatte det er i en og samme bedrift i et gitt område, for eksempel Oslo, mens de fleste andre har svart på antall ansatte i den spesifikke avdelingen de selv tilhører. Så langt det har latt seg gjøre, har det blitt forsøkt å fange opp disse førstnevnte tilfellene og rette opp i antall ansatte, men det har ikke vært mulig å gjøre for alle bedriftene.

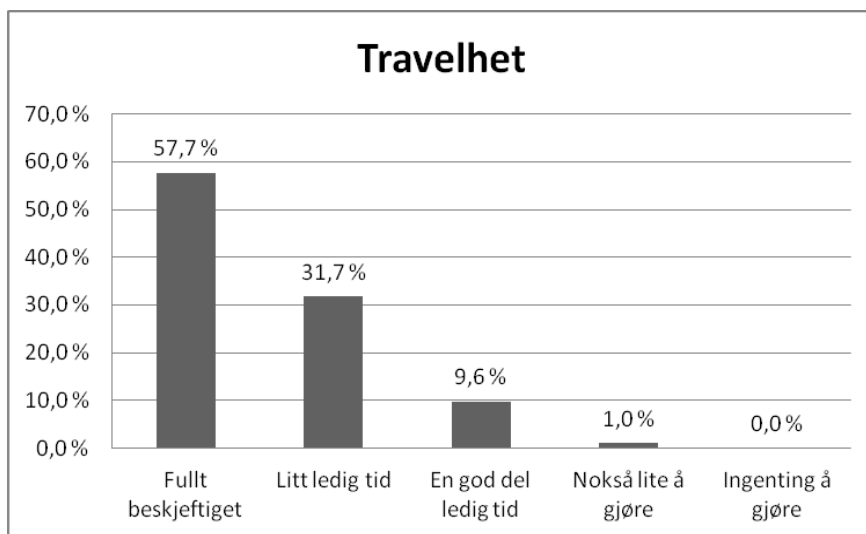


Figur 4.2.1.2 Omtrent hvor mange ansatte har virksomheten? (N= 104)

4.2.2 Travelhet

Svar på spørsmålet om hvor hektisk det hadde vært på jobben de siste dagene eller den siste uka vedkommende var på jobb viser at 57,7 % av respondentene var fullt beskjeftiget. Videre fremgår det av figur 4.2.2.1 at det var 31,7 % av respondentene som hadde litt ledig tid i arbeidshverdagen. Dette er et spørsmål som videre vil kunne påvirke tolkningen av

anskaffelse av vikar, oppsamlet arbeid, og det at kolleger vil få tid til å utføre noen av arbeidsoppgavene til den sykemeldte i de ulike bedriftene.



Figur 4.2.2.1 Hvor travelt har du hatt det på jobben de siste dagene? (N= 104)

4.2.3 Vikarer og sykefravær

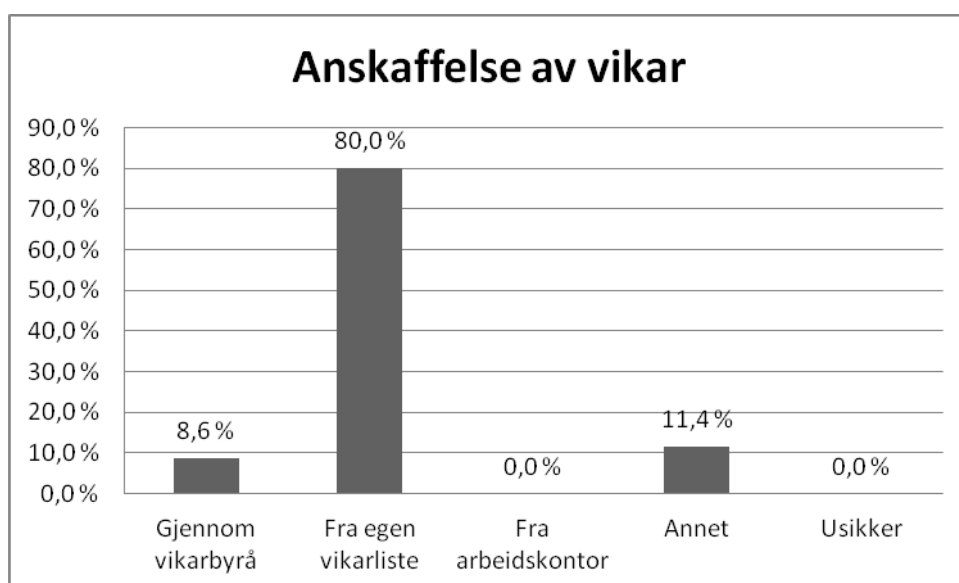
Ved spørsmål om arbeidstakeren tror det ville bli skaffet vikar ved sykefraværet, fremgår det av figur 4.2.3.1 at om lag halvparten av respondentene mente det ikke ville bli anskaffet vikar. Tar man med de respondentene som svarte *antakelig ikke* er andelen 64,5 %. Videre er det 22,1 % av respondentene som har svart *Ja* eller *antakelig* på anskaffelse av vikar. Dette indikerer at korttidsfravær sjeldent vil bli kompensert for med vikar.



Figur 4.2.3.1 Tror du det ville bli skaffet en vikar? (N= 104)

Hvordan ville det bli skaffet vikar?

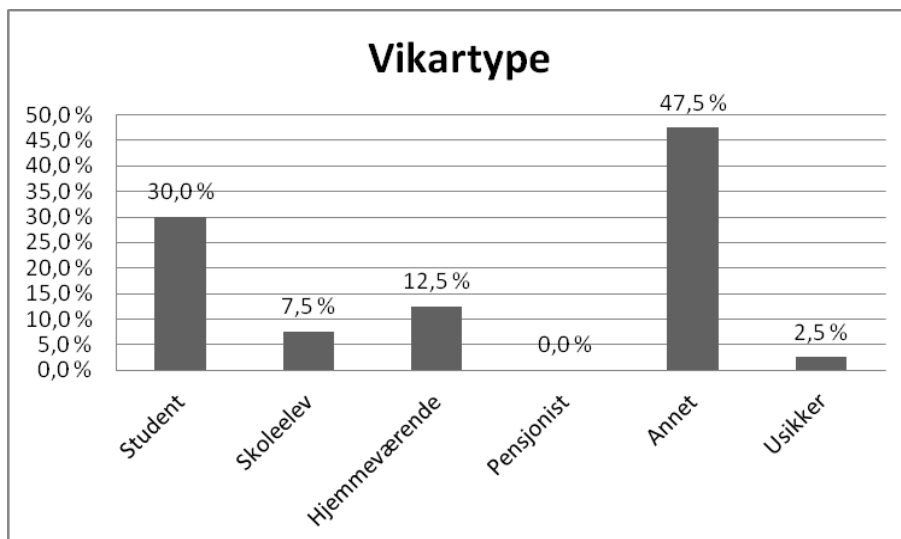
Det er flere måter for en bedrift å skaffe vikar på, og det ville være av interesse å finne på hvilken måte dette skjedde i de ulike bedriftene. Alternativene i spørreskjemaet var gjennom vikarbyrå, fra egen vikarliste, fra arbeidskontor, annet og usikker. Figur 4.2.3.2 viser at 80,0 % av respondentene skaffet vikar fra egen vikarliste. 8,6 % og 11,4 % av bedriftene skaffet vikar gjennom henholdsvis vikarbyrå og på andre måter.



Figur 4.2.3.2 *Hvordan tror du man ville skaffe vikar? (N= 35)*

Vikartype

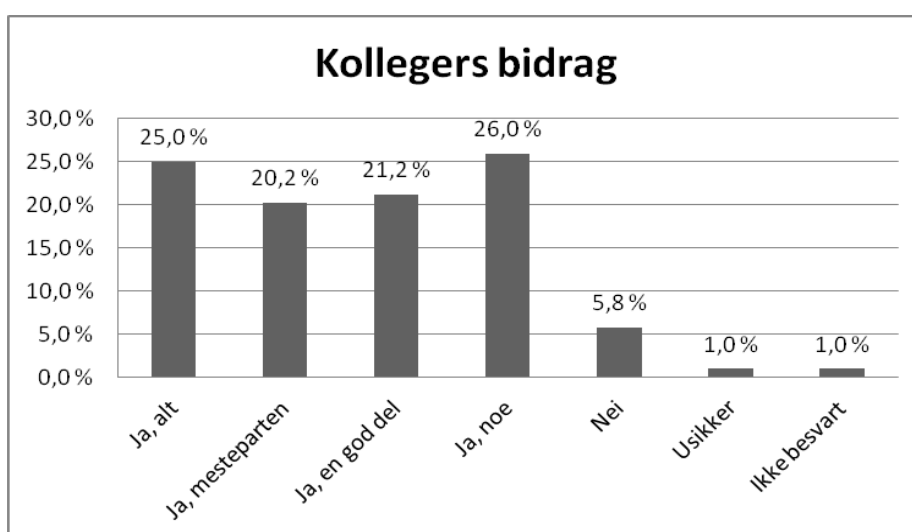
Etterfulgt av spørsmål om bruk av vikar, ble det videre spurt om hva slags *type* vikar som brukes mest når det er snakk om en ukes fravær og dersom de skaffet vikar fra egen vikarliste. Av figur 4.2.3.3 nedenfor, ser man at 47,5 % av vikartypene er av betegnelsen *Annet*. Betegnelsen *Annet* utelukker skoleelev, student, hjemmевærende og pensjonist. Det vil derfor være rimelig å tro *Annet* sikter til andre ansatte på arbeidsplassen, med noe av den samme type utdanning til vedkommende med sykefraværet. I alt 37,5 % av respondentene brukte studenter eller skoleelever som vikar. Kun 12,5 % brukte hjemmевærende person som vikar ved et sykefravær. Type vikar vil i utgangspunktet avhenge av hvilken type arbeid vedkommende som er sykemeldt har, og hvilken funksjon det er som må erstattes. Er det for eksempel en snekker som er borte fra jobb en ukes tid, må man ha en faglært til å erstatte vedkommende.



Figur 4.2.3.3 Hvilken av følgende typer vikar brukes mest når det er snakk om en ukes fravær? (N= 40) Mulighet for flere svaralternativer.

4.2.4 Kolleger og sykefravær

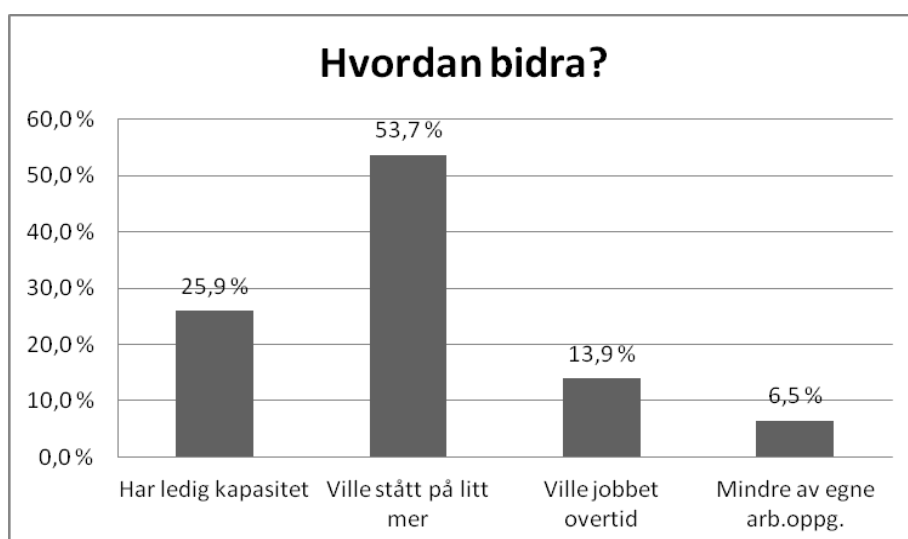
I spørreskjemaet var det et spørsmål som omhandlet kollegers bidrag til å utføre noe av arbeidet til den sykemeldte. Figur 4.2.4.1 nedenfor viser at hele 92,3 % av de 104 respondentene svarte at kolleger ville ha fått tid til å utføre noe av arbeidet. Dette indikerer at kolleger i hele 9 av 10 fraværstilfeller, i varierende grad, vil kunne kompensere for sykefraværet. Kun 5,8 % av respondentene svarte at kollegene ikke ville kunne utføre noe av arbeidet til den sykemeldte.



Figur 4.2.4.1 Ville kolleger eller arbeidskamerater ha utført noe av arbeidet ditt mens du var borte? (N= 104)

Hvordan ville kolleger fått tid til å utføre noe av arbeidet?

På oppfølgingsspørsmålet om hvordan kollegene skulle få tid til å utføre noe av arbeidet til den sykemeldte, har 53,7 % av respondentene svart at de vil kunne få tid ved å gjøre en ekstrainsats. 25,9 % av respondentene har svart at de har ledig kapasitet, og 13,9 % har svart at de må jobbe overtid for å få tid til å utføre noe av arbeidet til den sykemeldte. Videre ser man fra figur 4.2.4.2 at kun 6,5 % av respondentene har svart at de må gjøre mindre av egne arbeidsoppgaver for å kompensere for den sykemeldte. Dette spørsmålet skulle kun besvares av de respondentene som hadde svart at kolleger vil utføre noe av arbeidet til den sykemeldte. I alt var det 96 respondenter som besvarte dette spørsmålet, men da spørsmålet åpner for flere svaralternativer, har prosentberegningene blitt gjort ut i fra det totale antall svaralternativer slik at prosentandelene blir riktige, altså 108 stk fordelt på de 96 respondentene.

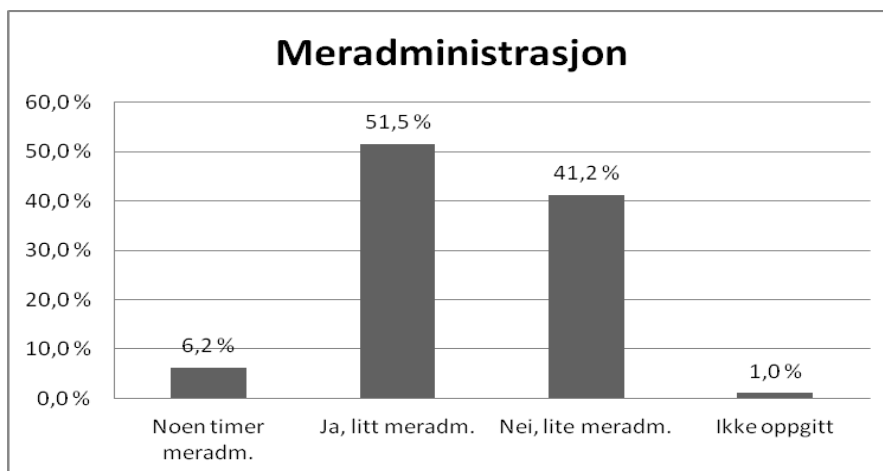


Figur 4.2.4.2 Hvordan ville arbeidskamerater ha fått tid til å utføre noe av arbeidet ditt? (N=108) Mulighet for flere svaralternativer.

Meradministrasjon

Videre fulgte et spørsmål om meradministrasjon for nærmeste leder som følge av at kolleger ville utført noe av arbeidsoppgavene til den sykemeldte. Figur 4.2.4.3 nedenfor viser at 51,5 % av respondentene har svart at det krever litt meradministrasjon fra leder, og 41,2 % har svart at det kreves lite meradministrasjon. Kun 6,2 % av respondentene hadde svart at et slikt fravær og en slik kompensasjonsmekanisme ville føre til noen timer meradministrasjon.

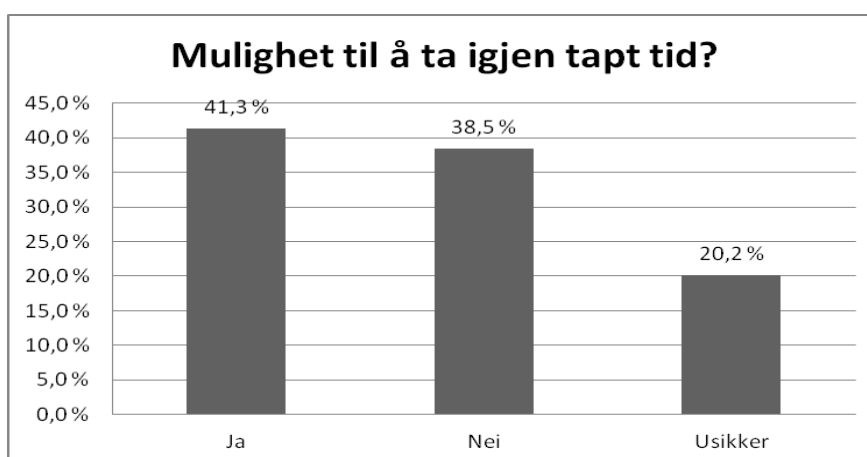
Det vil si at i alt 57,7 % av respondentene opplever at merarbeidet også medfører ekstra administrativt arbeid for lederen.



Figur 4.2.4.3 Ville dette ha krevd meradministrasjon for nærmeste leder, eller ville det ha løst seg selv? (N=97)

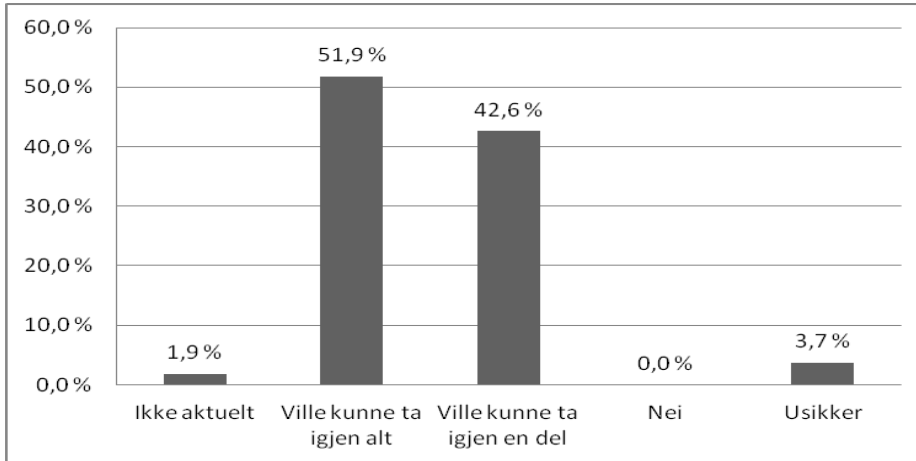
4.2.5 Muligheten til å ta igjen den tapte tiden

Et interessant spørsmål er om den sykemeldte selv kan ta igjen den tapte tiden ved å utføre mer enn vedkommende normalt gjør i arbeidshverdagen sin. Figur 4.2.5.1 nedenfor viser at 41,3 % av respondentene svart at det vil være mulighet for den sykemeldte selv å ta igjen den tapte tiden, mens 38,5 % svarte at de ikke var i stand til å ta igjen den tapte tiden. Hvordan respondentene svarer på spørsmålet vil i stor grad avhenge av hva slags type arbeid den sykemeldte gjorde.



Figur 4.2.5.1 Når du kom tilbake på jobb, ville det være samlet opp ugjort arbeid som venter på deg? (N=104)

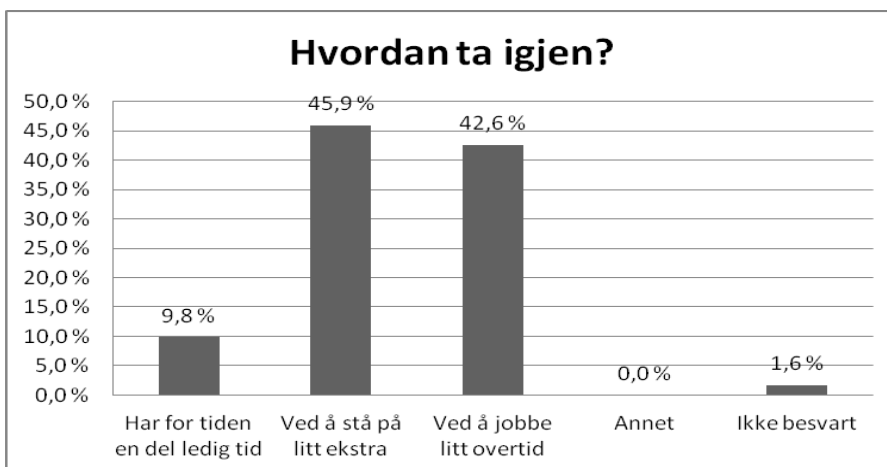
Dersom respondentene svarte at det var mulighet for å ta igjen tapt tid, etterfulgte et spørsmål som omhandlet hvor mye av den tapte tiden som kunne tas igjen ved å utføre mer enn vedkommende normalt gjør. Resultatene fremgår av figur 4.2.5.2 nedenfor. I 51,9 % av tilfellene kunne respondenten ta igjen all den tapte tiden ved å utføre mer enn vedkommende normalt sett gjør, etterfulgt av 42,6 % som ville kunne ta igjen en del av den tapte tiden.



Figur 4.2.5.2 Hvis ja, ville du ha kunnet ta igjen tapt tid ved en stund å utføre mer enn du normalt gjør? (N=54)

Hvordan ta igjen?

På spørsmålet om hvordan respondenten vil kunne ta igjen den tapte tiden, ble svarfordelingen som vist i figur 4.2.5.3 nedenfor. 45,9 % av respondentene svarte at det ville være mulig å ta igjen den tapte tiden ved å stå på litt ekstra. Andelen respondenter som kunne ta igjen den tapte tiden ved å jobbe overtid var på 42,6 %.

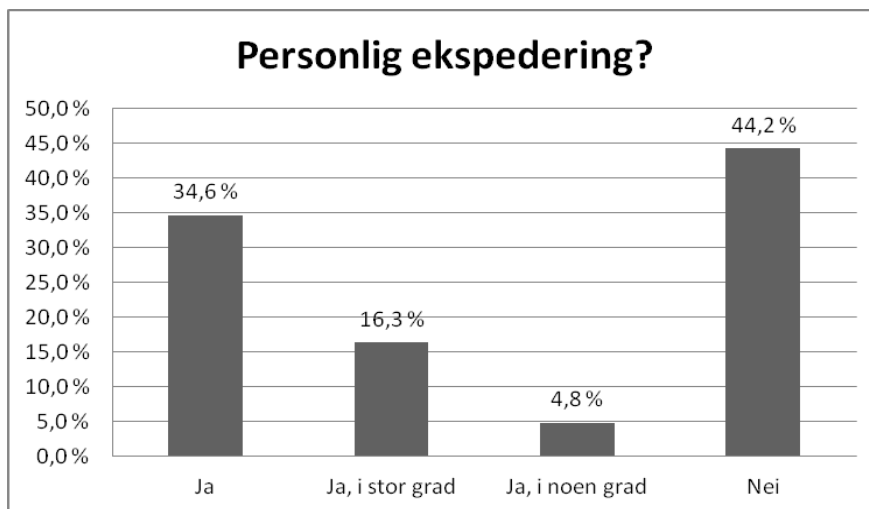


Figur 4.2.5.3 Hvordan ville du tatt igjen det tapte eller noe av det tapte? (N=61) Mulighet for flere svaralternativer.

4.2.6 Kundekontakt og konsekvenser

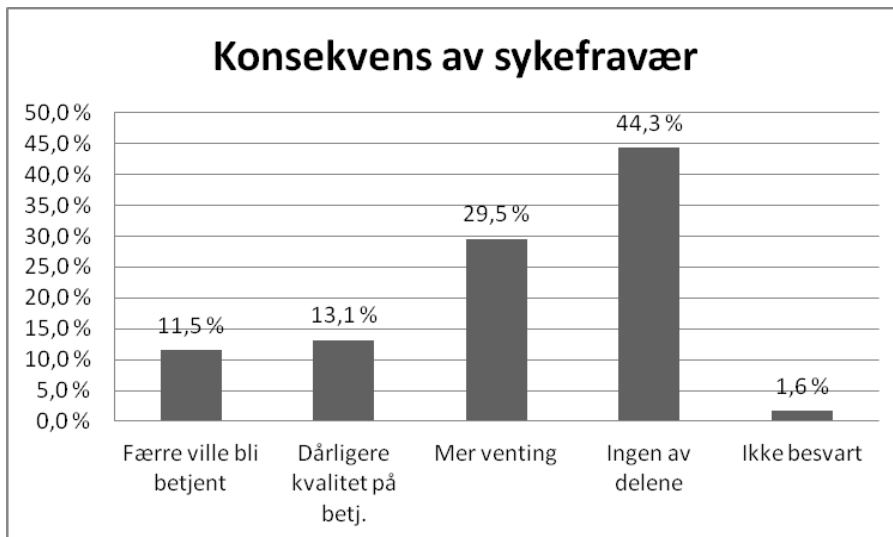
Da spørsmål om personlig ekspedering og service i virksomhetens egne lokaler kan ha påvirkning på besvarelser på tidligere spørsmål, er det viktig å spørre respondentene i hvilken grad arbeidet deres består i personlig ekspedering.

Fra figur 4.2.6.1 ser man at det i alt var 34,6 % av respondentene som svarte at arbeidet deres kun består i personlig ekspedering, mens 44,2 % svarte at arbeidet ikke bestod i personlig ekspedering.



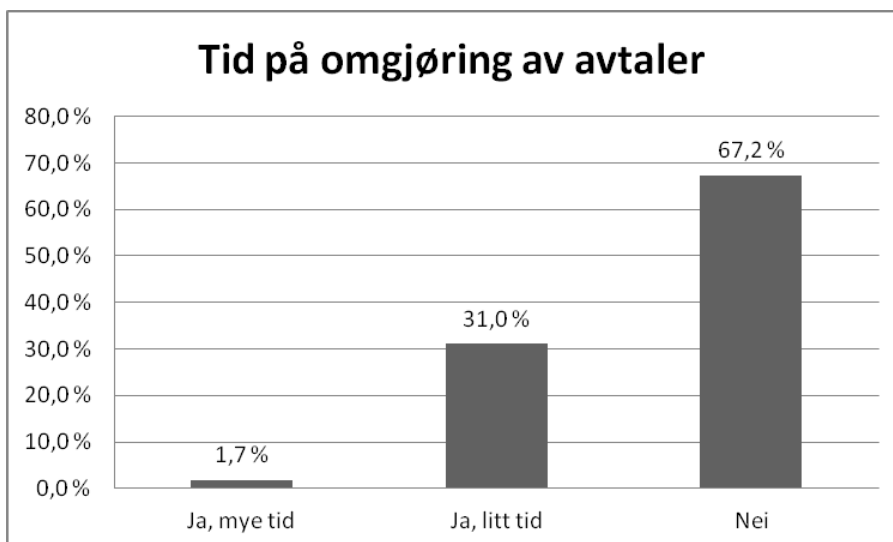
Figur 4.2.6.1 Består arbeidet ditt i direkte personlig ekspedering eller service i virksomhetens egne lokaler? (N=104)

Videre ble respondentene som hadde svart ja på spørsmålet om personlig ekspedering spurt hva konsekvensene ved et sykefravær ville være. Figur 4.2.6.2 nedenfor viser at hele 44,3 % av respondentene svarte at sykefraværet ikke ville medføre noen konsekvenser for kundene, mens 29,5 % svarte at sykefraværet ville ført til mer venting. Videre var det 24,6 % av respondentene som tror sykefraværet ville ført til dårligere kvalitet på betjeningen eller at færre kunder vil bli betjent.



Figur 4.2.6.2 Konsekvenser av sykefraværet. (N=61) Mulighet for flere svaralternativer.

Det kom nok et oppfølgende spørsmål som dreide seg om hvorvidt det var aktuelt å måtte gjøre om avtaler som følge av sykefraværet, og hvor mye tid det i så tilfelle ville bli brukt til omgjøring av avtaler. Hvordan respondentene svarer på dette spørsmålet vil i stor grad avhenge av hva slags type arbeid den sykemeldte gjorde. Fra figur 4.2.6.3 ser man at kun 1,7 % respondentene svarte at det måtte brukes mye tid på omgjøring av avtaler. Det var hele 67,2 % som har svart at sykefraværet ikke ville medføre bruk av tid på omgjøring av avtaler, mens 31,0 % hadde svart at det måtte brukes litt tid på omgjøring av avtaler.



Figur 4.2.6.3 Ville det måtte brukes tid på å gi kunder eller pasienter beskjed om omgjøring av avtaler? (N=58)

4.2.7 Oversiktstabell over subrutiner og anslått reelt tap

Resultatene i tabell 4.2.7.1 nedenfor er delt opp bransjevis. Tabellen viser rutinevalgene fra algoritmen som er brukt til beregning av det reelle tapet i verdiskapning til hvert enkelt arbeidstakerskjema. Siste kolonne i tabellen oppsummerer de ulike anslagene på det reelle tapet i verdiskapning. Videre er det beregnet det gjennomsnittlige anslaget av reelt tap i verdiskapning innenfor hver bransje.

Tabell 4.2.7.1 Bransjevis oversikt over subrutiner og anslått reelt tap i verdiskapning for arbeidstakerskjemaene.

Virksomhetstype:	Rutinevalg:	Reelt tap:
Skole		
Arbeidstakerskjema # 77	S11a	30 %
Arbeidstakerskjema # 78	S8a, S11f, S12b	26 %
Arbeidstakerskjema # 79	S5c, S10c, S11f, S12a	73 %
Arbeidstakerskjema # 80	S1b, S12b, S13	35 %
Gjennomsnitt		41 %

Barnehage		
Arbeidstakerskjema # 7	S1b, S7c, S12a, S13	30 %
Arbeidstakerskjema # 95	S3 (S1a, S9bcd/3), S12b	45 %
Arbeidstakerskjema # 97	S3 (S1ab/2, S7b), S12b	15 %
Arbeidstakerskjema # 98	S10b, S13	60 %
Arbeidstakerskjema # 99	S10b, S11f	49 %
Arbeidstakerskjema # 100	S2 (S1d, S8b), S12b, S13	35 %
Arbeidstakerskjema # 101	S3 (S1abb/3, S8bd/2), S11f, S13	24 %
Arbeidstakerskjema # 102	S2 (S1abc/3, S10b), S13	32 %
Arbeidstakerskjema # 103	S1abc/3, S13	30 %
Arbeidstakerskjema # 104	S2 (S1c, S8b), S12b, S13	49 %
Gjennomsnitt		37 %

Butikk		
Arbeidstakerskjema # 6	S4a, S8a, S13	20 %
Arbeidstakerskjema # 9	S5b, S8b, S13	20 %
Arbeidstakerskjema # 14	S3 (S1b, S10b), S5b, S12b, S13	45 %
Arbeidstakerskjema # 15	S3 (S1b, S7c), S5b, S12b, S13	20 %
Arbeidstakerskjema # 29	S5a, S7b, S12b	5 %
Arbeidstakerskjema # 38	S1b, S5a, S8b, S13	25 %
Arbeidstakerskjema # 51	S4b, S8a, S11g	15 %
Arbeidstakerskjema # 52	S3 (S1b, S9b), S5b, S12a, S13	40 %
Arbeidstakerskjema # 53	S3 (S1b, S8b), S5b, S11g, S12b	20 %

Arbeidstakerskjema # 62	S5b, S7b, S12b	45 %
Arbeidstakerskjema # 63	S5c, S8b, S12b	35 %
Arbeidstakerskjema # 69	S1c, S4a, S7a, S13	40 %
Arbeidstakerskjema # 73	S1c, S4b, S7b, S12b, S13	45 %
Gjennomsnitt		29 %

Industribedrift

Arbeidstakerskjema # 10	S10a, S11g	35 %
Arbeidstakerskjema # 11	S8a, S11c, S12b	5 %
Arbeidstakerskjema # 12	S8b, S11g, S12b	20 %
Arbeidstakerskjema # 13	S7b, S12b	5 %
Arbeidstakerskjema # 35	S11l	80 %
Arbeidstakerskjema # 36	S10b, S11a	21 %
Arbeidstakerskjema # 37	S9b, S11f, S12b	40 %
Arbeidstakerskjema # 41	S9b, S11c, S13	0 %
Arbeidstakerskjema # 42	S7b, S12b	5 %
Arbeidstakerskjema # 43	S7b, S13	0 %
Arbeidstakerskjema # 44	S8b, S11b, S12b	8 %
Arbeidstakerskjema # 45	S9d, S11g, S12b	45 %
Arbeidstakerskjema # 46	S9b, S11f, S12b	40 %
Arbeidstakerskjema # 47	S9a, S11i	10 %
Arbeidstakerskjema # 48	S7c, S13	30 %
Arbeidstakerskjema # 49	S8b, S13	20 %
Arbeidstakerskjema # 50	S9ac/2	65 %
Arbeidstakerskjema # 74	S7d, S12b, S13	35 %
Arbeidstakerskjema # 75	S10b, S11f	49 %
Arbeidstakerskjema # 76	S2 (S1c, S7a), S12b	40 %
Arbeidstakerskjema # 91	S5a	30 %
Arbeidstakerskjema # 92	S7ab, S13	0 %
Arbeidstakerskjema # 93	S9a, S11a	15 %
Arbeidstakerskjema # 96	S10c, S11a	27 %
Gjennomsnitt		26 %

Helsevesen

Arbeidstakerskjema # 2	S4a, S12b	5 %
Arbeidstakerskjema # 3	S4a, S12b	5 %
Arbeidstakerskjema # 20	S1c, S4a, S12b, S13	55 %
Arbeidstakerskjema # 21	S1c, S4a, S12b, S13	55 %
Arbeidstakerskjema # 66	S1e, S4c, S12b, S13	35 %
Arbeidstakerskjema # 67	S4b, S8d, S11a, S12a	28 %
Arbeidstakerskjema # 68	S4c, S9c, S11a, S12a	34 %
Arbeidstakerskjema # 71	S4c, S10bc/2, S11f, S12bd	66 %
Arbeidstakerskjema # 72	S4a, S12d	5 %
Arbeidstakerskjema # 81	S2 (S1c, S10b)	56 %
Arbeidstakerskjema # 82	S1c, S7b, S12b, S13	45 %

Arbeidstakerskjema # 83	S4a, S9b, S12b	55 %
Arbeidstakerskjema # 84	S1c, S4a, S7a, S12b, S13	45 %
Arbeidstakerskjema # 85	S2 (S1c, S7bc/2), S5b, S12bd	51 %
Arbeidstakerskjema # 86	S3 (S1c, S9a), S4a, S11a, S12ad	30 %
Arbeidstakerskjema # 90	S6, S10d, S11a, S12b	32 %
Arbeidstakerskjema # 94	S2 (S1c, S7-10b/4), S12d	51 %
Gjennomsnitt		38 %

Transport

Arbeidstakerskjema # 30	S4a, S7b	0 %
Arbeidstakerskjema # 31	S8b, S11a, S12b	14 %
Gjennomsnitt		7 %

Håndverker

Arbeidstakerskjema # 32	S10d, S11a	27 %
Arbeidstakerskjema # 33	S6, S10a, S11f, S12b	54 %
Arbeidstakerskjema # 34	S10b, S11a	21 %
Gjennomsnitt		34 %

Tjeneste -og service

Arbeidstakerskjema # 16	S1c, S7a, S13	40 %
Arbeidstakerskjema # 40	S4a, S12bd, S13	10 %
Arbeidstakerskjema # 60	S4b, S10ab/2, S11c, S12bd	10 %
Arbeidstakerskjema # 61	S4c, S10b, S11h, S12bd	31 %
Arbeidstakerskjema # 87	S1c, S5b, S7a, S12d, S13	45 %
Arbeidstakerskjema # 88	S1b, S4c, S7a, S13	20 %
Arbeidstakerskjema # 89	S4c, S9b, S11b, S12bd	15 %
Gjennomsnitt		24 %

Verksted

Arbeidstakerskjema # 1	S6, S10bc/2, S11a, S12b	19 %
Arbeidstakerskjema # 5	S9b	50 %
Gjennomsnitt		35 %

Serveringssteder

Arbeidstakerskjema # 39	S1b, S5a, S7b, S13	20 %
Arbeidstakerskjema # 55	S4a, S7a	0 %
Arbeidstakerskjema # 56	S4a, S7a, S12b	5 %
Arbeidstakerskjema # 57	S3 (S1b, S8b), S5c, S12b	35 %
Arbeidstakerskjema # 70	S5a, S7c	40 %
Gjennomsnitt		20 %

Kontor - og administrasjon

Arbeidstakerskjema # 4	S6, S8b, S11f, S12b	16 %
Arbeidstakerskjema # 8	S11f	70 %

Arbeidstakerskjema # 17	S4a, S7bc/2, S13	10 %
Arbeidstakerskjema # 22	S10b, S11a, S12b	26 %
Arbeidstakerskjema # 23	S10b, S11b, S12b	12 %
Arbeidstakerskjema # 24	S10a, S11f, S12b	54 %
Arbeidstakerskjema # 25	S9c, S11a	24 %
Arbeidstakerskjema # 26	S9b, S11a, S12b	20 %
Gjennomsnitt		29 %

Optiker

Arbeidstakerskjema # 54	S4b, S10a, S11c, S12bd	10 %
Arbeidstakerskjema # 58	S4b, S10b, S11f	49 %
Arbeidstakerskjema # 59	S4bc, S10b, S12d, S13	65 %
Arbeidstakerskjema # 64	S4b, S8a, S12bd, S13	20 %
Arbeidstakerskjema # 65	S4a, S8b, S11c, S12bd	10 %
Gjennomsnitt		31 %

Diverse

Arbeidstakerskjema # 18	S4c, s9b, S11b, S12ad	20 %
Arbeidstakerskjema # 19	S6, S10b, S11b, S12bd	16 %
Arbeidstakerskjema # 27	S5a, S13	10 %
Arbeidstakerskjema # 28	S4b, S8b	30 %
Gjennomsnitt		19 %

4.3 Lederskjema

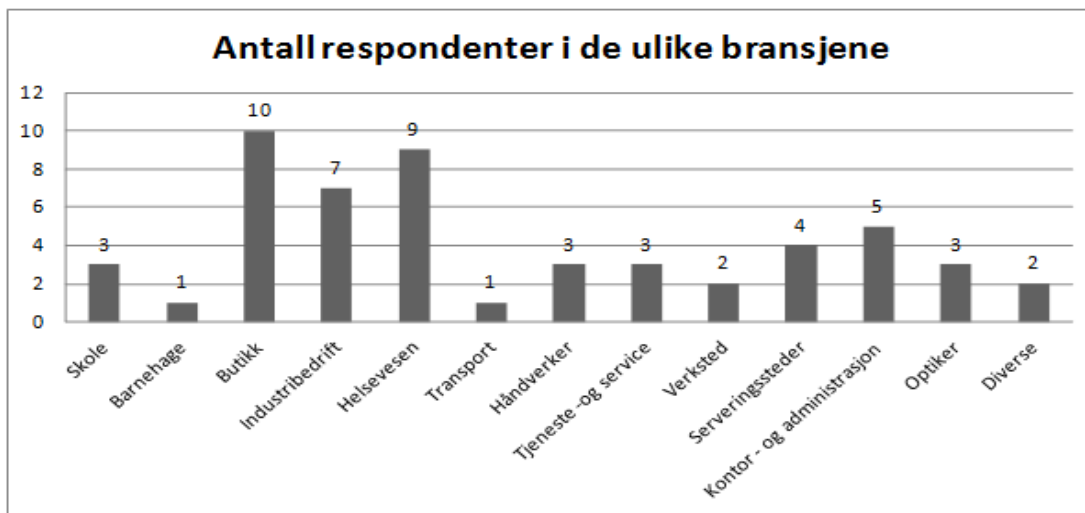
Kapitlet fokuserer på besvarelsene fra lederskjemaene i undersøkelsen. Lederskjemaene skiller seg fra arbeidstakerskjemaene ved at lederen skal ta utgangspunkt i en korttidssykemelding til sine underordnede, mens arbeidstakerskjemaene skal *tenke* seg en ukes fravær fra arbeidet.

4.3.1 Utvalget

Bransjer

Som beskrevet i kapittel 4.2.1 ble det strebet etter å så mange bransjer som mulig med i spørreundersøkelsen. Så langt det var mulig, ble forsøkt å samle inn både leder- og arbeidstakerskjema fra hver enkelt bedrift. Figur 4.3.1.1 nedenfor viser svarfordelingen fra lederne blant de ulike bransjene. Fortsatt ser man at det er noen skjevheter i utvalget, hvor

bransjer som for eksempel barnehage, transport, verksted og diverse er underrepresentert, mens bransjer som for eksempel butikk, industri og helsevesen er overrepresentert.

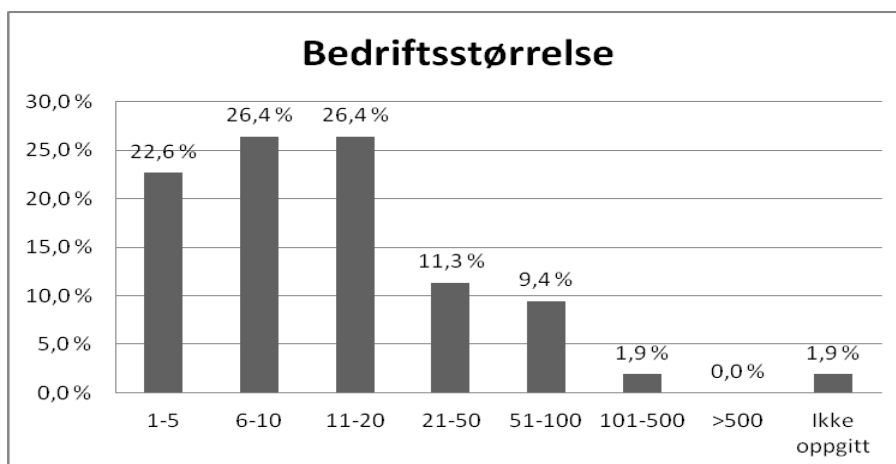


Figur 4.3.1.1 Antall respondenter fordelt på de ulike bransjene. (N= 53)

Størrelse på bedrift

Som beskrevet i kapittel 4.2.1 var oppgaven begrenset til små og mellomstore bedrifter, med enkelte unntak som ble godkjent av veileder.

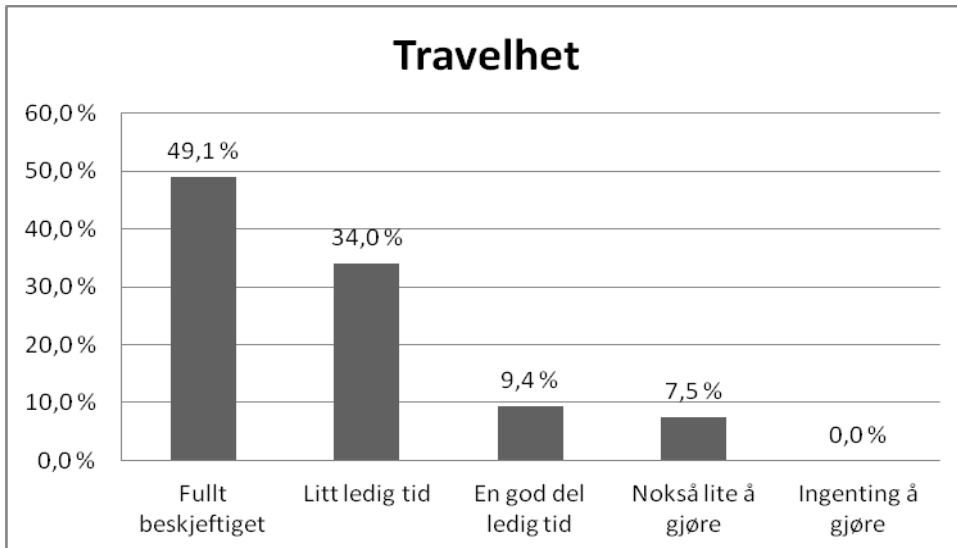
Av lederne har 86,7 % svart at de tilhører en bedrift som har færre enn 50 ansatte, og 9,4 % har svart dem er mellom 51 til 100 ansatte. Hovedandelen av respondentene arbeider i en bedrift med 1-20 ansatte. Lederne ble bedt om å oppgi det nøyaktige antall ansatte i den lokale bedriften. Intervallene i figur 4.3.1.2 nedenfor er for enkelthetskyld blitt satt opp på samme måte som i arbeidstakerskjemaene.



Figur 4.3.1.2 Antall ansatte i den lokale bedriften (N= 53)

4.3.2 Travelhet

I lederskjemaet bes lederen vurdere hvor travelt den sykemeldte hadde det de siste dagene vedkommende var på jobb. På dette spørsmålet besvarte 49,1 % av lederne at den sykemeldte hadde vært fullt beskjeftiget, og 34,0 % mente vedkommende hadde hatt litt ledig tid. Figur 4.3.2.1 nedenfor viser hele svarfordelingen.



Figur 4.3.2.1 Hvor travelt hadde denne personen det de siste dagene han/hun var på jobb? (N= 53)

4.3.3 Vikarer og sykefravær

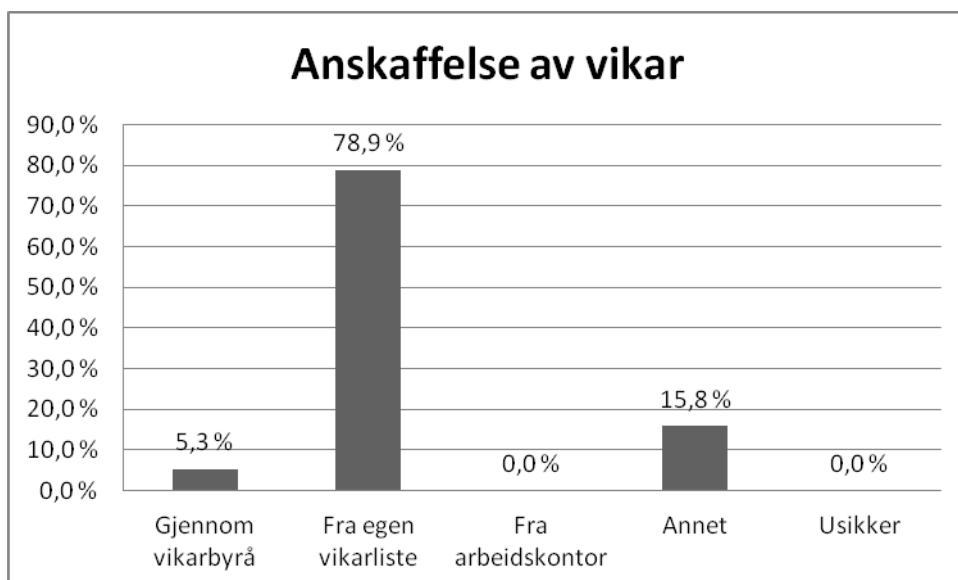
Det var hele 56,6 % av lederne som svarte at det ikke ville bli anskaffet vikar ved et enkeltstående fraværstilfelle. Dersom vi regner med andelen ledere som svarte *antakelig ikke*, er vi oppe i totalt 64,1 %. Videre fremgår det av figur 4.3.3.1 nedenfor, at 26,4 % av lederne ville ha anskaffet vikar ved et fraværstilfelle. Også hos lederne indikerer besvarelsene at korttidsfravær som oftest ikke vil bli kompensert for med vikar.



Figur 4.3.3.1 Blir det skaffet en vikar? (N= 53)

Hvordan ville det bli skaffet vikar?

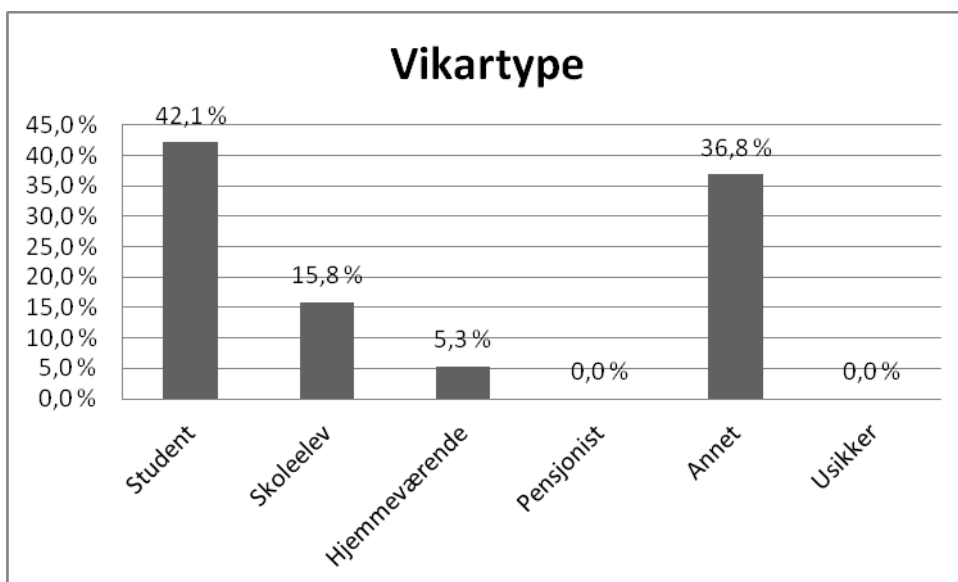
Blant svarene fra lederne, var det hele 78,9 % av respondentene som skaffet vikar fra egen vikarliste. Fra figur 4.3.3.2 nedenfor ser vi at 5,3 % og 15,8 % av bedriftene anskaffet vikar gjennom henholdsvis vikarbyrå og på andre måter.



Figur 4.3.3.2 Hvordan skaffer man vikar? (N= 19)

Vikartype

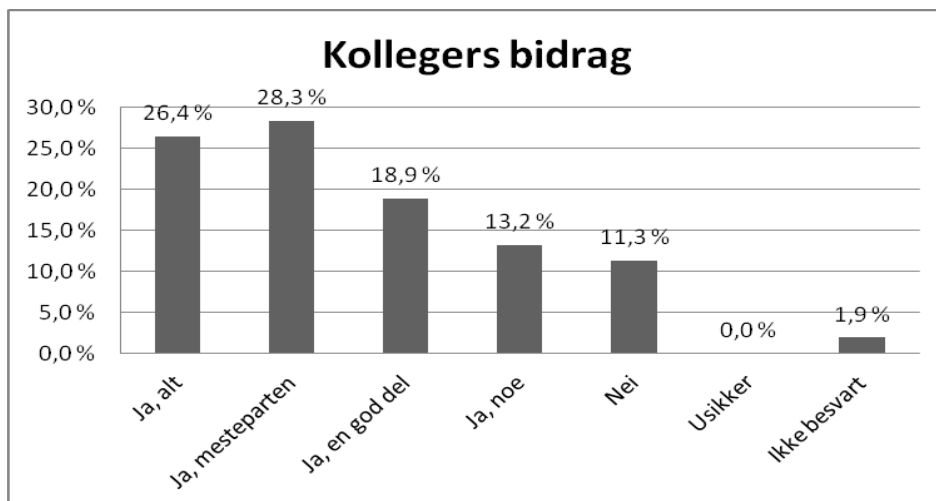
Lederne fikk på samme måte som arbeidstakerne også et oppfølgningsspørsmål som dreide seg om hva slags type vikar som brukes mest når man tok inn vikar fra egen vikarliste. Dette var et spørsmål som åpnet for at lederne kunne krysse av flere svaralternativer dersom dette var nødvendig. Figur 4.3.3.3 viser at 42,1 % av lederne mener vikartypen som er mest brukt ved et fravær som dette er studenter. 36,8 % av lederne besvarte spørsmålet med *Annet*. Betegnelsen *Annet* utelukker som nevnt i kapittel 4.2.3 både skoleelev, student, hjemmeværende og pensjonist. Da lederne blir bedt om å ta utgangspunkt i en spesifikk person som er borte fra jobb, vil vikartype avhenge av hvilken type arbeid vedkommende som er sykemeldt har, og hvilken funksjon det er som må erstattes.



Figur 4.3.3.3 Hvilken av følgende typer vikar brukes mest for et fravær som dette? (N= 19)
Mulighet for flere svaralternativer.

4.3.4 Kolleger og sykefravær

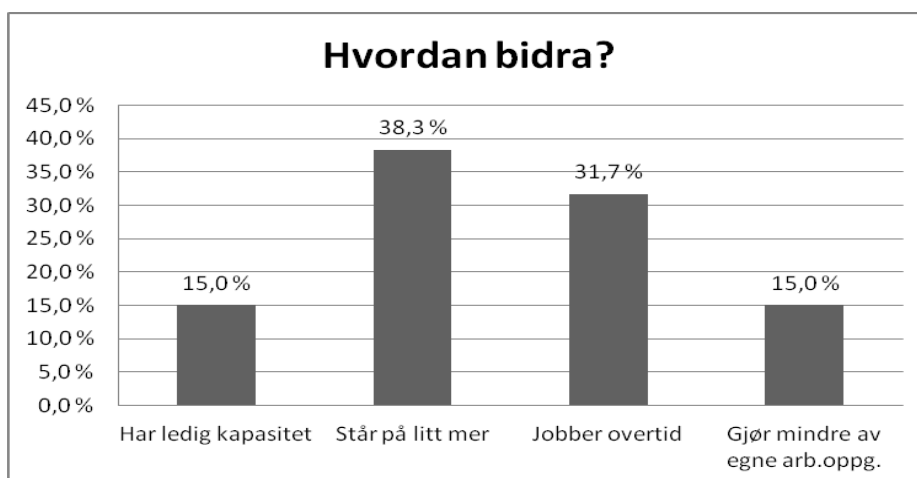
Lederne ble på tilsvarende måte som arbeidstakerne, spurt om kollegers bidrag til å utføre arbeidet til den sykemeldte. Det var 54,7 % av lederne som mente kolleger ville kunne utføre alt eller mesteparten av arbeidet til den sykemeldte. Fra figur 4.3.4.1 nedenfor ser man at det videre er 11,3 % av lederne som mente kollegene ikke ville ha mulighet til å utføre arbeidsoppgavene. Dette indikerer at kolleger, i varierende grad, jevnt over ville kunne kompensere for fraværet.



Figur 4.3.4.1 Utfører du eller andre ansatte noe av arbeidet til denne personen mens han/hun er borte? (N= 53)

Hvordan ville kolleger fått tid til å utføre noe av arbeidet?

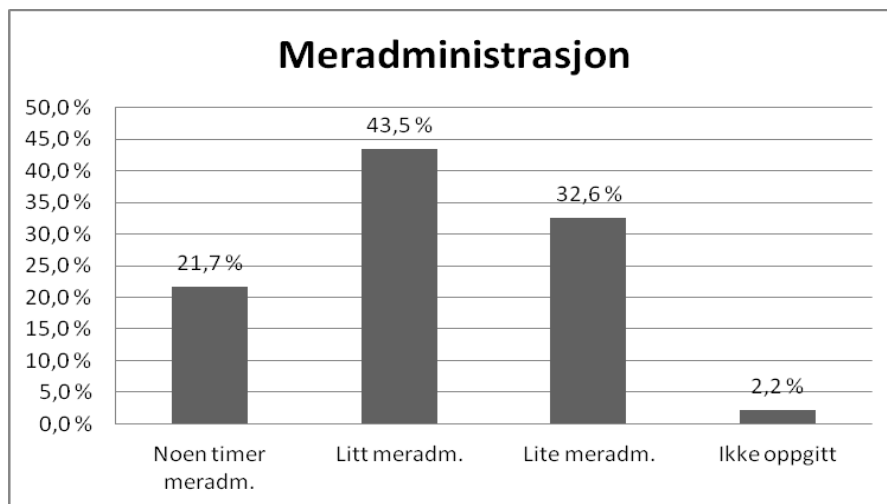
Figur 4.3.4.2 nedenfor viser at 38,3 % av lederne har svart at kollegene ville få tid til å utføre arbeidet til den sykemeldte ved å gjøre en ekstrainsats. Videre er det 31,7 % av lederne som svarer at kollegene ville måtte jobbe overtid for å kunne utføre arbeidsoppgavene til den sykemeldte. Dette spørsmålet skulle kun besvares av de lederne som på det foregående spørsmålet hadde svart at kolleger vil utføre noe av arbeidet til den sykemeldte. Det var i alt 46 av 53 ledere som besvarte dette spørsmålet. Da dette er et spørsmål som åpner for flere svaralternativer, har prosentberegningene blitt gjort ut i fra det totale antall svaralternativer slik at prosentandelene blir riktige, altså 60 svar fordelt på de 46 respondentene.



Figur 4.3.4.2 Hvordan får du og/eller andre tid till å utføre noe av denne persons arbeid? (N= 60) Mulighet for flere svaralternativer.

Meradministrasjon

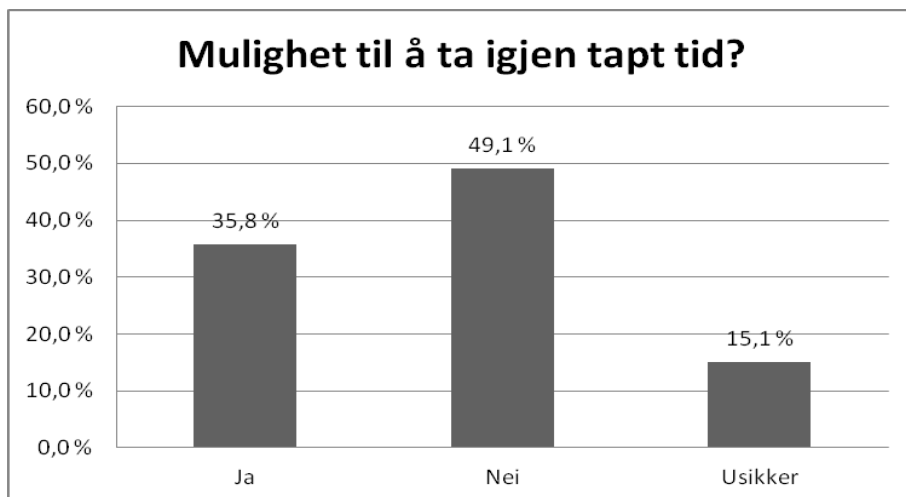
Som på arbeidstakerskjemaet, fulgte det også her et oppfølgingsspørsmål om meradministrasjon som følge av at kolleger ville utført noe av arbeidsoppgavene til den sykemeldte. Her ser man fra figur 4.3.4.3 nedenfor at 43,5 % av lederne har svart at sykefraværet krever litt meradministrasjon fra dem som leder, og 32,6 % har svart at det kreves lite meradministrasjon.



Figur 4.3.4.3 Krever dette merarbeid av deg som administrator, eller løser det seg selv?
(N=46)

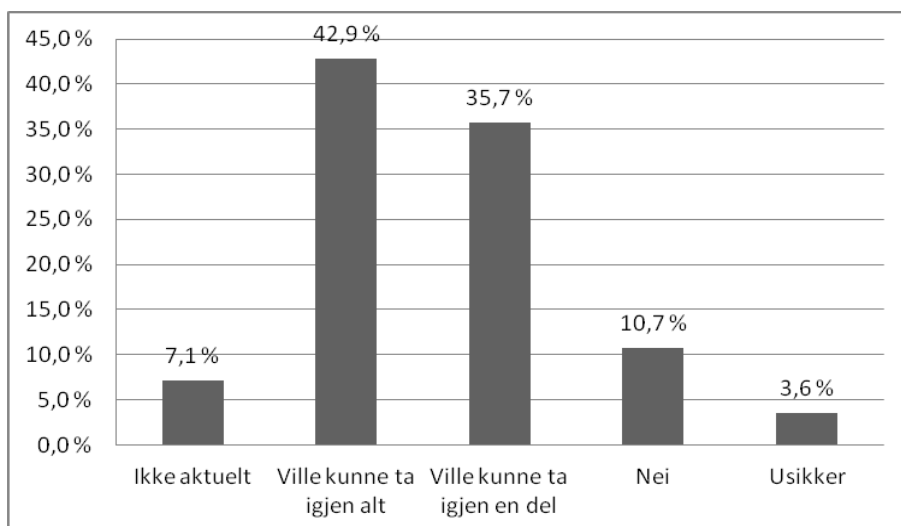
4.3.5 Muligheten til å ta igjen den tapte tiden

For videre å kunne evaluere tap i verdiskapning, ble også lederne spurt om den sykemeldte selv kan ta igjen den tapte tiden ved å utføre mer enn vedkommende normalt gjør i arbeidshverdagen sin. Svarfordelingen fremgår av figur 4.3.5.1 nedenfor. På dette spørsmålet ser man at 49,1 % av lederne har svart at det ikke vil være mulighet for den sykemeldte selv å ta igjen den tapte tiden, mens 35,8 % har svart at de vil kunne ta igjen den tapte tiden. Her vil igjen den sykemeldtes type arbeid ha noe å si for hvordan lederen har besvart dette spørsmålet, og det vil også være rimelig å tro at lederne kanskje ikke vet den fulle og hele sannheten bak dette spørsmålet ettersom spørsmålet retter seg til en annen person enn dem selv.



Figur 4.3.5.1 Når denne personen kommer tilbake, ville det være samlet opp ugjort arbeid som venter? (N=53)

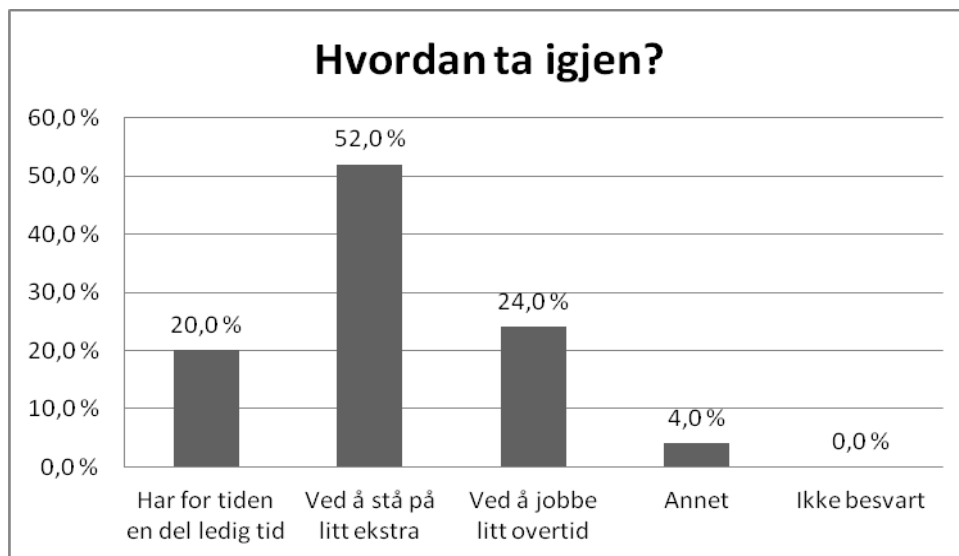
I de tilfellene hvor lederne hadde svart at den sykemeldte hadde mulighet til å ta igjen tapt tid, ble de videre spurt om hvor mye av den tapte tiden som kunne tas igjen ved å utføre mer enn hva den sykemeldte normalt gjør. Figur 4.3.5.2 nedenfor viser at 42,9 % av lederne mente den sykemeldte selv ville kunne ta igjen *all* den tapte tiden ved å utføre mer enn vedkommende normalt sett gjør. 35,7 % av lederne mente den sykemeldte ville kunne ta igjen en del av den tapte tiden. Videre var det 10,7 % av lederne som hadde svart at den sykemeldte *ikke* kunne ta igjen den tapte tiden.



Figur 4.3.5.2 Vil vedkommende kunne ta igjen tapt tid ved en stund å utføre mer enn han/hun normalt gjør? (N= 28)

Hvordan ta igjen?

Da lederne ble spurt om hvordan arbeidstakeren kunne ta igjen den tapte tiden som følge av sykefraværet, ble svarfordelingen som vist i figur 4.3.5.3 nedenfor. Hele 52,0 % av lederne mente den sykemeldte selv kunne ta igjen tapt tid ved å gjøre en ekstra innsats. 24,0 % mente den sykemeldte kunne ta igjen ved å jobbe overtid, og 20,0 % av lederne mente den sykemeldte for tiden har en del ledig tid.

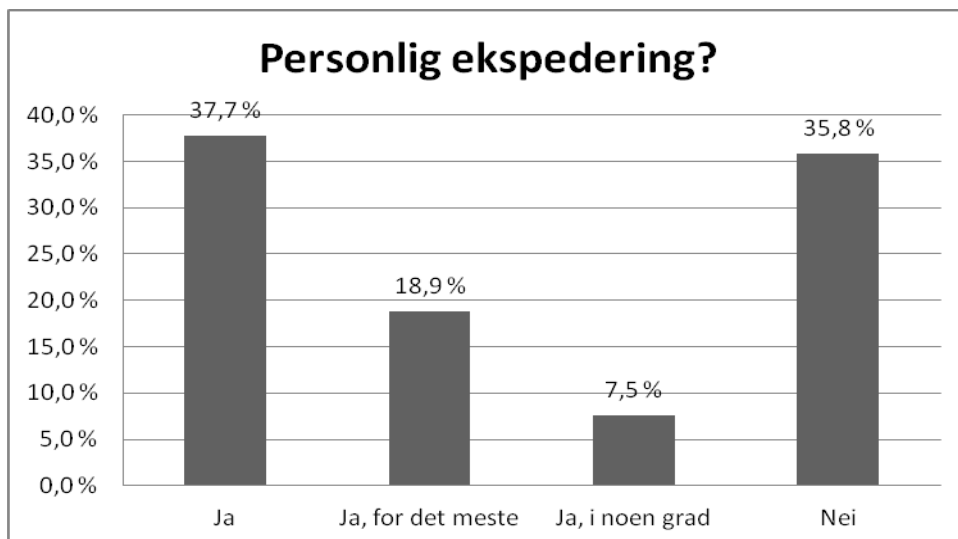


*Figur 4.3.5.3 Hvordan kan denne personen ta igjen det tapte eller noe av det tapte? (N=25)
Mulighet for flere svaralternativer.*

4.3.6 Kundekontakt og konsekvenser

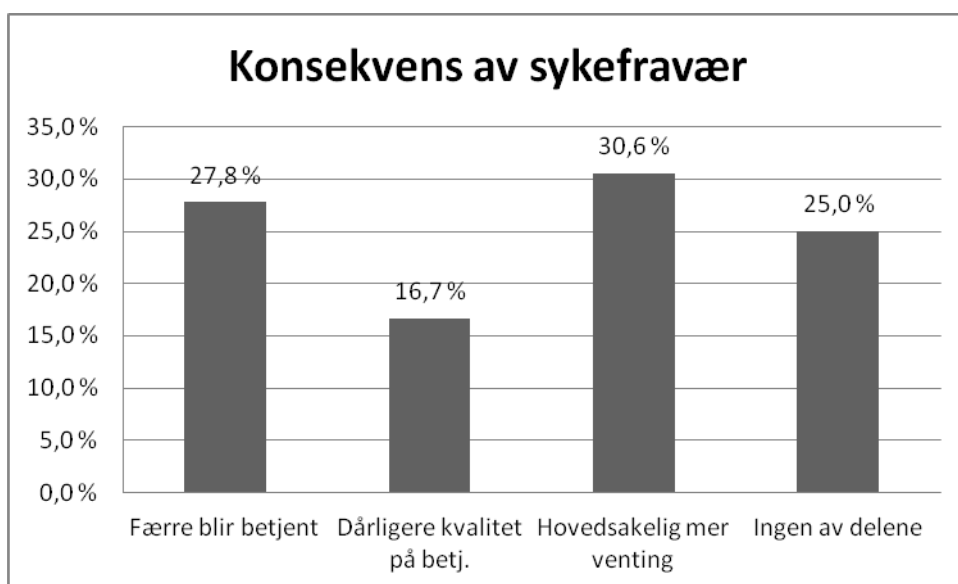
Lederne ble videre i spørreundersøkelsen bedt om å svare på om hvorvidt den sykemeldtes arbeid består i personlig ekspedering, og fikk oppgitt fire svaralternativ:

"Ja!", "Ja, for det meste", "Ja, i noen grad", og "Nei". Det fremgår av figur 4.3.6.1 nedenfor at det i alt var 37,7 % av lederne som svarte at arbeidet til den sykemeldte kun bestod i personlig ekspedering, mens 35,8 % svarte at arbeidet ikke bestod i personlig ekspedering.



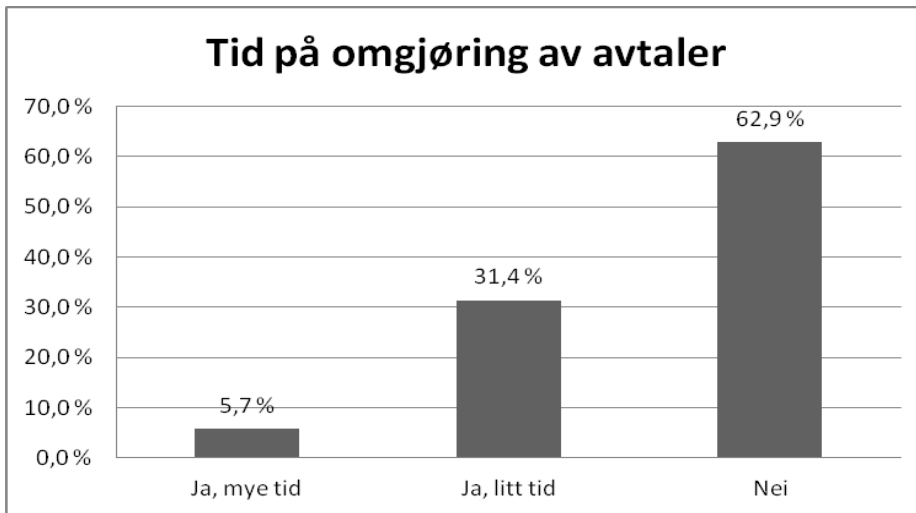
Figur 4.3.6.1 Består denne personens arbeid i direkte personlig ekspedering eller service i virksomhetens egne lokaler? (N= 53)

Lederne som hadde svart ja på spørsmålet om personlig ekspedering ble videre spurt om hva konsekvensene ved et sykefravær ville være. Fra figur 4.3.6.2 nedenfor ser vi at 30,6 % av lederne svarte sykefraværet hovedsakelig ville medføre mer venting for kundene. 44,5 % av lederne har svart at færre kunder ville bli betjent, eller at det ville bli dårligere kvalitet på betjeningen som følge av sykefraværet. Videre var det 25,0 % av lederne som svarte at sykefraværet ikke vil få noen konsekvenser. Dette var også et av de spørsmålene hvor lederen kunne avgi flere svaralternativer dersom vedkommende hadde behov for det. Det ble registrert totalt 36 svar blant de 34 lederne som skulle svare på dette spørsmålet.



Figur 4.3.6.2 Konsekvenser av sykefraværet. (N= 36) Mulighet for flere svaralternativer.

Videre ble lederne stilt tilsvarende spørsmål som arbeidstakerne, om hvorvidt det var aktuelt å måtte gjøre om på avtaler som følge av sykefraværet, og hvor mye tid det i tilfelle ville bli brukt til omgjøring av avtaler. Hele 62,9 % av lederne svarte at sykefraværet ikke ville medføre bruk av tid på omgjøring av avtaler, mens 31,4 % av lederne hadde svart at det måtte brukes litt tid på omgjøring av avtaler. Fra figur 4.3.6.3 nedenfor ser vi at kun 5,7 % av lederne svarte at det måtte brukes mye tid på omgjøring av avtaler.



Figur 4.3.6.3 Må det brukes tid på å gi kunder eller pasienter beskjed om omgjøring av avtaler? (N=35)

4.3.7 Sykefraværet

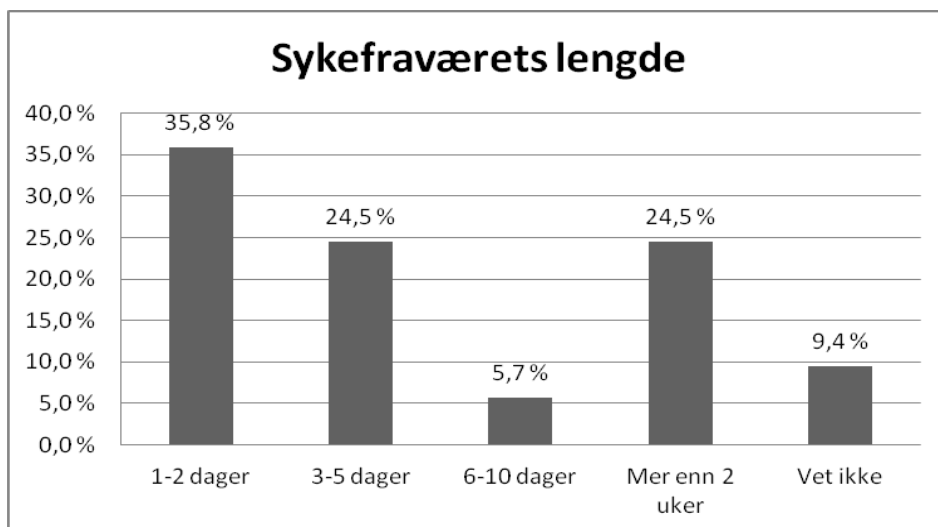
Lederne ble bedt om å svare på spørsmål om den sykemeldtes kjønn, alder, personens høyeste utdanning og hva slags arbeid vedkommende gjorde i bedriften. Av de sykemeldte var hele 69,8 % kvinner, og 30,2 % menn. Alder på de sykemeldte fremgår av tabell 4.3.7.1 nedenfor. Godt over halvparten av de sykemeldte var mellom 19 og 39 år.

Tabell 4.3.7.1 Aldersfordeling (N= 53)

Aldersfordeling						
Alder	19-29	30-39	40-49	50-59	60-69	over 70
Antall	15	19	10	6	3	0

Videre ble leder bedt om å vurdere hvor langt sykefravær han eller hun tror det kunne dreie seg om for den sykemeldte. Dette er et aktuelt spørsmål ettersom oppgaven dreier seg om korttidsfravær. Figur 4.3.7.1 nedenfor viser at det i 35,8 % av tilfellene var snakk om et

fravær på kun 1 til 2 dager. Svaralternativene 3 til 5 dager og mer enn 2 uker fikk hver en oppslutning på 24,5 %.



Figur 4.3.7.1 Hvor langt sykefravær tror du det kan dreie seg om for den aktuelle personen? (N= 53)

4.3.8 Oversiktstabell over subrutiner og anslått reelt tap

Resultatene i tabell 4.3.8.1 nedenfor er presentert på tilsvarende måte som arbeidstakerskjemaene i kapittel 4.2.7.

Tabell 4.3.8.1 Bransjevis oversikt over subrutiner og anslått reelt tap i verdiskapning for lederskjemaene.

Virksomhetstype:	Rutinevalg:	Reelt tap:
Skole		
Lederskjema # 45	S6, S9bc/2, S11f, S12b	40,5 %
Lederskjema # 46	S1b	30,0 %
Lederskjema # 47	S3 (S1c, S8d), S4c, S12a	65,0 %
Gjennomsnitt		45,2 %
Barnehage		
Lederskjema # 53	S3 (S1a, S9bcd/3)	40,0 %
Butikk		
Lederskjema # 5	S4a, S7b, S12a	10,0 %
Lederskjema # 7	S3 (S1bc/2, S9ac/2), S5b, S12b	57,5 %
Lederskjema # 16	S4a	0,0 %
Lederskjema # 17	S1b, S4a, S7a, S13	20,0 %

Lederskjema # 23	S3 (S1b, S7b), S4b, S11g, S12b	12,5 %
Lederskjema # 29	S3 (S1b, S7bcd/3), S4b, S12b	33,3 %
Lederskjema # 31	S1b, S4a, S12a	40,0 %
Lederskjema # 36	S4c, S8bc/2, S12a	55,0 %
Lederskjema # 40	S1c, S5b, S8b, S12b, S13	50,0 %
Lederskjema # 43	S1c, S5c, S7c, S12ad, S13	55,0 %
Gjennomsnitt		33,3 %

Industri

Lederskjema # 6	S7b, S12b	5,0 %
Lederskjema # 21	S6, S8bcd/3, S11a	15,0 %
Lederskjema # 26	S8d, S11a	18,0 %
Lederskjema # 27	S5b, S9c, S11g, S12b	45,0 %
Lederskjema # 28	S8c	60,0 %
Lederskjema # 44	S7a, S12b	5,0 %
Lederskjema # 50	S7cd/2	40,0 %
Gjennomsnitt		26,9 %

Helsevesen

Lederskjema # 2	S1b, S5b, S13	30,0 %
Lederskjema # 9	S4c, S10a, S11c, S12bd	10,0 %
Lederskjema # 38	S1e, S4c, S12bc	45,0 %
Lederskjema # 39	S1c, S7bc/2, S12b, S13	45,0 %
Lederskjema # 42	S4b, S8b, S13	20,0 %
Lederskjema # 48	S1c, S5c	50,0 %
Lederskjema # 49	S6, S11a S12d	35,0 %
Lederskjema # 51	S1c	50,0 %
Lederskjema # 52	S1c, S4b, S13	50,0 %
Gjennomsnitt		37,2 %

Transport

Lederskjema # 18	S4a, S7a	0,0 %
------------------	----------	--------------

Håndverk

Lederskjema # 4	S7b, S12b	45,0 %
Lederskjema # 19	S6, S10d, S11k, S12ad	100,0 %
Lederskjema # 20	S6, S9b, S11f, S12d	40,0 %
Gjennomsnitt		61,7 %

Tjeneste –og service

Lederskjema # 22	S4b, S8c, S11g, S12d	35,0 %
Lederskjema # 25	S4c, S9b, S12ad, S13	55,0 %
Lederskjema # 35	S4c, S9b, S11g, S12d	30,0 %
Gjennomsnitt		40,0 %

Verksted

Lederskjema # 1	S10bc/2, S11g, S12b	45,0 %
Lederskjema # 3	S10b, S11a, S12b	26,0 %
Gjennomsnitt		35,5 %

Serveringssteder

Lederskjema # 24	S1b, S7b, S13	20,0 %
Lederskjema # 32	S4a, S8c, S12a, S13	60,0 %
Lederskjema # 33	S1b, S4a, S8c, S12b, S13	30,0 %
Lederskjema # 41	S1c, S5a, S7b, S1	40,0 %
Gjennomsnitt		37,5 %

**Kontor –og
administrasjon**

Lederskjema # 10	S10b, S11b, S12b	12,0 %
Lederskjema # 11	S11a	30,0 %
Lederskjema # 12	S9c, S11b	8,0 %
Lederskjema # 13	S8b, S11b, S12b	8,0 %
Lederskjema # 14	S8c, S11f, S12b	61,0 %
Gjennomsnitt		23,8 %

Optiker

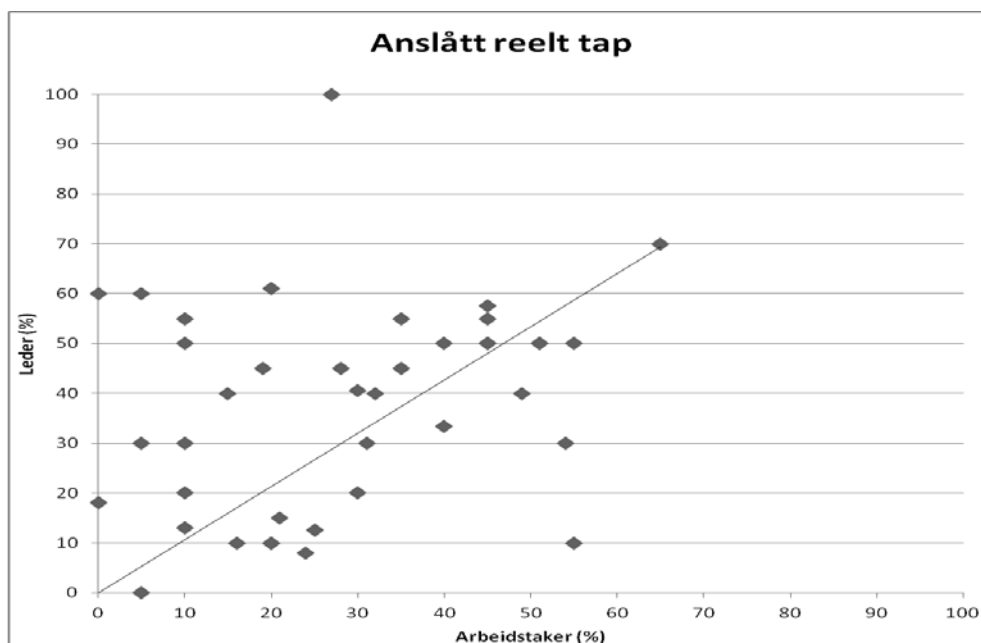
Lederskjema # 30	S5b, S8a, S11b, S12bd	13,0 %
Lederskjema # 34	S4c, S8bcd/3, S12ac	70,0 %
Lederskjema # 37	S5c, S9b, S11l, S12bd	50,0 %
Gjennomsnitt		44,3 %

Diverse

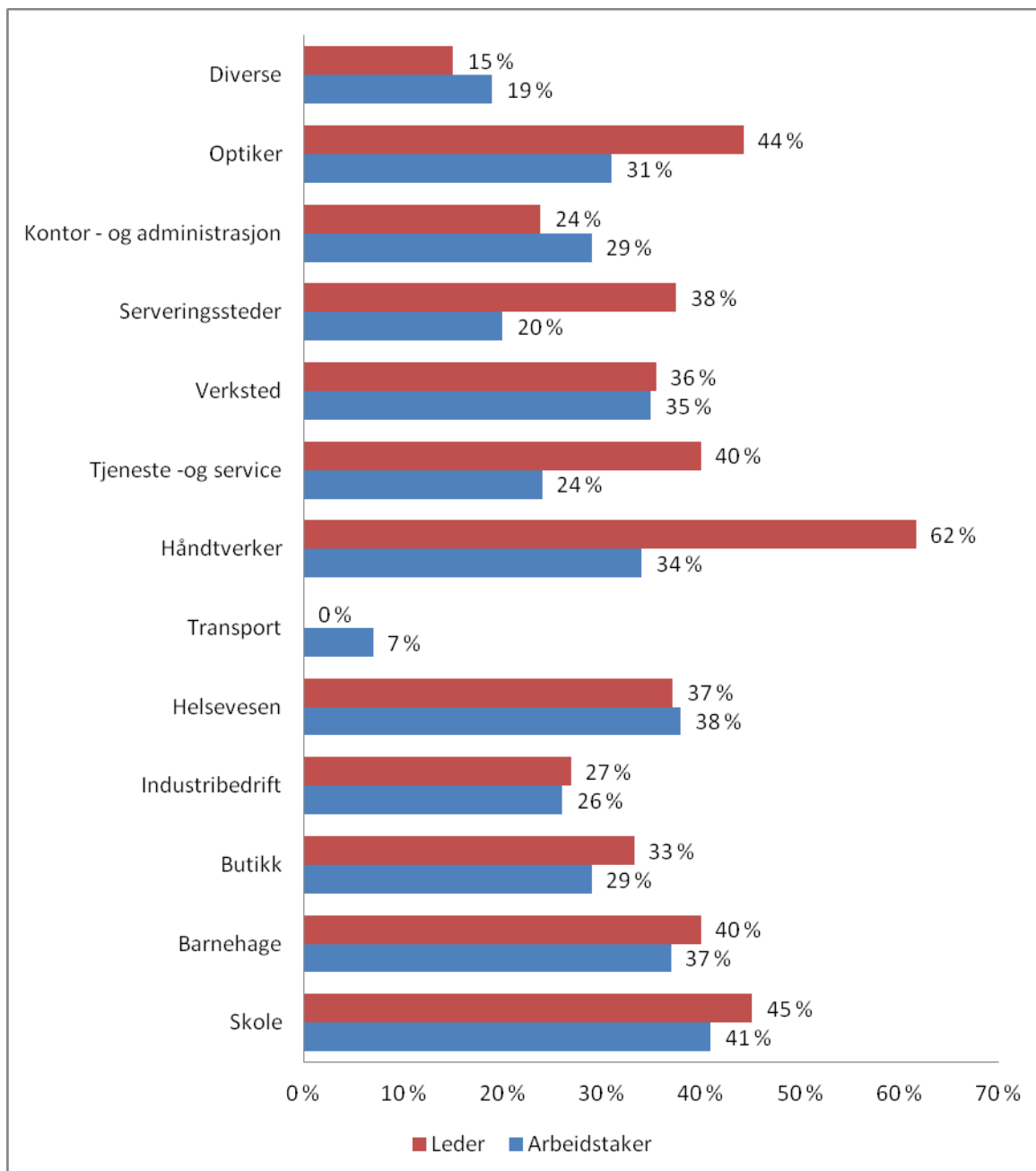
Lederskjema # 8	S4b, S7a, S11b, S13	10,0 %
Lederskjema # 15	S4c, S13	20,0 %
Gjennomsnitt		15,0 %

4.4 Grad av samsvar mellom arbeidstakere og ledere

Det var totalt 40 konkrete tilfeller i denne oppgaven hvor leder og arbeidstaker hadde gjort en vurdering av samme type ansattekategori. Tilfellene ble funnet ved å gå inn i besvarelsen av lederskjemaet og se på type utdanning og hva slags arbeid den sykemeldte gjorde i bedriften. Deretter ble utdanning og stillingsbetegnelsen i besvarelsene fra arbeidstakere i den samme virksomheten undersøkt. De 40 tilfellene hvor det var samsvar i ansattekategori ble plottet inn i et punktdiagram presentert i figur 4.4.1 nedenfor. Det er trukket en 45 graders lineær linje fra nullpunktet. Denne linjen representerer perfekt samsvar i vurderingen gitt av henholdsvis arbeidstaker og leder innad i samme bedrift. Vi ser at det er betydelige avvik fra 45 graders linjen, det vil si at samsvaret på enkelttilfellenivå ikke er godt. Pearsons r (produktmomentkorrelasjonskoeffisienten) er et statistisk mål som sier noe om graden av samsvar mellom ulike variabler (Jacobsen 2005). I figur 4.4.1 nedenfor ble Pearsons r beregnet til å være 0,28, noe som kun indikerer en svak korrelasjon mellom arbeidstakernes - og ledernes besvarelser. Ser vi på gjennomsnittet innenfor ulike bransjer, som vist i figur 4.4.2 nedenfor, er samsvaret derimot ganske godt. Pearsons r i sistnevnte tilfelle var 0,75, noe som tilsvarer en sterk korrelasjon mellom arbeidstakernes - og ledernes besvarelser.



Figur 4.4.1 Grad av samsvar mellom vurdering for samme ansattekategori avgitt av henholdsvis arbeidstakere og ledere ($N = 40$).



Figur 4.4.2 Gjennomsnittlig anslag av bransjenes reelle tap i verdiskapning.

5. Diskusjon

Dette kapitlet vil først omtale materialet, metoden og resultatene ved denne undersøkelsen. Dernest vil kapitlet gå nærmere inn på mulige feilkilder og diskutere representativitet og generaliserbarhet av undersøkelsen.

5.1 Materialet

Som nevnt under resultater er det noen skjevheter i bransjene i denne undersøkelsen. Årsaken til det begrensede utvalget, skyldes i hovedsak at bedriftene unnlot å returnere skjemaene de mottok per post, at de ikke ønsket å delta i spørreundersøkelsen, og at spørreskjemaene ble borte i systemet.

Det anslåtte tapet i verdiskapning gjøres på bakgrunn av besvarelsene i spørreundersøkelsen. I enkelte besvarelser fra barnehagebransjen hadde de ansatte svart at arbeidet bestod i personlig ekspedering eller service i virksomhetens egne lokaler. I spørreskjemaet er det oppgitt eksempler på hva som menes med personlig ekspedering og service i virksomhetens egne lokaler, og hovedtanken var at dette skulle omfatte bedrifter som drev med direkte kundebehandling, som for eksempel i butikk, bank, bibliotek, sykehus etc. Da arbeidets art i disse aktuelle besvarelsene ikke stemte overens med hva respondentene hadde svart på akkurat dette spørsmålet, ble det i samtale med veileder kommet frem til at man kunne tillate seg å endre registrering av besvarelsene fra barnehagene som hadde svart "ja" på personlig ekspedering, til "nei", da spørsmålet opplagt hadde blitt misforstått. Denne endringen er markert med "Ja → Nei" i de enkelte tabelloversiktene i vedlegg 6. Det er ellers ikke utført noen endringer i registreringen av besvarelsene.

Ved beregning av anslått reelt tap i verdiskapning ble det skjønnsmessig korrigert for besvarelser med inkonsistente svar. Slike korrigeringer er kommentert under hver enkelt tabell (se vedlegg 6 og 7), og subrutine 13 står da oppført under rutinevalget. Et godt eksempel på en besvarelse med inkonsistente svar, er arbeidstakerskjema nummer 82. Her har respondenten svart at det ville bli skaffet en vikar ved et fraværstilfelle. Samtidig har respondenten svart at kolleger ville kunne utføre alle arbeidsoppgavene til den sykemeldte.

Dersom kolleger vil kunne utføre alt arbeidet til den sykemeldte, vil det ikke være behov for å anskaffe en vikar. Ved tilfeller av denne art, ble det besluttet å ta utgangspunkt i subrutine 1 som omhandler anskaffelse av vikar, men trekke fra 10 prosentenheter ettersom man anser at tapt produktivitet ikke vil være aktuelt, da kolleger i tillegg vil hjelpe til med alle arbeidsoppgavene til den sykemeldte. Årsaken til at man da velger å ta utgangspunkt i subrutine 1, er for å konsekvent velge å heller beregne for mye tap i verdiskapning, i stedet for å muligens underestimere verdiskapningstapet.

5.2 Metode

Utsendelse av undersøkelsen per post hadde høyest svarprosent i de tilfeller der bedriftene ble kontaktet på forhånd, enten via telefon eller e-post. Spørreskjemaene som ble delt ut personlig ved å gå gatelangs i Kristiansand og Oslo, hadde høyere svarprosent enn spørreskjemaer som ble delt ut per post. Til gjengjeld var denne metoden mye mer tidkrevende enn utsendelse per post, da bedriftene i de fleste tilfeller ikke hadde fylt ut spørreskjemaene til avtalt tid. Dette resulterte i puringer, og nye avtaler om henting av spørreskjemaene. Enkelte bedrifter ble besøkt opptil 6 ganger før spørreskjemaene til slutt var klare. I tilfeller der bedriftene fortsatt ikke hadde fått fylt ut spørreskjemaene etter mange avtaler om henting, ble bedriftene ekskludert og ført opp som ikke levert i registreringsoversikten. Det var også tilfeller hvor bedrifter som ikke hadde fått fylt ut spørreskjema ved avtalt henting, fikk tilbud om å sende per post.

5.3 Resultater

Resultatene av denne spørreundersøkelsen er med på å styrke reliabiliteten til resultatene av andre publiserte vitenskapelige artikler, om at det ved et enkelt fraværstilfelle inntreffer kompensierende mekanismer som er med på å redusere produksjonstapene betraktelig ved et enkeltstående fraværstilfelle (Severens, Laheij et al. 1998; Jacob-Tacke, Koopmanschap et al. 2005; Sælensminde 2009; Hem 2011). Ut fra resultatene i denne undersøkelsen ser man at det samlede gjennomsnittlige anslaget av kompensierende tiltak utgjør 70 % og 65 % hos henholdsvis arbeidstakere og ledere. Dette er en god indikasjon på at hypotesen i denne

oppgaven stemmer; det *skjer* tilpasninger ved et korttidsfravær som gjør at tapet ved fraværet er *mindre* enn hva det teoretiske arbeidstapet i seg selv tilsier.

For å gå nærmere inn på det aktuelle sykefraværstilfelle oppgitt i lederskjemaene, vil dette bli delt inn i et eget kapittel. Videre ser jeg på hvilke sammenhenger det er mellom arbeidstakernes og ledernes besvarelser. Ved utdeling av spørreskjemaene, ble det presisert at det var viktig å svare på skjemaene uavhengig av hverandre, slik at systematiske skjjevheter i forhold til besvarelsene ble forsøkt unngått i best mulig grad. Det er likevel vanskelig å si hvorvidt dette er blitt fulgt opp av arbeidstakerne. Enkelte besvarelser fra samme bedrift har vist nokså like svaralternativer, og det kan muligens tyde på samarbeid under besvarelse av spørreskjemaet innad i en og samme bedrift, eller at forholdene faktisk er slik besvarelsen av spørreskjemaene hentyder. I sistnevnte tilfelle vil en eventuell likhet i besvarelsene bidra til å rette opp noe av svakhetene ved spørreundersøkelsen, ettersom det er lite sannsynlig at flere respondenter skulle svare likt dersom forholdene var annerledes.

5.3.1 Kompensering av fravær – hovedtendenser fra undersøkelsen

Hovedtendensen fra spørreundersøkelsen går i retning av at arbeidsoppgavene til den korttidssykemeldte løses ved at kolleger gjør jobben til den sykemeldte i den aktuelle perioden, og at det i praksis brukes lite vikarer. Dette går frem av figur 4.2.3.1, 4.3.3.1, 4.2.4.1 og 4.3.4.1 i resultatkapitlet. I over halvparten av tilfellene har både arbeidstakere og lederne svart at det ikke vil bli skaffet vikar ved et enkeltstående fraværstilfelle. Dette kan være en indikasjon på at bedriften opererer med en viss grad av fleksibilitet, slik at arbeidstakerne som allerede er på jobb vil kunne utføre arbeidsoppgavene til den sykemeldte. Med andre ord kan dette tyde på at bedriften i utgangspunktet ikke maksimerer sitt eget potensial. Satt litt på spissen vil det kunne bety at bedriften i utgangspunktet kunne hatt den samme bruttofortjenesten ved bruk av mindre arbeidskraft (Varian 1992).

Inntak av ekstern vikar vil i de aller fleste tilfeller medføre en ekstra kostnad for bedriften ettersom vikaren må læres opp og produktiviteten til vikaren mest sannsynlig ikke vil kunne veies opp mot hva den sykemeldte til vanlig presterer. For korttidsfravær er det derfor mindre aktuelt for bedrifter å ta inn eksterne vikarer. Dette bekreftes godt med resultatene mine presentert i figur 4.2.3.2 og 4.3.3.2, hvor *under* 10 % av respondentene svarte at de ville skaffe vikar gjennom et vikarbyrå. Hele 80 % av bedriftene skaffer vikar fra egen

vikarliste. Med begrepet ekstern vikar menes det vikarer fra for eksempel vikarbyråer, som ellers ikke har noe tilknytning til bedriften. Intern vikar er her definert som en vikar som allerede har en tilhørighet til bedriften, som enten er fulltidsansatt, har en fast stillingsbrøk eller er registrert som tilkallingshjelp.

Fra figur 4.2.4.2 og 4.3.4.2 i resultatkapitlet ser man at kollegene gjør jobben til den sykemeldte først og fremst ved å gjøre en ekstra innsats, og ved å jobbe overtid. Dette vil medføre en ekstrabelastning for arbeidskollegene som er tilstede på jobb, samt at nærmeste leder i de fleste tilfeller får ekstra administrativt arbeid som følge av sykefraværet. Det er ingen ekstra kostnader i forbindelse med at kolleger står på litt ekstra, så fremt denne ekstrabelastningen ikke medfører nok et sykefravær hos noen av de andre arbeidskollegene. Dette kan tenkes å være aktuelt i de bransjene som driver med tungt fysisk arbeid, og hvor en ekstrabelastning i verste fall kan medføre slitasjeskader. Dersom det forekommer hyppige, kortvarige fravær innenfor en og samme bedrift, kan dette resultere i at kollegene ofte får en ekstrabelastning i arbeidshverdagen sin. Dette vil kunne medføre en negativ ringvirkning innad i bedriften, ved at andre arbeidskolleger blir borte fra jobb som følge av ekstrabelastningen fra de tidligere fraværstilfellene. Ved overtidarbeid vil bedriften få en ekstra kostnad som følge av overtidsbetaling til de ansatte, men til gjengjeld vil produksjonstapet bli desto mindre, og tiltaket vil i bunn og grunn resultere i reduserte totale kostnader som følge av sykefraværet.

Et annet viktig kompensierende tiltak ser ut til å være muligheten for den sykemeldte til selv å ta igjen det oppsamlede ugjorte arbeidet i fraværperioden. Av resultatene i kapittel 4.2.5 og 4.3.5 ser man at gjennomsnittlig 39 % av arbeidstakerne og lederne hevder det vil være oppsamlet ugjort arbeid som følge av sykefraværet. Både arbeidstakere og ledere ser ut til å være enige om at den sykemeldte kan ta igjen alt eller deler av den tapte tiden ved å stå på litt ekstra og ved å jobbe overtid. Dette kan man se ut i fra figur 4.2.5.2, 4.3.5.2, 4.2.5.3 og 4.3.5.3 i resultatkapitlet.

Det går tydelig frem av resultatene at den sykemeldte vil kunne ta igjen alt eller det meste av arbeidet selv ved å gjøre en ekstra innsats og ved å jobbe overtid. Denne kompensasjonsmekanismen medfører en ekstrabelastning og tap av fritid for den sykemeldte selv. Dersom den sykemeldte må jobbe overtid for å ta igjen den tapte tiden, vil dette medføre en merkostnad for bedriften i form av overtidsbetaling. Tiltaket vil til tross for dette

likevel være mer lønnsomt enn det å ikke kompensere for det tapte arbeidet eller den tapte tiden. Denne form for kompensasjonsmekanisme kan ofte bli brukt i stillinger som krever spesiell utdanning eller kompetanse, som for eksempel tannleger, revisorer og elektrikere. Dette kan komme av at det er mer utfordrende å finne vikarer og kolleger som har tilsvarende kompetanse, og dermed kan ta over arbeidet til den sykemeldte. Som oftest er disse jobbene mer komplekse og vanskelige for andre å ta over.

I bedrifter hvor arbeidet bestod i personlig ekspedering eller service i virksomhetens egne lokaler, ville det være interessant å se på hva konsekvensene av et enkeltstående fraværstilfelle var. Stort sett ser vi fra figur 4.2.6.2 og 4.3.6.2 i resultatkapitlet at arbeidstakerne og lederne er enige om at om lag 30 % av sykefraværstilfellene vil resultere i mer venting for kundene. Den interessante forskjellen ved dette spørsmålet ligger i at omtrent halvparten av arbeidstakerne vil påstå at det ikke blir noen konsekvenser ved et enkelt fraværstilfelle, mens det kun er 25 % av lederne som mener det samme. Det er altså over dobbelt så mange ledere som arbeidstakere, som påstår at fraværet vil føre til at færre kunder vil bli betjent.

Dårligere kvalitet på betjeningen og betjening av færre kunder vil føre til direkte tap i bruttofortjenesten til den enkelte bedriften. Det er derfor viktig for bedriften å finne fram til tiltak som kan redusere slike konsekvenser. Dårligere kvalitet på betjeningen vil kunne føre til misfornøyde kunder. Dette kan resultere i at kundene ved en annen anledning ikke ønsker å komme tilbake til den aktuelle bedriften, på grunn av erfaringen fra tidligere besøk. Dårlig kvalitet kan også resultere i at kundene kommer tilbake og klager på produktet eller tjenesten, som igjen kan resultere i kompensering med nytt produkt eller ny tjeneste. Mer venting vil hovedsakelig ikke medføre noe tap for bedriften, om ikke ventetiden er så lang at kundene velger å gå. Lengre ventetid går for det meste ut over kundens egen fritid. Avhengig av hva slags type tjeneste bedriften opererer med, kan det tenkes at lengre ventetid kan medføre produksjonstap for en annen bedrift dersom vedkommende har måttet avspasere eller få godkjent fritak fra jobb et par timer for å få utført denne tjenesten, for eksempel ved tannlegebesøk, legebesøk etc.

Oppsummering

Som hovedtrekk registrerer man i denne spørreundersøkelsen at kollegers ekstrabidrag er den mest benyttede kompensasjonsmekanismen, og at det i praksis brukes lite vikarer. Kollegene

gjør jobben først og fremst ved å gjøre en ekstra innsats eller jobbe overtid, noe som medfører en ekstrabelasting for kollegene. I tillegg vil nærmeste leder i de fleste fraværstilfeller få ekstra administrativt arbeid som følge av sykefraværet. Dersom bedriften ikke ansetter vikar eller får kolleger til å dekke arbeidsoppgavene til den sykemeldte, vil dette medføre høyere sykefraværskostnader ettersom bedriften da får et høyt produksjonstap.

5.3.2 Lederskjemaet → Sykefraværet

Informasjonen lederne har gitt på det enkelte sykefraværet er også interessant. Resultatene viser at ca 64 % av fraværet forekommer i aldersgruppen 19-39 år. Videre får man vite at hele 69,8 % av de totale sykefraværene i de 53 bedriftene er kvinner, mens 30,2 % er menn. Det kan være en naturlig forklaring på at det er flere kvinner borte enn menn, og da også spesielt i denne aldersgruppen, ettersom dette er en typisk alder hvor kvinner velger å bli gravide. Fraværet kan i slike tilfeller da skyldes svangerskapsproblematikk, som for eksempel svangerskapskvalme og ryggproblemer. Det er også i denne aldersgruppen man oftest vil være fraværende på grunn av sykt barn, og det kan tenkes at mor oftere er hjemme med sykt barn enn far. Det er interessant at denne undersøkelsen viste at over to av tre korttidsfravær ble rapportert for kvinner, mens det i SINTEF rapporten som Hem la frem i 2000, var funnet at omtrent to av tre korttidsfravær ble rapportert for menn (Hem 2000). I rapporten belyste de at årsakene til funnene kan være at bransjene som deltok i deres undersøkelse var mannsdominerte. Interessant nok var også gjennomsnittsalderen i denne undersøkelsen tilsvarende som i SINTEF-rapporten fra 2000, nemlig på 37 år.

Videre viser resultatene fra undersøkelsen at de fleste sykefraværene har en varighet på under en uke. 35,8 % av sykefraværene er på 1-2 dager, 24,5 % av fraværene på 3-5 dager og kun 5,7 % av fraværene på 6-10 dager. Videre er det 24,5 % som har svart det dreier seg om et sykefravær på mer enn 2 uker, og det er nettopp her det er en mulig svakhet ved spørreskjemaet i denne undersøkelsen. Ettersom staten refunderer kostnader ved sykefravær i de tilfeller hvor fraværets varighet er på mer enn 16 dager, burde det vært et svaralternativ som ga lederne mulighet til å svare for eksempel *"ca 2 uker"*. Da ville man bedre kunnet klart å skille fravær som arbeidsgiver selv må dekke kontra fravær som staten dekker. Ut fra spørreskjemaene ser man at enkelte ledere har skrevet ved siden av svaralternativet på *"mer enn 2 uker"* at fraværet faktisk dreier seg om kun 2 uker, mens andre for eksempel har

oppgitt 3 uker. Derfor oppfattes det også fra enkelte av respondentene at det gjerne kunne vært enda et svaralternativ på akkurat dette spørsmålet. Man kan konkludere med at de fleste fraværstypene er av kort varighet, noe som også støttes av tidligere undersøkelser (Hem 2000).

5.4 Mulige feilkilder i undersøkelsen

Forståelse av spørreskjemaet

Ut i fra tilbakemeldinger fra respondentene og besvarelsene deres, ser det ut til at det var lite problemer med å forstå og fylle ut spørreskjemaene. Det kan tyde på at det var noen få misforståelser når det kom til spørsmålet om hvorvidt arbeidet deres består i personlig ekspedering. Dette er nærmere omtalt i kapittel 5.1. Under dataanalysen ble det oppdaget flere tilfeller med inkonsistente svar. Det som går igjen er at respondentene har svart det vil bli skaffet vikar, men samtidig svarer vedkommende at kolleger vil kunne utføre alt arbeidet til den sykemeldte eller at vedkommende selv kan ta igjen alt arbeidet når han eller hun er tilbake på jobb. Enkelte respondenter har svart ja på anskaffelse av vikar fra egen vikarliste, og samtidig svart at kolleger vil kunne utføre alle arbeidsoppgavene til den sykemeldte fordi respondentene har ansett vikaren som en av kollegene. Dette kan komme av at vikar fra egen vikarliste ofte kan være en kollega som har en fast stillingsbrøk eller er en fulltidsansatt ved bedriften. Ved beregning av reelt tap i verdiskapning har dette blitt tatt høyde for ved å trekke fra en viss prosentsats ved kombinasjon av ulike subrutiner. Dette er nærmere forklart i kapittel 3.3.

5.4.2 Arbeidstakere versus ledere; Er det en sammenheng?

Det er svært vanskelig å si om det er arbeidstakerne eller lederne som har best oversikt over hva slags kompensasjonsmekanismer som inntreffer ved et enkelt fraværstilfelle. Hvorvidt det blir anskaffet vikar, eller tilkommer mer administrativt arbeid som følge av sykefraværet, vil være rimelig å tro at leder har god oversikt over, siden det ofte er leder som tar seg av nettopp denne type oppgaver. Grad av kollegers bidrag og hvordan kollegene har mulighet til å bidra, samt om oppsamlet ugjort arbeid kan tas igjen og hvordan, kan være vanskelig for leder å ha oversikt over dersom lederen selv ikke jobber blant kollegene på det aktuelle

området. I slike tilfeller antas det at arbeidstakerne selv vet best hva som skjer i deres aktuelle avdeling eller arbeidsområde. Det kan tenkes at arbeidstakerne anser seg selv og sitt bidrag i bedriften som uerstattelig, og dermed besvarer spørreskjemaet fra en slik oppfatning. En slik tankegang vil være med på å gi en betydelig økning i reelt tap i verdiskapning, og det er ingenting som tyder på at dette er tilfelle i denne spørreundersøkelsen.

Underkapitlene nedenfor tar for seg graden av samsvar mellom svarfordeling fra henholdsvis arbeidstakere og ledere, og graden av samsvar i de konkrete tilfeller hvor det foreligger vurdering for samme ansattekategori avgitt av henholdsvis arbeidstakere og leder.

Samsvarsanalyse

Samsvarsanalyse av bransjegjennomsnitt

Et typisk funn er at lederne i hovedsak har anslått et høyere tap i verdiskapning enn arbeidstakerne. Tapet kan selvfølgelig i stor grad variere ut i fra hvilket arbeid den sykemeldte har, selv innad i samme bedrift. Den sykemeldte som lederen tar utgangspunkt i, er ikke nødvendigvis en av de som har svart på arbeidstakerskjema, og dermed kan arbeidsoppgavene til den sykemeldte, og de hypotetiske svarene til en annen arbeidstaker variere noe.

Tilfeldige feil i vurderingene på enkelttilfellenivå slår begge veier, slik at de bransjevis gjennomsnittene mellom leder og arbeidstaker, vist i figur 4.4.2 i resultatkapitlet, blir ganske like. De sammenfallende svarene av bransjegjennomsnittene er med på å styrke reliabiliteten til resultatene i undersøkelsen. Det er likevel nødvendig med et større materiale innenfor enkelte av bransjene for å få tilstrekkelig validitet i resultatene.

Materialgrunnlaget i kategoriene transport, diverse, verksted og håndverker er som tidligere nevnt i oppgaven ikke stort nok til å kunne trekke noen konklusjoner basert på besvarelsene.

Størst forskjell i besvarelsene fra ledere og arbeidstakere ser man i bransjene:

Serveringssteder, tjeneste –og service, håndverkere, og optikere. Materialet i denne oppgaven gir likevel en indikasjon på at produksjonstapet ved korttidsfravær, jevnt over i alle bransjer, tilsynelatende er vesentlig mindre enn hva man tidligere har antatt. I de fleste tilfeller er det snakk om kompensierende tiltak som veier opp for 50-75 % av sykefraværet, altså er det reelle tapet i verdiskapningen på mellom 25 -50 %. Beregningene viser at det

gjennomsnittlige tapet i verdiskapning for ansatterepresentanter er 30 %, mens tilsvarende gjennomsnitt for ledere er 35 % . Jevnt over ser man at det er høy grad av kompensering som går igjen i bransje etter bransje, noe som styrker innholdet i de konklusjonene som kan trekkes av undersøkelsen.

Samsvarsanalyse mellom arbeidstakere og ledere på enkelttilfellenivå

Som nevnt i kapittel 4.4, var det i denne oppgaven 40 konkrete tilfeller hvor leder og arbeidstaker hadde gjort en vurdering av samme type ansattekategori. Den generelle samsvarsanalysen av bransjegjennomsnittet, presentert i figur 4.4.2 i resultatkapitlet, viser nokså sammenfallende vurderinger i tap av reell verdiskapning mellom ledere og arbeidstakere. Figur 4.4.1, som også ble presentert i resultatkapitlet, viser at det likevel er noe varierende samsvar mellom vurdering for samme ansattekategori fra leder og arbeidstaker gjort innad i en og samme bedrift. Av den grunn blir det vanskelig å dra en slutning om at svarene er pålitelige på bakgrunn av samsvarsanalysen gjort innad i en og samme bedrift.

Som omtalt i kapittel 5.4.2 er det vanskelig å konkludere med at det enten er arbeidstaker eller leder som har best oversikt over de ulike kompenserende mekanismene som inntreffer ved et korttidsfravær. Da det er mange ulike faktorer som spiller inn i vurderingen av anslaget av reelt tap i verdiskapning, kan det godt tenkes at det faktisk er nødvendig med både arbeidstakernes og ledernes vurdering for å anslå det mest pålitelige og virkelighetsnære svaret. Det er ingen fasitsvar på hvor stort det reelle tapet i verdiskapningen egentlig er, og derfor blir et stort og variert utvalg av respondenter viktig dersom målet er å få et så virkelighetsnært sluttsvar som mulig.

Til tross for det noe varierende samsvaret mellom besvarelser fra ledere og arbeidstakere innad i en og samme bedrift, ser undersøkelsens funn ut til å være overbevisende ettersom høy grad av kompensering går igjen i de ulike bransjene. Det vil derfor også være rimelig å anta at materialet i undersøkelsen kan ansees som pålitelig.

Sensitivitetsanalyse av algoritmen

Ettersom prosentsatsene i algoritmen bygger på rent skjønn fra veileders side, kan det være mulige feil ved prosentsatsene oppgitt i algoritmen. Det er usikkert hva som er den rette prosentsatsen for de ulike variablene. For å se hvilken virkning endring i prosentsatser har for beregning av reelt tap i verdiskapning, har det blitt foretatt en sensitivitetsanalyse med endring i én prosentsats av gangen. Ettersom alle beregningene av tap i verdiskapning er gjort for hånd, og endringer i alle parametere ville vært svært avansert og ikke minst tidkrevende, ble kun prosentsatsene på de verdiene som ble oppfattet som de mest diskuterte, endret. Hensikten med sensitivitetsanalysen er å fastslå hvor sensitivt analysens resultater er overfor endringer i prosentsatsene i algoritmen, samt å teste holdbarheten til konklusjonene som trekkes i oppgaven dersom forutsetningene endres.

Tabell 5.4.2.1 Oversikt over tap i verdiskapning før – og etter endring av prosentsats, samt den totale gjennomsnittlige endringen som følge av endret prosentsats. Antall skjemaer viser til antall skjemaer som inkluderer den relevante subrutinen det er foretatt endring i.

Endring i prosentsatser i:	Antall skjemaer:	Gjennomsnittlig resultat før endring:	Gjennomsnittlig resultat etter endring av prosentsats:	Gjennomsnittlig endring:
Subrutine 11A: fra 30 til 20	20	24,6 %	17,4 %	-7,2 %
Subrutine 11F: fra 70 til 60	17	44,2 %	37,4 %	-6,8 %
Subrutine 11G: fra 50 til 40	9	31,4 %	25,9 %	-5,5 %
Subrutine 1A: fra 10 til 20	6	31,0 %	34,2 %	3,2 %
Subrutine 1B: fra 30 til 20	23	28,9 %	22,2 %	-6,7 %
Subrutine 1C: fra 50 til 40	24	46,9 %	39,0 %	-7,9 %
Subrutine 9A: fra 50 til 40	5	35,5 %	32,7 %	-2,8 %
Subrutine 9B: fra 50 til 40	16	36,3 %	31,9 %	-4,5 %
Subrutine 9C: fra 80 til 70	9	39,9 %	36,9 %	-3,0 %
Subrutine 10A: fra 70 til 60	6	28,8 %	25,7 %	-3,2 %
Subrutine 10B: fra 70 til 60	21	36,2 %	31,9 %	-4,3 %
Subrutine 10C: fra 90 til 80	5	46,0 %	40,0 %	-6,0 %

Fra tabell 5.4.2.1 ovenfor ser man at parameteren i subrutine 1c og subrutine 11a er mest følsomme overfor endringer i prosentsatsene. Subrutine 1c omhandler vikarer av betegnelsen *Annet*, hvor veileder har anslått et reelt tap i verdiskapning på 50 prosent på grunn av en

blanding av tap av produktivitet og fritid. Subrutine 11a omhandler muligheten til å ta igjen alt ugjort arbeid når virksomheten er fullt beskjefteget.

Med utgangspunkt i de to parameterne som var mest følsomme, og den parameteren som var minst følsom i beregningene ovenfor, ble tabell 5.4.2.2 nedenfor laget. Tabellen illustrerer hvordan det totale gjennomsnittlige tapet i verdiskapning endres i totalutvalget som følge av de endrede proSENTSATSENE angitt i tabellen. Gitt for eksempel at subrutine 11a skal være 20 prosent og ikke 30 prosent som algoritmen tilsier, blir resultatet som vist i tabell 5.4.2.1 ovenfor. For totalutvalget endrer imidlertid resultatet seg kun fra 29,85 % til 28,83 % hos arbeidstakerne, og fra 34,71 % til 34,00 % hos lederne. Dette er en endring som i totalutvalget kun utgjør 1,02 % og 0,71 % hos henholdsvis arbeidstakere og ledere. Ettersom den totale endringen i resultatet er relativt liten, vil dette tyde på at analysemetoden brukt i denne oppgaven er nokså robust.

Tabell 5.4.2.2 Oversikt over gjennomsnittlig endring for totalutvalget som følge av endrede proSENTSATSER i angitte subrutiner til venstre i tabellen.

Gjennomsnittlig endring for totalutvalget			
	Gjennomsnittlig resultat før endring:	Gjennomsnittlig resultat etter endring av proSENTSATS:	Endring:
Subrutine 11A: fra 30 til 20			
Arbeidstakere	29,85 %	28,83 %	-1,02 %
Ledere	34,71 %	34,00 %	-0,71 %
Subrutine 1C: fra 50 til 40			
Arbeidstakere	29,85 %	28,77 %	-1,08 %
Ledere	34,71 %	33,23 %	-1,48 %
Subrutine 9C: fra 80 til 70			
Arbeidstakere	29,85 %	29,72 %	-0,13 %
Ledere	34,71 %	34,45 %	-0,26 %

5.5 Representativitet og generaliserbarhet

Det er som tidligere nevnt i oppgaven forsøkt å få nok materiale innenfor hver bransje, men det lot seg ikke gjøre i alle bransjer. Derfor blir det vanskelig å konkludere noe i de bransjene der det er lite statistisk materiale, som for eksempel transportbedrift, diverse, verksted - og håndverkerbedrifter. Ettersom rekruttering av respondenter er gjort ved et bekvemmelighetsutvalg, vil funnene i denne oppgaven nødvendigvis ikke være representativt for alle bedriftene i landet.

For å få frem hvilke av sysselsettingen i Norge denne oppgaven har fanget opp, har statistikk over sysselsatte i ulike bransjer fra statistisk sentralbyrå blitt brukt. Statistisk sentralbyrå har gruppert de ulike yrkene i 16 hovednæringer (SSB 2011), hvorav spørreundersøkelsen har fått respondenter fra 12 av disse. De fire som ikke er med er Jordbruk/skogbruk, fiske, bergverksdrift og utvinning, og kraft - og vannforsyning. Den samlede sysselsettingen i Norge er på vel 2,5 millioner (SSB 2011) og den samlede sysselsetting i de bransjer som ikke er med i oppgaven utgjør ca 5,6 % av den samlede sysselsettingen i Norge. Ettersom materialgrunnlaget i næringen ”transport og kommunikasjon” er for liten, velges det å ekskludere denne når man skal antyde hvor stor del av det samlede arbeidsmarkedet oppgaven har fått et visst bilde av. Holdes også transport og kommunikasjon utenfor utgjør summen av sysselsettingen i bransjer som er med i utvalget, nær 90 % av den totale sysselsettingen i Norge. Usikkerheten i materialet er derfor ikke først og fremst omfanget av bransjer som er med i undersøkelsen, men snarere om mengden respondenter innen hver bransje er stort nok til å gi et rett bilde av verdiskapningstapet ved sykefraværet.

Går man nærmere inn på hvilke yrkesgrupper denne oppgaven har fanget opp i undersøkelsen, må det tas utgangspunkt i yrkesgrupperingene fra statistisk sentralbyrå (SSB 2011). Grupperingen til statistisk sentralbyrå sammenfaller ikke optimalt med yrkesgrupperingene i denne oppgaven, da flere respondenter som for eksempel optikere, farmasøyter og tannleger ikke er representert i statistikken til statistisk sentralbyrå. Respondentene ble forsøkt plassert i yrkesgrupper som har likhetstrekk i profesjonens art. Farmasøyter og tannleger ble for eksempel registrert under kategorien leger, da det kan tenkes at kompensierende tiltak vil slå nokså likt ut i disse yrkene. Med utgangspunkt i besvarelsene fra arbeidstakere og ledere i undersøkelsen med hensyn på yrke, utgjør summen av sysselsettingen i bransjer som er med i utvalget, nær 50 % av den totale sysselsettingen i

Norge. Store yrkesgrupper som ikke er med i undersøkelsen, er bil-, drosje – og varebilførere, lastebil – og vognførere, rørleggere og VVS-montører, melke – og husdyrprodusenter, selgere (engros), vaktmestere, kokker, sosionomer, dataingeniører og teknikere, og høyere saksbehandlere innen offentlig administrasjon. Oppgaven vil derfor ikke kunne si noe om tap i ulike bransjer i Norge som helhet, ettersom det er store yrkesgrupper det mangler materiale fra.

Til slutt er det viktig å merke seg at funnene i denne undersøkelsen ikke vil være relevant for problemstillingen ”Konsekvenser av varige endringer i sykefraværnsnivået i samfunnet” ettersom denne oppgaven kun tar for seg problemstillingen ”Kostnader ved enkeltfravær eller enkeltstående epidemier”. Ved for eksempel varige økninger i fraværnsnivå må en forvente at virksomheter vil øke arbeidsstokken snarere enn å ty til de kompensasjonstiltakene som er diskutert her, og da blir kostnadene for samfunnet høyere med mindre det er betydelig arbeidsledighet i utgangspunktet.

6. utfordringer fremover

Min undersøkelse gir et bilde av arbeidstakernes og ledernes oppfatninger om hva som blir virkningen av et enkeltstående fraværstilfelle i deres bedrift på et bestemt tidspunkt.

Undersøkelsen gir derfor bare et øyeblikksbilde av hvordan forholdene er. For å være sikker på omfanget av verdiskapningstapet, burde det gjøres en tilsvarende undersøkelse med helt andre utvalg. Kommer man til et tilsvarende resultat, vil det styrke konklusjonene denne undersøkelsen gir.

For å få et mer helhetlig bilde av kompensasjonsmekanismene ved et enkelt fraværstilfelle, er det ønskelig å gjøre et sannsynlighetsutvalg og nå ut til en større andel bedrifter spredt rundt om i landet. På denne måten kan man med større sikkerhet anslå at resultatene gitt på grunnlag av besvarelsene vil kunne være generaliserbart til resten av bedriftene i landet, så sant svarprosenten er høy nok. Å foreta en slik undersøkelse vil sannsynligvis være veldig ressurskrevende og tidkrevende, ettersom det forutsetter helt tilfeldig valgte bedrifter, og alle bedriftene i landet må ha lik mulighet til å bli trukket ut. Det er videre behov for å benytte kvalitative undersøkelsesmetoder for å gå dypere inn i hva som egentlig skjer ved et fraværstilfelle i den aktuelle bedriften.

Flere undersøkelser bekrefter teorien om at det ved fraværstilfeller inntreffer kompensasjonsmekanismer som bidrar til at det reelle tapet blir mindre enn hva man i utgangspunktet skulle anta. Det vil være av interesse å undersøke videre hvorvidt produksjonstap oppstår før selve sykefraværet og ved tilbakekomst på jobb uten at vedkommende er helt frisk. Det vil også være interessant å se på tilfeller der arbeidstakeren fortsetter å være på jobb til tross for sykdommen. Dette kan tenkes å bidra til tapt produksjon på grunn av lavere produktivitet eller kvalitet som følge av helsetilstanden til vedkommende på det gitte tidspunktet. Dette vil lettest kunne gjøres ved kvalitative undersøkelser. Det kan bli vanskelig å måle produksjonstap som følge av scenarioene beskrevet over, men det hadde vært meget interessant å få et inntrykk av hvor omfattende slike tap er.

Av materialet i undersøkelsen har det ikke vært mulig å finne noen sammenheng mellom størrelsen på virksomheten og størrelsen på arbeidstapet ved sykefravær. Det bør undersøkes

nærmere om det er noen slike sammenhenger og om det er noen sammenhenger mellom tap ved sykefravær og bransje.

7. Konklusjon

I denne undersøkelsen har målet vært å undersøke hvor sterkt kompensering gjør seg gjeldende i en del utvalgte bransjer og yrker ved et korttidsfravær. Ved hjelp av en algoritme, har man kunnet anslå hvor stort det reelle tapet vil være på bakgrunn av respondentenes besvarelser i spørreundersøkelsen.

Resultatene fra undersøkelsen viser at hovedtendensene går i retning av at oppgavene løses ved at andre medarbeidere gjør jobben til den sykemeldte, og at det i praksis brukes lite vikarer. Kollegene gjør jobben først og fremst ved å gjøre en ekstra innsats eller ved å jobbe overtid, noe som kan føre til en ekstrabelastning for kollegene. Et annet kompenserende tiltak som tydeliggjøres i undersøkelsen, er det å kunne ta igjen den tapte tiden og det tapte arbeidet når man selv er tilbake på jobb. Denne kompensasjonsmekanismen gjør seg særlig gjeldende for personer som har stillinger som krever en spesiell utdanning eller kompetanse, som for eksempel farmasøyter, optikere, elektrikere og håndverkere.

I bedrifter som driver med personlig ekspedering eller service i virksomhetens egne lokaler, vil sykefraværet stort sett ikke ha noen konsekvenser annet enn muligens lengre ventetid for kundene. Det vil likevel være tilfeller hvor fraværet resulterer i at færre blir betjent eller at det blir dårligere kvalitet på betjeningen, noe som kan føre til en ekstrakostnad både for kunden og bedriften, og dermed også noe tap i verdiskapning.

Samsvarsanalysen på enkelttilfellenivå viser at det kun er en svak korrelasjon mellom besvarelsene til leder og arbeidstaker. Ettersom tilfeldige feil i vurderingene på enkelttilfellenivå slår begge veier, blir bransjegjennomsnittene mellom ledere og arbeidstakere ganske like. På tross av tilfeldige feil på enkelttilfellenivå, er samsvarsanalysen av bransjegjennomsnittet med på å styrke reliabiliteten til resultatene i undersøkelsen. Når man sammenlikner de ulike bransjene mot hverandre, ser vi at det som følge av et korttidsfravær, er høyest tap i verdiskapning i håndverkerbransjen, helsevesenet, skole – og barnhagebransjen. Typisk for disse bransjene er at produksjonen eller tjenesteytingen er arbeidsintensiv og avhengig av den enkelte medarbeiders bidrag i produksjonen (EconomyWatch 2010).

Korttidsfravær er den fraværformen som forekommer hyppigst, og er det mest kostbare fraværet for en bedrift ettersom alle utgifter til fravær under 16 dager må dekkes av bedriften selv. Tilpasningsmulighetene vil variere i både grad og type, alt etter arbeidets art, størrelsen på bedriften, bedriftens fleksibilitet og ekstrapasitet, samt tilgangen på ekstern og intern arbeidskraft. I de tilfeller hvor bedriftene ikke klarer å kompensere for fraværet, vil all fraværstid bli beregnet som tapt arbeidstid og dermed vil bedriften få et 100 % verdiskapningstap som følge av fraværet. Enhver form for kompensasjonsmekanisme vil være med på å redusere dette tapet.

Resultatene fra denne undersøkelsen viser at det samlede totale gjennomsnittlige anslaget av kompenserende tiltak utgjør mellom 50 - og 75 %. Dette er en god indikasjon på at det ved et fraværstilfelle faktisk skjer tilpasninger som gjør at tapet ved fraværet er mindre enn hva det teoretiske arbeidstapet i seg selv tilsier.

Referanseliste

- Brouwer, W. B. F., N. J. A. van Exel, et al. (2002). Productivity costs before and after absence from work: as important as common?. *Health Policy* **61**(2): 173-187.
- Dalland, Olav. (2000). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. 3.utgave. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag.
- Drummond, Michael. (1992). Cost-of-illness studies: a major headache?. *PharmacoEconomics* **2**(1): 1.
- EconomyWatch. (2010). "Labor Intensive Industry." Retrieved 10.04.2012, from <http://www.economywatch.com/world-industries/labor-intensive.html>.
- Hem, Karl-Gerhard. (2000). *Økonomiske konsekvenser av sykefravær*. Oslo, SINTEF, Unimed, NIS helse og rehabilitering.
- Hem, Karl-Gerhard. (2011). *Bedriftenes kostnader ved sykefravær*. Oslo, SINTEF teknologi og samfunn.
- Jacob-Tacke, K. H. M., M. A. Koopmanschap, et al. (2005). Correcting for compensating mechanisms related to productivity costs in economic evaluations of health care programmes. *Health Economics* **14**(5): 435-443.
- Jacobsen, Dag Ingvar. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2.utgave. Kristiansand, Høyskoleforlaget.
- Koopmanschap, M. A. and F. F. Rutten (1993). Indirect costs in economic studies: confronting the confusion. *PharmacoEconomics* **4**(6): 446-454.
- Koopmanschap, M. A., F. F. H. Rutten, et al. (1995). The friction cost method for measuring indirect costs of disease. *Journal of Health Economics* **14**(2): 171-189.
- Severens, J. L., R. J. F. Laheij, et al. (1998). Estimating the cost of lost productivity in dyspepsia. *Alimentary Pharmacology & Therapeutics* **12**(9): 919-923.
- SSB (2011). *Sysselsatte, etter kjønn og yrke (4-siffer-nivå). Årsgjennomsnitt 2008-2010*. Oslo, Statistisk sentralbyrå. Lest 12.04.2012, tilgjengelig på: <http://www.ssb.no/yrkeaku/arkiv/tab-2011-02-22-03.html>

SSB (2011). *Sysselsatte, etter yrke og næring (AKU). Årsgjennomsnitt 2010*. Oslo, Statistisk sentralbyrå. Lest 12.04.2012, tilgjengelig på:
<http://www.ssb.no/yrkeaku/arkiv/tab-2011-02-22-06.html>

Sælensminde, Kjartan. (2009). *Noen samfunnsøkonomiske vurderinger omkring pandemisk influensa og vaksineringsomfang*. Internt notat, Helsedirektoratet.

Varian, Hal R. (1992). *Microeconomic Analysis*. 3rd edition. New York, W. W. Norton & Company.

Vedlegg

- 1. Algoritme for beregning av reelt tap i verdiskapning**
- 2. Informasjonsskriv ved postutsendelse**
- 3. Informasjonsskriv ved personlig utdeling**
- 4. Spørreskjema til arbeidstaker**
- 5. Spørreskjema til leder**
- 6. Tabelloversikter fra hvert enkelt spørreskjema –
Arbeidstaker**
- 7. Tabelloversikter fra hvert enkelt spørreskjema - Leder**

Vedlegg 1

Erik Nord, 27. januar 2012

Oppskrift for å bedømme **reelt tap i verdiskapning** (i prosent av fraværstid). Versjon 3.

Vikar?

Ja:	Subrutine 1
Antakelig:	Subrutine 2
Noe av tiden:	Subrutine 3
Antakelig ikke / nei:	Gå videre til neste

Personlig ekspedering?

Ja:	Subrutine 4
Ja, i stor grad:	Subrutine 5
I noen grad:	Subrutine 6
Nei:	Gå videre til neste

Hjelp fra kolleger?

Ja, alt:	Subrutine 7
Mesteparten:	Subrutine 8
En god del:	Subrutine 9
Noe:	Subrutine 10
Nei:	Subrutine 11

Subrutine 1 (vikar)

Vikartype når 'egen vikarliste':

a. Hjemmeværende/pensjonist:	10	Antar lavere produktivitet.
b. Skoleelev/student:	30	Antar noe tap av produktivitet pluss tap av fritid.
c. Annet:	50	Antar tap av en blanding av produksjon og fritid.
d. Usikker:	30	Middeltallet av de foregående.
e. Vikarbyrå.	30	Benekter ikke a og b, følgelig lavere enn c.

Anslag kan justeres noe ned hvis andre opplysninger tilsier det.

Subrutine 2 (antakelig vikar)

'Antakelig' tolkes som 70 prosent sannsynlighet.

Anslag = $0.7 \times$ resultat av subrutine 1 + $0.3 \times$ resultat av annen relevant subrutine.

Anslag kan justeres noe ned hvis andre opplysninger tilsier det.

Subrutine 3 (vikar noe av tiden)

'Noe av tiden' tolkes som 50 prosent.

Anslag = $0.5 \times$ resultat av subrutine 1 + $0.5 \times$ resultat av annen relevant subrutine.

Anslag kan justeres noe ned hvis andre opplysninger tilsier det.

Subrutine 4 (ikke vikar, personlig ekspedering)

Konsekvenser:

- | | | |
|---|-------|----------------------------------|
| a. Ingen: | 0 | |
| b. Mer venting: | 10-40 | Antar tap av fritid. |
| c. Færre betjent og/eller dårligere kvalitet: | 20-80 | Innebærer reelle produksjonstap. |
- Valg av tall innenfor intervaller gjøres på grunnlag av svar på 'travelt', 'hjelp fra kolleger' og 'oppsamlet'.

Subrutine 5 (ikke vikar, i stor grad personlig ekspedering)

Konsekvenser:

- | | | |
|---|-------|------------------------------------|
| a. Ingen: | 00-30 | Mulig tap i andre funksjoner. |
| b. Mer venting: | 40-60 | Mulig tap også i andre funksjoner. |
| c. Færre betjent og/eller dårligere kvalitet: | 50-90 | Mulig tap også i andre funksjoner. |
- Valg av tall innenfor intervaller gjøres på grunnlag av svar på 'travelt' og 'hjelp fra kolleger'.

Subrutine 6 (ikke vikar, i noen grad personlig ekspedering)

Den av subrutinene 7-11 som passer (grad av hjelp fra kolleger), men med 10 prosentenheters fradrag hvis det er svart hvis 'ingen' på konsekvenser av fravær ved personlig ekspedering.

Subrutine 7 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, kolleger gjør alt)

Hvordan får kollegene tid?

- | | | |
|---------------------|----|------------------------------------|
| a. Ledig kapasitet: | 0 | |
| b. Stått på mer: | 0 | |
| c. Overtid: | 40 | Tap av fritid. |
| d. Mindre eget: | 40 | Tap av egen ordinær verdiskapning. |

Dette er maksimaltall. De justeres ned hvis 'ledig tid i utgangspunktet' og/eller 'arbeid oppsamlet og kan tas igjen'. Multipliser med det relevante tallet fra tabellen i subrutine 11. Det kan i prinsippet justeres helt ned til null.

Subrutine 8 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, kolleger gjør mesteparten)

Hvordan får kollegene tid?

- | | | |
|---------------------|----|--|
| a. Ledig kapasitet: | 30 | Ikke alt blir dekket opp av kolleger |
| b. Stått på mer: | 30 | Ikke alt blir dekket opp av kolleger. |
| c. Overtid: | 60 | Dessuten tap av fritid blant kollegene. |
| d. Mindre eget: | 60 | Dessuten tap av egen produksjon blant kollegene. |

Dette er maksimaltall. De justeres ned hvis 'ledig tid i utgangspunktet' og/eller 'arbeid oppsamlet og kan tas igjen'. Multipliser med det relevante tallet fra tabellen i subrutine 11. Det kan i prinsippet justeres helt ned til null.

Subrutine 9 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, kolleger gjør en god del)

Hvordan får kollegene tid?

- | | | |
|---------------------|----|--|
| a. Ledig kapasitet: | 50 | En god del blir ikke dekket opp av kolleger. |
| b. Stått på mer: | 50 | En god del blir ikke dekket opp av kolleger. |
| c. Overtid: | 80 | Dessuten tap av fritid blant kollegene. |
| d. Mindre eget: | 80 | Dessuten tap av egen produksjon blant kollegene. |

Dette er maksimaltall. De justeres ned hvis 'ledig tid i utgangspunktet' og/eller 'arbeid oppsamlet og kan tas igjen'. Multipliser med det relevante tallet fra tabellen i subrutine 11. Det kan i prinsippet justeres helt ned til null.

Subrutine 10 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, kolleger gjør noe)

Hvordan får kollegene tid?

- | | | |
|---------------------|----|--|
| a. Ledig kapasitet: | 70 | Det meste dekkes ikke opp av kolleger. |
| b. Stått på mer: | 70 | Det meste dekkes ikke opp av kolleger. |
| c. Overtid: | 90 | Dessuten tap av fritid blant kollegene. |
| d. Mindre eget: | 90 | Dessuten tap av egen produksjon blant kollegene. |

Dette er maksimaltall. De justeres ned hvis 'ledig tid i utgangspunktet' og/eller 'arbeid oppsamlet og kan tas igjen'. Gjør justering ved å multiplisere med det relevante tallet fra tabellen i subrutine 11. Det kan i prinsippet justeres helt ned til null.

Subrutine 11 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, ingen hjelp fra kolleger)

	Beskjef- tigelse:	Full	Litt ledig	En god del ledig	Nokså lite å gjøre	Ingenting å gjøre
Ville kunne ta igjen tapt tid:						
All		a 30	b 10	c 0	d 0	e 0
En del		f 70	g 50	h 30	i 20	j 10
Nei/uaktuelt		k100	l 80	m 60	n 40	o 20

Subrutine 12. Helt til slutt skal det legges til et antall prosentenheter for følgende:

- | | |
|---------------------------------------|----|
| a. Noen timer meradministrasjon: | 10 |
| b. Litt meradministrasjon: | 5 |
| c. Mye tid til omgjøring av avtaler: | 10 |
| d. Litt tid til omgjøring av avtaler: | 5 |

Subrutine 13. Generelt skal det skjønnsmessig korrigeres for urimelige (ulogiske, inkonsistente) opplysninger. Herunder kan det sees hen til yrke og arbeidets art (for eksempel mht muligheter for å ta igjen det forsømte). Eventuelle slike korreksjoner skal kort bemerkes med en setning under den enkelte tabell.

Vedlegg 2

Til ledere i små og mellomstore bedrifter

Deres ref:
Vår ref: Erik Nord
Dato: Oktober 2011

Undersøkelse om kostnader ved sykefravær

Nasjonalt folkehelseinstitutt er en etat under Helse- og omsorgsdepartementet. Vi gjennomfører for tiden en undersøkelse om kostnader ved sykefravær. Vi ønsker bl.a. å finne ut i hvilken grad korttidsfravær blant ansatte oppveies av vikarbruk, overtidsbruk eller av at andre ansatte utfører mer av oppgavene. Vi har to forespørslers til Dem:

A. Hvis noen av Deres underordnede har sykefravær når De leser dette, og er sykmeldt for mindre enn to uker, håper vi De kan ta dem tid til å fylle ut vedlagte spørreskjema merket **A**. Det tar bare 5 minutter.

B. Vi er uansett interessert i ansattes vurderinger av hva virkningene ville være *hvis de ble syke*. Vedlagt er to eksemplarer av et spørreskjema for ansatte merket **B**. Vi håper at De kan be to ansatte, helst med litt ulike typer arbeid, om å fylle ut skjemaet. Også det skjemaet tar bare 5 minutter.

Utfylling skjer uten bruk av personers navn. Rapport fra undersøkelsen vil ikke inneholde bedriftens navn. Oppsummering av resultater vil bli tilsendt deltakende bedrifter.

Vi vedlegger frankert svarkonvolutt og håper å høre fra Dem. På forhånd tusen takk.

Vennlig hilsen



Erik Nord
Seniorforsker
Tlf 95753201, e-post
erik.nord@fhi.no

Nasjonalt folkehelseinstitutt	Marcus Thranes gate 6	folkehelseinstituttet@fhi.no	Divisjon for psykisk helse
Postboks 4404 Nydalen	Tlf: 21 07 81 00	www.fhi.no	
0403 OSLO	Faks: 21 07 81 01	NO 983 744 516	

Vedlegg 3

Til ledere i små og mellomstore bedrifter

Deres ref
Vår ref
Dato: mai 2011

Undersøkelse om kostnader ved sykefravær

Nasjonalt folkehelseinstitutt er en etat under Helse- og omsorgsdepartementet. Vi gjennomfører for tiden en undersøkelse om kostnader ved sykefravær. Vi ønsker bl.a. å finne ut i hvilken grad korttidsfravær blant ansatte oppveies av vikarbruk, overtidbruk eller av at andre ansatte utfører mer av oppgavene. To studenter ved Universitetet i Oslo – Katrine Løvheim og Manmeet Sidhu - står for datainnsamlingen. De har med seg to korte spørreskjema – ett for Dem som leder og ett for ansatte. Vi håper De kan være behjelpelig med å delta i undersøkelsen.

Vennlig hilsen

Erik Nord
Seniorforsker ved Nasjonalt
folkehelseinstitutt og
Professor ved Universitetet i Oslo.
Tlf.: 95753201

Nasjonalt folkehelseinstitutt	Marcus Thranes gate 6	folkehelseinstituttet@fhi.no	Divisjon for psykisk helse
Postboks 4404 Nydalen	Tlf: 21 07 81 00	www.fhi.no	
0403 OSLO	Faks: 21 07 81 01	NO 983 744 516	Saksbeh.: Kari Voll, 21 07 82 53

Vedlegg 4

Nasjonalt folkehelseinstitutt, mai 2011.

Spørreskjema til arbeidstakere om tap ved sykefravær

Du skal ikke oppgi navn. Vennligst sett strek under de svaralternativene som passer, eller skriv inn svar.

1 Er du kvinne eller mann? Kvinne Mann

2 Hvor gammel er du?

3 Hva er din høyeste utdanning?

Hvis du har flere jobber, vil vi gjerne at du i det følgende tenker på hovedjobben din. (Har du flere likestilte jobber, vennligst velg én av dem og tenk på den i det følgende.)

4 Hva slags virksomhet er det? (Skriv for eksempel industribedrift, butikk, skole, sykehus, tømrerfirma eller lignende).

5 Omtrent hvor mange ansatte har virksomheten? Hvis flere bedrifter i samme konsern eller flere enheter spredt geografisk, angi størrelsen for den lokale virksomheten du selv tilhører.

1-5 6-10 11-20 21-50 51-100 101-500 > 500

6 Hva slags arbeid utfører du? (Angi eventuelt stillingsbetegnelsen din.)

7 Hvor travelt har du hatt det på jobben de siste dagene (evt den siste uka du var på jobb)?

Fullt beskjeftiget Litt ledig tid En god del ledig tid Nokså lite å gjøre Ingenting å gjøre.

Tenk deg at du fra i morgen måtte være en uke borte fra jobben pga sykdom. Vi vil gjerne vite hvordan du selv tror dette ville slå ut på produksjon og verdiskapning på arbeidsplassen din.

8 Tror du det ville bli skaffet en vikar? (Hjelp fra andre på jobben skal ikke regnes med her.)

Ja Antakelig Noe av tiden Antakelig ikke Nei Usikker

Hvis du svarte 'antakelig ikke', 'nei' eller 'usikker', gå til spm 11. Ellers svar på dette:

9 Hvordan tror du man ville skaffe vikar?

Gjennom vikarbyrå Fra egen vikarliste Fra arbeidskontor Annet Usikker

Hvis du svarte 'fra egen vikarliste', svar på neste spørsmål, ellers hopp til spm 11.

(Fortsetter på baksiden av arket.)

10 Hvilken av følgende typer vikar brukes mest når det er snakk om en ukes fravær?

Student Skoleelev Hjemmeværende Pensjonist Annet Usikker

11 Ville kolleger eller arbeidskamerater ha utført noe av arbeidet ditt mens du var borte?

Ja, alt Ja, mesteparten Ja, en god del Ja, noe Nei Usikker

Hvis du svarte 'nei' eller 'usikker', hopp til spm 14. Ellers svar på følgende:

12 Hvordan ville arbeidskamerater ha fått tid til å utføre noe av arbeidet ditt?

Har ledig kapasitet Ville stått på litt mer Ville jobbet overtid Ville gjort mindre av egne arbeidsoppgaver.

13 Ville dette ha krevd meradministrasjon for nærmeste leder, eller ville det ha løst seg selv?

Noen timer meradministrasjon Ja, litt meradministrasjon for leder Nei, lite meradministrasjon

14 Når du kom tilbake på jobb, ville det være samlet opp ugjort arbeid som ventet på deg?

Ja Nei Usikker

15 Hvis ja, ville du ha kunnet ta igjen tapt tid ved en stund å utføre mer enn du normalt gjør?

Ikke aktuelt Ville kunne ta igjen alt Ville kunne ta igjen en del Nei Usikker

Hvis du svarte 'nei', 'ikke aktuelt' eller 'usikker', gå til spm 17. Ellers svar på følgende:

16 Hvordan ville du ha tatt igjen det tapte eller noe av det tapte?

Har for tiden en del ledig tid Ved å stå på litt ekstra Ved å jobbe litt overtid Annet

17 Består arbeidet ditt i direkte personlig ekspedering eller service i virksomhetens egne lokaler, for eksempel i butikk, bank, billettekspedisjon, pub, bibliotek, sykehus? (Håndverksarbeid skal ikke regnes med her.)

Ja Ja, i stor grad Ja, i noen grad Nei

Hvis du svarte 'nei', kan du hoppe over de neste to spørsmålene. Ellers svar på følgende:

18 Ville ditt sykefravær ha ført til at færre av de som henvendte seg på de aktuelle dagene ble betjent, eller at kvaliteten av tjenesten ble dårligere, eller ville virkningen hovedsakelig være at det ble lengre køer og mer venting?

Færre ville bli betjent Dårligere kvalitet på betjeningen Mer venting Ingen av delene

19 Ville det måtte brukes tid på å gi kunder eller pasienter beskjed om omgjøring av avtaler?

Ja, mye tid Ja, litt tid Nei

Tusen takk for svarene! Vennligst bruk vedlagte svarkonvolutt.

Vedlegg 5

Nasjonalt folkehelseinstitutt, august 2011.

Spørreskjema til ledere om tap ved sykefravær

Hvis det er flere korttidssykmeldte blant dine nærmeste underordnede i øyeblikket, vennligst velg den som er først i alfabetet mht etternavn. Besvar alt det følgende med tanke på fraværet til akkurat den personen. Ikke oppgi personens navn.

Vennligst sett strek under de svaralternativene som passer, eller skriv inn svar. Du kan sette strek under flere svaralternativer om nødvendig.

1 Hvor langt sykefravær tror du det kan dreie seg om for den aktuelle personen?

1-2 dager 3-5 dager 6-10 dager Mer enn 2 uker Vet ikke

2 Er vedkommende kvinne eller mann? Kvinne Mann

3 Personens alder (omtrentlig):

4 Personens utdanning (angi bare høyeste):

5 Hva slags arbeid utfører denne personen? (Angi eventuelt stillingsbetegnelsen.)

6 Hvor travelt hadde denne personen det de siste dagene han/hun var på jobb)?

Fullt beskjeftiget Litt ledig tid En god del ledig tid Nokså lite å gjøre Ingenting å gjøre.

Vi vil gjerne vite hvordan du tror det aktuelle sykefraværet til denne personen slår ut på produksjon og verdiskapning på arbeidsplassen din. Vennligst svar så godt du kan på følgende:

7 Blir det skaffet en vikar? (Hjelp fra andre på jobben skal ikke regnes med her.)

Ja Antakelig Noe av tiden Antakelig ikke Nei Usikker

Hvis du svarte 'antakelig ikke', 'nei' eller 'usikker', hopp til spm 10. Ellers svar på følgende:

8 Hvordan skaffer man vikar?

Gjennom vikarbyrå Fra egen vikarliste Fra arbeidskontor Annet Usikker

Hvis du svarte 'fra egen vikarliste', svar på neste spørsmål. Ellers hopp til spm 10.

9 Hvilken av følgende typer vikar brukes mest for et fravær som dette?

Student Skoleelev Hjemmeværende Pensjonist Annet Usikker

10 Utfører du eller andre ansatte noe av arbeidet til denne personen mens han/hun er borte?

Ja, alt Ja, mesteparten Ja, en god del Ja, noe Nei Usikker

Hvis du svarte 'nei' eller 'usikker', hopp til spm 13. Ellers svar på neste:

11 Hvordan får du og/eller andre tid til å utføre noe av denne personens arbeid?

Har ledig kapasitet Står på litt mer Jobber overtid Gjør mindre av egne arbeidsoppgaver.

12 Krever dette merarbeid av deg som administrator, eller løser det seg selv?

Noen timer meradministrasjon Litt meradministrasjon Lite meradministrasjon

13 Når denne personen kommer tilbake, ville det være samlet opp ugjort arbeid som venter?

Ja Nei Usikker

14 **Hvis 'nei' på spm 13, hopp til spm 16.** Ellers besvar følgende: Vil vedkommende kunne ta igjen tapt tid ved en stund å utføre mer enn han/hun normalt gjør?

Ikke aktuelt Ville kunne ta igjen alt Ville kunne ta igjen en del Nei Usikker

Hvis 'nei', 'ikke aktuelt' eller 'usikker', hopp til spm 16. Ellers svar på følgende:

15 Hvordan kan denne personen ta igjen det tapte eller noe av det tapte?

Har for tiden en del ledig tid Ved å stå på litt ekstra Ved å jobbe litt overtid Annet

16 Består denne personens arbeid i direkte personlig ekspedering eller service i virksomhetens egne lokaler, for eksempel i butikk, bank, billettekspedisjon, pub, bibliotek, sykehus? (Håndverksarbeid skal ikke regnes med her.)

Ja Ja, for det meste Ja, i noen grad Nei

Hvis du svarte 'nei', kan du hoppe til spm 19. Ellers svar på følgende:

17 Fører dette konkrete sykefraværet til at færre av de som henvender seg på de aktuelle dagene blir betjent, eller at kvaliteten av tjenesten blir dårligere, eventuelt er virkningen hovedsakelig at det blir lengre køer og mer venting?

Færre blir betjent Dårligere kvalitet på betjeningen Hovedsakelig mer venting Fraværet betyr lite

18 Må det brukes tid på å gi kunder eller pasienter beskjed om omgjøring av avtaler?

Ja, mye tid Ja, litt tid Nei

19 Antall ansatte i bedriften (hvis flere virksomheter eller enheter spredt geografisk, angi størrelsen for den lokale virksomheten du selv tilhører):

20 Din egen stilling i bedriften:

Tusen takk for svarene! Vennligst bruk vedlagte svarkonvolutt.

Vedlegg 6

Arbeidstakerskjema # 1

Bilmekaniker		
6-10 ansatte		
Bilmekaniker, 42 år, Mann, Yrkeskole 4 år		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i noen grad	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer, Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S6, S10bc/2, S11a, S12b	Tap i verdiskapning: 19 %	

Arbeidstakerskjema # 4

Museum		
6-10 ansatte		
Konsulent, 36 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i noen grad	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S6, S8b, S11f, S12b	Tap i verdiskapning: 16 %	

Arbeidstakerskjema # 2

Kommuneansatt		
11-20 ansatte		
Hjemmesykepleien, 37 år, Kvinne, Helse-og sosial		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
Rutinevalg: S4a, S12b	Tap i verdiskapning: 5 %	

Arbeidstakerskjema # 5

Museum		
6-10 ansatte		
Mekaniker/Dreier, 77 år, Mann, Yrkeskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
Rutinevalg: S9b	Tap i verdiskapning: 50 %	

Arbeidstakerskjema # 3

Kommuneansatt		
11-20 ansatte		
Hjemmesykepleien, 45 år, Kvinne, Hjelpepleier		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
Rutinevalg: S4a, 12b	Tap i verdiskapning: 5 %	

Arbeidstakerskjema # 6

Butikk 1-5 ansatte Salgsleder, 45 år, Kvinne, Grunnskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S4a, S8a, S13	Tap i verdiskapning: 20 %	

Det reelle tapet nedjusteres med 10 prosentenheter fordi det er litt ledig tid i utgangspunktet og subrutine 11 ikke faller inn i rutinevalgene til denne bedriften. All fraværstid vil derfor ikke sees på som 100 % tapt reell arbeidstid, ettersom det er litt ledig tid i arbeidshverdagen.

Arbeidstakerskjema # 7

Barnehage 6-10 ansatte Barnehageassistent, 32 år, Kvinne, Grunnskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja- →Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1b, S7c, S12a, S13	Tap i verdiskapning: 30 %	

I dette tilfellet har vedkommende svart at det vil bli anskaffet en vikar for den sykemeldte i tillegg til at vedkommende opplyser om at alt fraværet vil bli utført av kollegene den perioden vedkommende er borte fra arbeid. Av den årsak nedjusteres

tap i verdiskapning fra 30 % til 20 % i subrutine 1b, da man trekker fra tap i produktivitet på grunn av at kolleger hjelper til med alt. Årsaken til tapet på 20 % i subrutine 1b, er tap av fritid hos vikaren som må kompensere for den sykemeldte. Respondenten har i tillegg svart at arbeidets art består av personlig ekspedering, noe som tyder på at respondenten ikke har lest spørsmålet godt nok eller eventuelt misforstått det. På grunn av arbeidets art, sees det bort i fra dette spørsmålet samt tilhørende spørsmål.

Arbeidstakerskjema # 8

Kommuneadministrasjonen 1-5 ansatte Sekretær, 63 år, Kvinne, Sekretær		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S11f	Tap i verdiskapning: 70 %	

Arbeidstakerskjema # 9

Butikk		
1-5 ansatte		
Florist, 23 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S5b, S8b, S13	Tap i verdiskapning: 20 %	

Reelt tap nedjusteres med 10

prosentenheter ettersom det er litt ledig tid i arbeidshverdagen, slik at all den tapte tiden ikke er tapt reell arbeidstid. Man ser her at det anslåtte tap i verdiskapning ligger under intervallet som er oppgitt i subrutine 5b. På bakgrunn av informasjon fra respondenten i dette tilfellet, velges det å legge vekt på beregningene fremfor intervallet, da dette virker mer reelt når man ser på hvor travelt det er, samt kollegers bidrag.

Arbeidstakerskjema # 10

Industribedrift		
11-20 ansatte		
Avdelingsleder, 27 år, Kvinne, Universitetet		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S10a, S11g	Tap i verdiskapning: 35 %	

Arbeidstakerskjema # 11

Industribedrift		
21-50 ansatte		
Prosessoperatør, 58 år, Mann, Fagbrev		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Har for tiden en del ledig tid	
Rutinevalg: S8a, S11c, S12b	Tap i verdiskapning: 5 %	

Arbeidstakerskjema # 12

Industribedrift		
21-50 ansatte		
Prosessoperatør, 22 år, Mann, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	+
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S8b, S11g, S12b	Tap i verdiskapning: 20 %	

Arbeidstakerskjema # 13

Industribedrift		
21-50 ansatte		
Prosessoperatør, 23 år, Mann, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S7b, S12b	Tap i verdiskapning: 5 %	

Arbeidstakerskjema # 14

Apotek		
1-5 ansatte		
Apotektekniker, 28 år, Kvinne, Apotektekniker		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Skoleelev	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S3 (S1b, S10b), S5b, S12b, S13	Tap i verdiskapning: 45 %	

Da det er litt ledig tid i arbeidshverdagen og subrutine 11 ikke faller inn, nedjusteres tapet i verdiskapning med 10 prosentenheter.

Arbeidstakerskjema # 15

Apotek		
1-5 ansatte		
Farmasøyt, 48 år, Kvinne, Statens Reseptarhøyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Annet	
- Type vikar?	Skoleelev	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S3 (S1b,S7c), S5b, S12b, S13	Tap i verdiskapning: 20 %	

Vedkommende har svart at det er en god del ledig tid til overs i arbeidshverdagen, og man kan derfor anse det som rimelig å nedjustere tap i verdiskapning med 20 prosentenheter.

Arbeidstakerskjema # 16

Hotell		
21-50 ansatte		
Stuepike, 30 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S1c, S7a, S13	Tap i verdiskapning: 40 %	

Vedkommende har i dette tilfelle svart at det vil bli anskaffet vikar fra egen vikarliste ved et sykefravær. Det er i tillegg svart at det er usikkert om det vil være samlet opp noe ugjort arbeid i fraværperioden. Da det er snakk om en stuepike, vil jeg anta at mesteparten av vedkommendes arbeid går ut på å gjøre rent hotellrom. Det vil være urimelig å anta at slikt arbeid vil bli oppsamlet i fraværperioden til vedkommende, her velges det å se bort i fra spørsmålet om oppsamlet arbeid og tilhørende spørsmål i beregningene. På grunn av kombinasjon av subrutine 1 og 7, trekkes det fra 10 prosentenheter ettersom man antar tap i produktivitet ikke vil være tilstede dersom kolleger hjelper til med alt.

Arbeidstakerskjema # 17

Regnskapsfirma		
1-5 ansatte		
Regnskapsfører, 56 år, Kvinne, Ikke oppgitt		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer, Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S4a, S7bc/2, S13	Tap i verdiskapning: 10 %	

Her trekkes det fra 10 prosentenheter for litt ledig tid i arbeidshverdagen.

Arbeidstakerskjema # 18

Reisebyrå		
1-5 ansatte		
Reisekonsulent, 52 år, Kvinne, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Usikker	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S4c, S9b, S11b, S12ad	Tap i verdiskapning: 20 %	

Arbeidstakerskjema # 19

Reisebyrå		
1-5 ansatte		
Salgskonsulent, 56 år, Mann, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, i noen grad	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S6, S10b, S11b, S12bd	Tap i verdiskapning: 16 %	

Arbeidstakerskjema # 20

Tannlegesenter		
6-10 ansatte		
Tannlegesekretær, 24 år, Mann, Tannlegesekretær		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Har for tiden en del ledig tid	
Rutinevalg: S1c, S4a, S12b, S13	Tap i verdiskapning: 55 %	

I dette tilfellet er det svart at det vil bli ansatt vikar ved et fraværstilfelle, og at kolleger hjelper til en god del. Av den grunn anser jeg det som urimelig at det skal være oppsamlet noe arbeid som blir tatt igjen. Ser derfor vekk fra subrutine 9a, og bruker kun subrutine 1c og 12b i beregningene.

Arbeidstakerskjema # 21

Tannlegesenter		
6-10 ansatte		
Tannlegesekretær, 45 år, Kvinne, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Har for tiden en del ledig tid	
Rutinevalg: S1c, S4a, S12b, S13	Tap i verdiskapning: 55 %	

Dette tilfellet blir behandlet på samme måte som arbeidstakerskjema nummer 20.

Arbeidstakerskjema # 22

Designbyrå		
11-20 ansatte		
Konsulent/Rådgiver, 56 år, Mann, BI		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S10b, S11a, S12b	Tap i verdiskapning: 26 %	

Arbeidstakerskjema # 23

Reklamebyrå		
11-20 ansatte		
Prosjektleder, 36 år, Kvinne, Treider, studiespesialisering		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S10b, S11b, S12b	Tap i verdiskapning: 12 %	

Arbeidstakerskjema # 24

Revisjonsselskap		
11-20 ansatte		
Revisor, 26 år, Kvinne, Bachelor i revisjon		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S10a, S11f, S12b	Tap i verdiskapning: 54 %	

Arbeidstakerskjema # 25

Reklamebyrå		
1-5 ansatte		
Prosjektleder, 45 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S9c, S11a	Tap i verdiskapning: 24 %	

Arbeidstakerskjema # 26

Regnskapsfirma 1-5 ansatte Regnskapsfører, 60 år, Mann, Revisor		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S9b, S11a, S12b	Tap i verdiskapning: 20 %	

Arbeidstakerskjema # 27

Reisebyrå 51-100 ansatte Salgskonsulent, 51 år, Kvinne, Handelsskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S5a, S13	Tap i verdiskapning: 10 %	

Tap i verdiskapning vil i dette tilfellet antas å være noe lavere enn hva høyeste skåre i intervallet i subrutine 5a tilsier, da det i utgangspunktet er ledig kapasitet blant kollegene. Sykefraværet vil heller ikke påvirke den personlige ekspederingen i noen grad. Det vil derfor være ulogisk å vektlegge subrutine 10a i beregningene ettersom fraværet ikke har noen konsekvenser på den personlige ekspederingen, og kollegers bidrag må vil derfor telle positivt. Derfor velger jeg å

legge tapet i verdiskapningen i nederste sjikt av subrutine 5a. Tapet blir derfor vurdert til å være 10 %.

Arbeidstakerskjema # 28

Reisebyrå 51-100 ansatte Salgskonsulent, 52 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Mer venting	-
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S4b, S8b	Tap i verdiskapning: 30 %	

Arbeidstakerskjema # 29

Butikk 6-10 ansatte Ekstrahjelp, 20 år, Kvinne, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S5a, S7b, S12b	Tap i verdiskapning: 5 %	

I denne bedriften er det noe ledig tid i arbeidshverdagen, og kolleger vil kunne utføre alle arbeidsoppgavene til den sykemeldte i den aktuelle perioden. På grunn av ledig kapasitet og ingen konsekvens på den personlige ekspederingen som følge av sykefraværet, vil det være reelt å sette tap i

verdiskapning i nederste sjikt av intervallet i subrutine 5a, i dette tilfellet 0 % tap. Meradministrasjon vil allikevel tilkomme, og tap i verdiskapning ender derfor på 5 %.

Arbeidstakerskjema # 30

Transport/Logistikk		
6-10 ansatte		
Importmedarbeider, 33 år, Mann, Bachelor		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S4a, S7b	0 %	

Arbeidstakerskjema # 31

Transport/Shipping		
6-10 ansatte		
Salg & markedsansvarlig, 39 år, Mann, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S8b, S11a, S12b	14 %	

Arbeidstakerskjema # 32

Elektrikerfirma		
11-20 ansatte		
Elektriker, 22 år, Mann, Fagbrev Elektriker		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Mindre av egne arb.oppg.	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S10d, S11a	27 %	

Arbeidstakerskjema # 33

Låsesmed		
11-20 ansatte		
Konsulent, 31 år, Mann, Svennebrev		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i noen grad	
- Konsekvens?	Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S6, S10a, S11f, S12b	54 %	

Arbeidstakerskjema # 34

Låsesmed		
11-20 ansatte		
Håndtverker/Teamleader, 34 år, Mann, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra, Ved å jobbe overtid	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S10b, S11a	21 %	

Arbeidstakerskjema # 35

Industribedrift		
6-10 ansatte		
Prosessoperatør, 50 år, Mann, Gymnas		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S11l	Tap i verdiskapning: 80 %	

Arbeidstakerskjema # 36

Industribedrift		
6-10 ansatte		
Kvalitetsleder, 52 år, Kvinne, 1.årig Handelsskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S10b, S11a	Tap i verdiskapning: 21 %	

Arbeidstakerskjema # 37

Industribedrift		
11-20 ansatte		
Arbeidsleder og produksjon, 48 år, Mann, Fagarbeider		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S9b, S11f, S12b	Tap i verdiskapning: 40 %	

Arbeidstakerskjema # 38

Apotek		
6-10 ansatte		
Apotektekniker, 26 år, Mann, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1b, S5a, S8b, S13	Tap i verdiskapning: 25 %	

Ved valg av både subrutine 1 og 8, skal man trekke fra 5 prosentenheter ettersom man antar produktiviteten ikke vil bli så mye lavere på grunn av hjelp fra kolleger. Tap i verdiskapning ender derfor opp på 25 % i dette tilfellet. Ettersom vikarens tap av fritid likevel vil være tilstede, trekkes det ikke ytterligere fra for ledig tid.

Arbeidstakerskjema # 39

Café		
1-5 ansatte		
Ikke oppgitt, 25 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1b, S5a, S7b, S13	Tap i verdiskapning: 20 %	

På grunn av kombinasjon av subrutine 1b og subrutine 7c, trekkes det fra 10

prosentenheter på grunn av at kollegers bidrag vil oppveie for produktivitetstapet til vikaren.

Arbeidstakerskjema # 40

Frisør		
1-5 ansatte		
Frisør, 25 år, Kvinne, Yrresskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S4a, S12bd, S13	Tap i verdiskapning: 10 %	

I dette tilfellet legges det mest vekt på subrutine 4a ettersom arbeidets art består i personlig ekspedering, mens subrutine 9a som vedkommende også har svart, i utgangspunktet viser til ikke-personlig ekspedering.

Arbeidstakerskjema # 41

Næringsmiddelindustri		
11-20 ansatte		
Avdelingsleder, 32 år, Mann, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig	++
- Hvordan?	Gjennom vikarbyrå	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Har for tiden en del ledig tid	
Rutinevalg: S9b, S11c, S13	Tap i verdiskapning: 0 %	

Denne respondenten har svart at det er en god del ledig tid og at alt oppsamlet arbeid

vil kunne tas igjen. Til tross for dette, er det også besvart at det antakelig vil bli skaffet vikar, noe som virker ulogisk i forhold til de andre svarene respondenten har gitt. Det velges derfor å se bort i fra anskaffelse av vikar i beregningene. Tap i verdiskapning ender opp på 0 % på grunn av den ledige tiden og mulighet for å ta igjen alt oppsamlet ugjort arbeid, samt kollegers bidrag.

Arbeidstakerskjema # 42

Næringsmiddelindustri		
11-20 ansatte		
Produksjonsmedarbeider, 38 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S7b, S12b	Tap i verdiskapning: 5 %	

Arbeidstakerskjema # 43

Næringsmiddelindustri		
11-20 ansatte		
Lagerarbeider, 39 år, Mann, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S7b, S13	Tap i verdiskapning: 0 %	

Dersom kolleger hjelper til med alt arbeidet til den fraværende, vil det være

rimelig å anta at det ikke vil være noe oppsamlet arbeid for den fraværende å ta igjen. Om subrutine 11 blir inkludert i beregningene eller ei, har ingen betydning for utfallet av resultatet. Respondenten har her svart at arbeidet består i personlig ekspedering, samt at det er lagerarbeid han driver på med. Å jobbe som lagerarbeider vil mest sannsynlig ikke falle inn under personlig ekspedering, i så tilfelle kun i en viss grad. Det er mulig lagerarbeidet er rettet mot personlig ekspedering av sjåfører som kommer for å hente varer, men det er vanskelig å si noe om. Ser derfor bort i fra subrutine 4 i beregningene, da denne subrutinen omhandler personlig ekspedering.

Arbeidstakerskjema # 44

Industribedrift		
21-50 ansatte		
Avdelingsleder, 50 år, Kvinne, Handelsskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra, Ved å jobbe overtid	
Rutinevalg: S8b, S11b, S12b	Tap i verdiskapning: 8 %	

Arbeidstakerskjema # 45

Industribedrift		
21-50 ansatte		
Administrativt/Innkjøper, 38 år, Kvinne, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Mindre av egne arb.oppg.	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S9d, S11g, S12b	Tap i verdiskapning: 45 %	

Arbeidstakerskjema # 46

Industribedrift		
21-50 ansatte		
Salgskonsulent, 31 år, Mann, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S9b, S11f, S12b	Tap i verdiskapning: 40 %	

Arbeidstakerskjema # 47

Industribedrift		
11-20 ansatte		
Platearbeider, 46 år, Mann, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Nokså lite å gjøre	+++
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Usikker	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S9a, S11i	Tap i verdiskapning: 10 %	

Arbeidstakerskjema # 48

Industribedrift		
21-50 ansatte		
Monteringsarbeider, 25 år, Mann, Bachelor Høyskolenivå		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S7c, S13	Tap i verdiskapning: 30 %	

Da vedkommende i dette tilfellet har svart at kolleger gjør alt arbeidet til den sykemeldte, vil det være rimelig å tro at det ikke vil være noe oppsamlet arbeid å ta igjen. Velger av den årsak å se bort i fra subrutine 11 i beregningene over. Ettersom subrutine 11 da ikke faller inn, vil det være nødvendig å korrigere for litt ledig tid. Det blir derfor trukket fra 10 prosentenheter, og tapet i verdiskapning blir derfor 30 %.

Arbeidstakerskjema # 49

Industribedrift		
21-50 ansatte		
Maskinoperatør, 48 år, Mann, Ingeniør		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
Rutinevalg: S8b, S13	Tap i verdiskapning: 20 %	

Også i dette tilfellet blir det nedjustert med 10 prosentenheter grunnet ledig tid på arbeidsplassen.

Arbeidstakerskjema # 50

Industribedrift		
21-50 ansatte		
Verkstedsarbeider, 54 år, Mann, Ungdomsskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet, Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
Rutinevalg: S9ac/2	Tap i verdiskapning: 65 %	

Arbeidstakerskjema # 51

Butikk		
11-20 ansatte		
Butikkmedarbeider, 34 år, Kvinne, Bachelor i landbruk		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S4b, S8a, S11g	Tap i verdiskapning: 15 %	

Arbeidstakerskjema # 52

Apotek		
1-5 ansatte		
Apotektekniker, 42 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
Rutinevalg: S3 (S1b, S9b), S5b, S12a, S13	Tap i verdiskapning: 40 %	

Da det er ledig tid i arbeidshverdagen på denne arbeidsplassen, kan man nedjustere tap i verdiskapning med 10 prosentenheter, fra 50 % til 40 %.

Arbeidstakerskjema # 53

Apotek		
6-10 ansatte		
Farmasøyt, 28 år, Mann, Universitetet		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S3 (S1b, S8b), S5b, S11g, S12b	Tap i verdiskapning: 20 %	

Respondenten har her svart at arbeidet i stor grad består av personlig ekspedering, og konsekvensen av et sykefravær vil være mer venting. I følge algoritmen vil tapet da

kunne antas å ligge mellom

40-60 %, og det anslåtte tapet vil i dette tilfelle avvike fra intervallet i algoritmen. Årsaken er at det i dette tilfellet vil bli ansatt en vikar noe av tiden respondenten er fraværende, samt at det er noe arbeid som blir oppsamlet, men som respondenten vil kunne ta igjen en del av når han er tilbake på jobb.

Arbeidstakerskjema # 54

Optiker		
1-5 ansatte		
Optiker, 29 år, Kvinne, Mastergrad		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S4b, S10a, S11c, S12bd	Tap i verdiskapning: 10 %	

Arbeidstakerskjema # 55

Restaurant		
11-20 ansatte		
Restaurantmedarbeider, 20 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Usikker	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S4a, S7a	Tap i verdiskapning: 0 %	

Arbeidstakerskjema # 56

Restaurant		
11-20 ansatte		
Servitør, 23 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Usikker	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S4a, S7a, S12b	Tap i verdiskapning: 5 %	

Arbeidstakerskjema # 57

Cafè		
6-10 ansatte		
Matlaging & eksp., 23 år, Kvinne, Kurs på Universitetet		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S3 (S1b, S8b), S5c, S12b	Tap i verdiskapning: 35 %	

Arbeidstakerskjema # 58

Optiker		
6-10 ansatte		
Salgsmedarbeider, 24 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S4b, S10b, S11f	Tap i verdiskapning: 49 %	

I dette tilfellet er tap i verdiskapning høyere enn hva intervallet i subrutine 4b skulle tilsi. Årsaken til dette er at respondenten har svart at kolleger bare hjelper til noe, og at vedkommende kun hadde fått tatt igjen en del av det oppsamlede arbeidet. Velger derfor konsekvent å legge meg høyere i anslaget av tap enn for lavt, og beholder det kalkulerte tapet på 49 %.

Arbeidstakerskjema # 59

Optiker		
11-20 ansatte		
Salgsmedarbeider, 27 år, Mann, Bachelor		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Færre ville bli betjent, Dårligere kvalitet på betj., Mer venting	---
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
Rutinevalg: S4bc, S10b, S12d, S13	Tap i verdiskapning: 65 %	

Vedkommende som har besvart dette skjemaet er en salgsmedarbeider hos en optikerforretning. Ved sykefravær vil kolleger kunne utføre noe av arbeidsoppgavene til den sykemeldte ved å stå på litt mer. Vedkommende i dette tilfellet har litt ledig tid i arbeidshverdagen, og man kan derfor nedjustere tap i verdiskapning med 10 prosentenheter, fra 75 % til 65 %.

Arbeidstakerskjema # 60

Frisør		
6-10 ansatte		
Frisør/Stylist, 22 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Har ledig kapasitet, Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Har for tiden en del ledig tid, Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S4b, S10ab/2, S11c, S12bd	Tap i verdiskapning: 10 %	

Arbeidstakerskjema # 61

Frisør		
1-5 ansatte		
Frisør, 22 år, Kvinne, Frisør		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Har for tiden en del ledig tid, Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S4c, S10b, S11h, S12bd	Tap i verdiskapning: 31 %	

Beregning av tap i verdiskapning ut i fra relevante subrutiner, ser vi at i dette tilfellet samsvarer godt med intervallområdet i subrutine 4c.

Arbeidstakerskjema # 62

Butikk		
11-20 ansatte		
Butikkmedarbeider, 19 år, Kvinne, Student på Universitetet		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S5b, S7b, S12b	Tap i verdiskapning: 45 %	

I dette tilfellet har nederste sjikt av

subrutine 5b blitt valgt, grunnet respondentens besvarelser på kollegers bidrag. Det tilkommer ytterligere 5 prosentenheter på grunn av litt meradministrasjon som følge av sykefraværet. Totalt ender tap i verdiskapningen på 45 %.

Arbeidstakerskjema # 63

Blomsterdekoratør		
11-20 ansatte		
Butikkmedarbeider, 20 år, Kvinne, Blomsterdekoratør		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Færre ville bli betjent, Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S5c, S8b, S12b	Tap i verdiskapning: 35 %	

Tap i verdiskapning ligger i dette tilfellet lavere enn intervallet i algoritmen vil tilsi at det skal ligge på. Jeg føler til tross for dette at det mest korrekte i dette tilfellet,

er å gå ut i fra svarene respondenten har gitt. Legger derfor vekt på at kolleger gjør mesteparten av arbeidet til den sykemeldte ved å stå på litt mer og at det blir litt meradministrasjon som følge av fraværet. Tapet i verdiskapning ender derfor opp på 35 %.

Arbeidstakerskjema # 64

Optiker		
6-10 ansatte		
Salgsmedarbeider, 23 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S4b, S8a, S12bd, S13	20 %	

Da det er en god del ledig tid i arbeidshverdagen på denne arbeidsplassen, kan man nedjustere tap i verdiskapning med 20 prosentenheter, fra 40 % til 20 %. All fraværstiden kan i dette tilfellet ikke sees på som 100 % tapt arbeidstid på grunn av den ledige tiden i arbeidshverdagen.

Arbeidstakerskjema # 65

Optiker		
6-10 ansatte		
Optiker, 27 år, Kvinne, Bachelor		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S4a, S8b, S11c, S12bd	10 %	

Arbeidstakerskjema # 66

Tannlegesenter		
1-5 ansatte		
Tannlegesekretær, 50 år, Kvinne, Artium		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, mye tid	--
Anskaffet vikar?	Ja	++
- Hvordan?	Gjennom vikarbyrå	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S1e, S4c, S12b, S13	35 %	

Da respondenten i dette tilfellet har svart at det blir anskaffet vikar gjennom vikarbyrå ved et fraværstilfelle, utelukker ikke dette at vikaren kan være hjemmевærende, pensjonist eller student. Algoritmen har tatt høyde for dette. I tillegg til vikar, har respondenten svart at kolleger vil hjelpe til med noe av arbeidet. Tatt alle svarene i betraktning, ansees det som urimelig at bedriften må bruke mye tid på omgjøring av avtaler dersom det blir

satt inn vikar og kolleger hjelper til med noe. Ser derfor bort i fra subrutine 12c i beregningen, ettersom den gjelder bruk av tid på omgjøring av avtaler. Tap i verdiskapning ender derfor opp på 35 %.

Arbeidstakerskjema # 67

Tannlegesenter		
11-20 ansatte		
Tannlegesekretær, 56 år, Kvinne, Bedriftsøkonom & tannpleier		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Mindre av egne arb.oppg.	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ikke besvart	
Rutinevalg: S4b, S8d, S11a, S12a	Tap i verdiskapning: 28 %	

Valg innenfor intervallet i subrutine 4b, er gjort på grunnlag av beregningene ut i fra de andre relevante subrutinene. Tap i verdiskapning ender opp på 28 %.

Arbeidstakerskjema # 68

Tannlegesenter		
11-20 ansatte		
Sekretær, 30 år, Kvinne, Bachelor på Universitetet		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S4c, S9c, S11a, S12a	Tap i verdiskapning: 34 %	

Valg innenfor intervallet i subrutine 4c, er gjort på grunnlag av beregningene av andre relevante subrutiner. Tap i verdiskapning er anslått til å være 34 %.

Arbeidstakerskjema # 69

Butikk		
1-5 ansatte		
Assisterende butikksjef, 24 år, Kvinne, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1c, S4a, S7a, S13	Tap i verdiskapning: 40 %	

Respondenten har svart at det blir anskaffet vikar fra egen vikarliste, samt at kolleger gjør alt arbeidet til den sykemeldte. Dersom kolleger har mulighet til å gjøre alt arbeidet til den fraværende, vil det normalt ikke være nødvendig å

anskaffe vikar. Velger på tross av dette konsekvent å ta utgangspunkt i vikar, da butikken i dette tilfellet har så få ansatte, og da det er bedre å underestimere tapet enn å overestimere det. Tapet vil i tillegg nedjusteres med 10 prosentenheter på grunn av valg av både subrutine 1 og 7, grunnet produktivitetstapet frafaller dersom kolleger hjelper til med alt.

Arbeidstakerskjema # 70

Restaurant		
11-20 ansatte		
Servitør, 42 år, Mann, Mastergrad på Universitetet		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S5a, S7c	40 %	

Tap i verdiskapning vil i dette tilfellet være på 40 %, da kolleger blir nødt til å jobbe overtid som følge av et enkelt sykefraværstilfelle. Dette fører til tap av fritid hos kollegene som må jobbe overtid.

Arbeidstakerskjema # 71

Tannlegesenter		
11-20 ansatte		
Tannlegesekretær, 35 år, Kvinne, Cand. mag		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer, Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S4c, S10bc/2, S11f, S12bd	66 %	

Arbeidstakerskjema # 72

Tannlegesenter		
11-20 ansatte		
Tannlege, 45 år, Kvinne, Tannlege		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Usikker	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Usikker	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S4a, S12d	5 %	

Arbeidstakerskjema # 73

Butikk		
6-10 ansatte		
Butikkmedarbeider, 32 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1c, S4b, S7b, S12b, S13	Tap i verdiskapning: 45 %	

Respondenten har svart at det blir anskaffet vikar fra egen vikarliste, samt at kolleger gjør alt arbeidet til den sykemeldte. Dersom kolleger har mulighet til å gjøre alt arbeidet til den fraværende, vil det normalt ikke være nødvendig å anskaffe vikar, men da de er få ansatte i bedriften velger jeg å ta vikaren med i beregningene. På grunn av kombinasjon av subrutine 1 og 7, vil det bli trukket fra 10 prosentenheter.

Arbeidstakerskjema # 74

Industribedrift		
101-500 ansatte		
Produksjonsmedarbeider, 56 år, Kvinne, Grunnskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Mindre av egne arb. oppg.	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S7d, S12b, S13	Tap i verdiskapning: 35 %	

Da det er litt ledig tid i arbeidshverdagen på denne arbeidsplassen, kan man

nedjustere tap i verdiskapning med 10 prosentenheter, fra 45 % til 35 %.

Arbeidstakerskjema # 75

Industribedrift		
101-500 ansatte		
Salgskonsulent, 57 år, Mann, Maritim Utdanning K.S		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra, Ved å jobbe overtid	
Rutinevalg: S10b, S11f	Tap i verdiskapning: 49 %	

Arbeidstakerskjema # 76

Industribedrift		
101-500 ansatte		
Produksjonsmedarbeider, 39 år, Kvinne, Artium		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S2 (S1c, S7a), S12b	Tap i verdiskapning: 40 %	

Arbeidstakerskjema # 77

Skole		
51-100 ansatte		
Programkoordinator, 51 år, Kvinne, Masterutdanning		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S11a	Tap i verdiskapning: 30 %	

Arbeidstakerskjema # 78

Skole		
51-100 ansatte		
Konsulent, 33 år, Kvinne, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S8a, S11f, S12b	Tap i verdiskapning: 26 %	

Arbeidstakerskjema # 79

Skole		
51-100 ansatte		
Konsulent, 59 år, Kvinne, Økonomisk utdanning		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra, Ved å jobbe overtid	
Rutinevalg: S5c, S10c, S11f, S12a	Tap i verdiskapning: 73 %	

Arbeidstakerskjema # 80

Skole		
51-100 ansatte		
Lærer, 40 år, Mann, Lærerutdanning, 4-årig		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer, Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ikke aktuelt	
Rutinevalg: S1b, S12b, S13	Tap i verdiskapning: 35 %	

Ettersom det i dette tilfellet blir skaffet

vikar, vil det ikke være riktig å la subrutine 9bc trekke opp tapet så mye som det ellers ville ha gjort om det ble medregnet. Derfor tar jeg kun utgangspunkt i subrutine 1 i beregningene, og ser bort i fra kollegers bidrag og oppsamlet arbeid ettersom vikar blir anskaffet. Tap i verdiskapning blir beregnet på grunnlag av subrutine 1b og subrutine 12b.

Arbeidstakerskjema # 81

Sykehus		
21-50 ansatte		
Hjelpepleier, 60 år, Kvinne, Hjelpepleier		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S2 (S1c, S10b)	Tap i verdiskapning: 56 %	

Arbeidstakerskjema # 82

Sykehus		
21-50 ansatte		
Sykepleier, 32 år, Kvinne, Sykepleier		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1c, S7b, S12b, S13	Tap i verdiskapning: 45 %	

Her har vi nok et tilfelle med inkonsistente svar. Respondenten har svart at det vil bli anskaffet vikar, samt at kolleger gjør alt. Som tidligere, blir tap i verdiskapning nedjustert med 10 prosentenheter når både subrutine 1 og subrutine 7 er svart. Tap i verdiskapning ender derfor opp på 45 %.

Arbeidstakerskjema # 83

Sykehus		
21-50 ansatte		
Sykepleier, 22 år, Kvinne, Sykepleier		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S4a, S9b, S12b	Tap i verdiskapning: 55 %	

Arbeidstakerskjema # 84

Sykehus		
21-50 ansatte		
Sykepleier, 31 år, Kvinne, Universitetet, bachelor		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1c, S4a, S7a, S12b, S13	Tap i verdiskapning: 45 %	

Kombinasjon av S1c og S7a gir 10

prosentenheters fradrag, ettersom man antar tap av produktivitet ikke vil oppstå på grunn av at kolleger bidrar med alt, i tillegg til ansettelse av vikar.

Arbeidstakerskjema # 85

Sykehus		
21-50 ansatte Sykepleier, 26 år, Kvinne, Bachelor, Sykepleier		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Antakelig	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer, Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S2 (S1c, S7bc/2), S5b, S12bd	Tap i verdiskapning: 51 %	

Arbeidstakerskjema # 86

Sykehjem		
11-20 ansatte Hjelpepleier, 38 år, Kvinne, Bachelor i IT		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S3 (S1c, S9a), S4a, S11a, S12ad	Tap i verdiskapning: 30 %	

Arbeidstakerskjema # 87

Catering		
11-20 ansatte Servitør, 40 år, Kvinne, Universitetet		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1c, S5b, S7a, S12d, S13	Tap i verdiskapning: 45 %	

Kombinasjon av S1c og S7a gir 10

prosentenheters fradrag, ettersom man antar tap av produktivitet ikke vil oppstå på grunn av at kolleger bidrar med alt i tillegg til ansettelse av vikar.

Arbeidstakerskjema # 88

Vekter		
21-50 ansatte Vekter, 24 år, Kvinne, Ikke oppgitt høyeste utdanning		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1b, S4c, S7a, S13	Tap i verdiskapning: 20 %	

Respondenten har svart at det vil bli anskaffet vikar, samt at kolleger gjør alt. Har valgt å trekke fra 10 prosentenheter på grunn av valg av subrutine 1 og 7. Har ikke trukket fra ytterligere 10

prosentenheter på grunn litt ledig tid, da studentens tap av fritid vil være tilstede uansett. Velger i dette tilfellet å holde meg innenfor intervallet i subrutine 4c, og anser tap på 20 % som realistisk i denne situasjonen.

Arbeidstakerskjema # 89

Vekter		
21-50 ansatte		
Vekter, 30 år, Kvinne, Privatskole 2 år		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Færre ville bli betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S4c, S9b, S11b, S12bd	15 %	

Arbeidstakerskjema # 90

Sykehus		
21-50 ansatte		
Radiograf, 54 år, Kvinne, Høyskole, 3 årig		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i noen grad	
- Konsekvens?	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Mindre av egne arb. oppg	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S6, S10d, S11a, S12b	32 %	

Arbeidstakerskjema # 91

Industribedrift		
21-50 ansatte		
Service, 48 år, Mann, Fagbrev		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i stor grad	
- Konsekvens?	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S5a	30 %	

Det vil være rimelig å tro at kolleger vil kunne gjøre noe av arbeidet til den sykemeldte, eller at det blir oppsamlet noe arbeid, men da svarene på spørreskjemaet ikke vitner om slikt, blir det vanskelig å trekke slutninger. Da det i dette tilfellet er vanskelig å anslå hva arbeidet til respondenten konkret dreier seg om, har jeg konsekvent valgt å legge meg i øverste sjiktet i intervallet i subrutine 5a, nemlig 30 %.

Arbeidstakerskjema # 92

Industribedrift		
51-100 ansatte		
Pølsemaker, 30 år, Mann, Fagbrev		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet, Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S7ab, S13	Tap i verdiskapning: 0 %	

Respondenten har svart at kolleger vil hjelpe til med alt arbeidet til vedkommende med sykefravær, samtidig som han har svart at det vil bli oppsamlet noe ugjort arbeid. Svarene er med andre ord inkonsistente. Det vil være rimelig å tro at det ikke vil være noe oppsamlet arbeid dersom kolleger gjør alt arbeidet til den sykemeldte. Ser derfor bort i fra subrutine 11f i beregningene, selv om det å inkludere denne ikke ville påvirket resultatet av tap i verdiskapning verken i den ene eller den andre retningen.

Arbeidstakerskjema # 93

Industribedrift		
51-100 ansatte		
Operatør, 32 år, Mann, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S9a, S11a	Tap i verdiskapning: 15 %	

Arbeidstakerskjema # 94

Helsestasjon		
11-20 ansatte		
Helsesøster, 58 år, Kvinne, Helsesøster		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens?	Ikke oppgitt	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Antakelig	++
- Hvordan?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ikke oppgitt	
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
Rutinevalg: S2 (S1c, S7-10b/4), S12d	Tap i verdiskapning: 51 %	

Ettersom respondenten har glemt å svare på i hvilken grad kollegene bidrar, har gjennomsnittet av prosentsatsene for de ulike svaralternativene, S7b-S10b, blitt brukt i beregningen.

Arbeidstakerskjema # 95

Barnehage		
11-20 ansatte		
Pedagogisk leder, 30 år, Kvinne, Bachelor m/videreutd.		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Hjemmeværende	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer, Ville jobbet overtid, Mindre av egne arb.oppg.	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Usikker	
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra, Ved å jobbe overtid	
Rutinevalg: S3 (S1a, S9bcd/3), S12b	Tap i verdiskapning: 45 %	

Arbeidstakerskjema # 96

Industribedrift		
Ikke opplyst antall ansatte		
Ingeniør, 30 år, Mann, Bachelor		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S10c, S11a	Tap i verdiskapning: 27 %	

Arbeidstakerskjema # 97

Barnehage		
11-20 ansatte		
Barne- og ungdomsarbeider, 54 år, Kvinne, Fagarbeider		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student, Hjemmeværende	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S3 (S1ab/2, S7b), S12b	Tap i verdiskapning: 15 %	

Arbeidstakerskjema # 98

Barnehage		
11-20 ansatte		
Assistent, 51 år, Kvinne, Folkehøyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja → Nei	
Anskaffet vikar?	Usikker	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ikke besvart	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S10b, S13	Tap i verdiskapning: 60 %	

Respondenten har muligens mistolket spørsmålet om personlig ekspedering. Det å arbeide i barnehage er selvsagt en jobb hvor man er i kontakt med mennesker, men ikke på den måten spørsmålet er ment til. Fraværet vil for eksempel ikke føre til lengre køer, mer venting etc. Velger av den grunn å se bort i fra spørsmålet om personlig ekspedering, samt tilhørende spørsmål om konsekvens og omgjøring av avtaler. Tapet nedjusteres fra 70 % til 60 % på grunn av litt ledig tid i arbeidshverdagen på denne arbeidsplassen.

Arbeidstakerskjema # 99

Barnehage		
11-20 ansatte		
Pedagogisk leder, 33 år, Kvinne, Bachelor		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S10b, S11f	Tap i verdiskapning: 49 %	

Arbeidstakerskjema # 100

Barnehage		
11-20 ansatte		
Ikke oppgitt, 43 år, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja → Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Usikker	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S2 (S1d, S8b), S12b, S13	Tap i verdiskapning: 35 %	

Som arbeidstakerskjema nummer 99, er det også her svart at arbeidet består i personlig ekspedering. Velger derfor også her å se bort i fra dette spørsmålet, samt tilhørende spørsmål.

Arbeidstakerskjema # 101

Barnehage		
11-20 ansatte		
Pedagogisk leder, 29 år, Kvinne, Universitet		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja → Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student, Skoleelev, Hjemmeværende	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer, Mindre av egne arb.oppg.	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S3 (S1abb/3, S8bd/2), S11f, S13	Tap i verdiskapning: 24 %	

I og med respondenten har svart både skoleelev, hjemmeværende og student på type vikar, blir det mest korrekte å ta gjennomsnittet av de tre verdiene, til tross av at skoleelev/student går under en linje i algoritmen. Dette vil gi et høyere gjennomsnitt enn om man kun tar utgangspunkt i to verdier. Ser også her bort i fra spørsmålene som omhandler personlig ekspedering på grunn av arbeidets art.

Arbeidstakerskjema # 102

Barnehage		
11-20 ansatte		
Barne- og ungdomsarbeider, 46 år, Kvinne, Fagarbeider		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja → Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student, Hjemmeværende, Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S2 (S1abc/3, S10b), S13	Tap i verdiskapning: 32 %	

Det trekkes i tillegg fra 10 prosentenheter på grunn av litt ledig tid.

Arbeidstakerskjema # 103

Barnehage		
11-20 ansatte		
Pedagogisk leder, 56 år, Kvinne, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student, Hjemmeværende, Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Nei, lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra, Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S1abc/3, S13	Tap i verdiskapning: 30 %	

Det velges også her å se bort i fra personlig ekspedering og tilhørende spørsmål på grunn av arbeidets art.

Arbeidstakerskjema # 104

Barnehage		
11-20 ansatte		
Fagarbeid, 52 år, Kvinne, Fagarbeider		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja → Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Ja, litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S2 (S1c, S8b), S12b, S13	Tap i verdiskapning: 49 %	

Dette skjemaet blir behandlet på tilsvarende måte som arbeidstakerskjema # 98.

Vedlegg 7

Lederskjema # 1

Bilverksted, Økonomisjef		
6 ansatte		
Den sykemeldte:		
Bilmekaniker, 31, Mann, Yrkeskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Står på litt mer, Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S10bc/2, S11g, S12b	Tap i verdiskapning: 45 %	

Lederskjema # 2

Hjemmesykepleien, Sykepleier		
15 ansatte		
Den sykemeldte:		
Hjemmesykepleien, 40, Kvinne, Hjelpepleier		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, for det meste	
- Konsekvens	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student, Skoleelev	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Mindre av egne arb. oppg.	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1b, S5b, S13	Tap i verdiskapning: 30 %	

Da det i denne bedriften blir anskaffet vikar ved et sykefraværstilfelle, ser jeg bort i fra besvarelsene som omhandler hjelp fra kolleger og tilhørende spørsmål, da disse tallene vil trekke tap i verdiskapning unaturlig høyt. Alle svarene blir derimot tatt med i resultatene, da

kollegers bidrag vil være en form for kompensasjonsmekanisme som vil telle positivt i forhold til tap i verdiskapning.

Lederskjema # 3

Verksted, Avdelingsleder		
8 ansatte		
Den sykemeldte:		
Avdelingsleder, 64, Mann, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg: S10b, S11a, S12b	Tap i verdiskapning: 26 %	

Lederskjema # 4

Tømmerfirma, Leder		
3 ansatte		
Den sykemeldte:		
Tømmer, 40, Mann, Tømmer		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S7c, S12b	Tap i verdiskapning: 45 %	

Lederskjema # 5

Blomsterbutikk, Daglig leder		
4 ansatte		
Den sykemeldte:		
Blomsterdekoratør, 30, Kvinne, Kunsthøyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S4a, S7b, S12a	Tap i verdiskapning: 10 %	

Lederskjema # 6

Industribedrift, Avdelingsleder		
19 ansatte		
Den sykemeldte:		
Lab-arbeider, 61, Kvinne, Meieriskolen		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Vet ikke	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S7b, S12b	Tap i verdiskapning: 5 %	

Lederskjema # 7

Apotek, Daglig leder		
5 ansatte		
Den sykemeldte:		
Apotektekniker, 30, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, for det meste	
- Konsekvens	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Skoleelev, Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet, Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S3 (S1bc/2, S9ac/2), S5b, S12b	Tap i verdiskapning: 57,5 %	

Lederskjema # 8

Reisebyrå, Leder		
5 ansatte		
Den sykemeldte:		
Reisekonsulent, 25, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S4b, S7a, S11b, S13	Tap i verdiskapning: 10 %	

Beregningene basert på besvarelsen gir et tap i verdiskapning på 0 %. Da konsekvensen av et enkelt fraværstilfelle medfører mer venting for kundene, vil det være tap av fritid tilstede hos kundene. Av den grunn settes tap i verdiskapning til

10 %, noe som da også sammenfaller med intervallet i subrutine 4b, som omhandler tap i verdiskapning ved personlig ekspedering i de tilfeller når man må vente lenger.

Lederskjema # 9

Tannlegesenter, Leder		
9 ansatte		
Den sykemeldte:		
Tannlegesekretær, 45, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Har for tiden en del ledig tid	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S4c, S10a, S11c, S12bd	10 %	

I dette tilfellet avviker beregningene for tap i verdiskapning med intervallet oppgitt i subrutine 4c, da vedkommende vil kunne ta igjen alt oppsamlet arbeid når hun kommer tilbake på jobb. Det er en god del ledig tid på denne arbeidsplassen, noe som medfører bruk av subrutine 11c. Dette gir tap i verdiskapning på 0 %, men da det tilkommer litt meradministrasjon og må brukes litt tid på omgjøring av avtaler, blir anslaget av det totale tapet i verdiskapning på 10 %.

Lederskjema # 10

Reklamebyrå, Leder		
14 ansatte		
Den sykemeldte:		
Grafisk designer, 47, Mann, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S10b, S11b, S12b	12 %	

Lederskjema # 11

Regnskapsbyrå, Personalansvarlig		
15 ansatte		
Den sykemeldte:		
Revisormedarbeider, 25, Kvinne, Bachelor		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S11a	30 %	

Lederskjema # 12

Reklamebyrå, Leder		
2 ansatte		
Den sykemeldte:		
Prosjektleder, 45, Kvinne, Handelsgym		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S9c, S11b	8 %	

Lederskjema # 13

Regnskapsbyrå, Daglig leder		
8 ansatte		
Den sykemeldte:		
Regnskapsfører, 49, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S8b, S11b, S12b	Tap i verdiskapning: 8 %	

Lederskjema # 14

Regnskapsbyrå, Daglig leder		
4 ansatte		
Den sykemeldte:		
Selvstendig arbeid, 60, Mann, Regnskapsutdanning		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S8c, S11f, S12b	Tap i verdiskapning: 61 %	

Lederskjema # 15

Reisebyrå, Teamleder		
65 ansatte		
Den sykemeldte:		
Salgskonsulent, 30, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	
- Hvordan ta igjen?	Har for tiden en del ledig tid	
Rutinevalg: S4c, S13	Tap i verdiskapning: 20 %	

Da vedkommende i denne bedriften har

svart at den sykemeldte er en

salgskonsulent i reisebyrå og arbeidet

består i personlig ekspedering, virker det

ulogisk at det skulle vært oppsamlet noe

ugjort arbeid på grunn av arbeidets art. Jeg

velger derfor å se bort i fra oppsamlet

ugjort arbeid i beregningene. Tap i

verdiskapning tas fra intervallet i subrutine

4c på bakgrunn av besvarelsen til

respondenten. På grunn av mye ledig tid,

anslår jeg tapet til å ligge i nederste sjikt i

subrutine 4c.

Lederskjema # 16

Butikk, Leder		
6 ansatte		
Den sykemeldte:		
Butikkmedarbeider, 23, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S4a	Tap i verdiskapning: 0 %	

Lederskjema # 17

Butikk, Daglig leder		
13 ansatte		
Den sykemeldte:		
Butikkmedarbeider, 22, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1b, S4a, S7a, S13	Tap i verdiskapning: 20 %	

I dette tilfellet har daglig leder svart at det vil bli anskaffet vikar ved et enkelt fraværstilfelle, samt at kolleger vil gjøre alt arbeidet til den sykemeldte. Som tidligere beskrevet vil kombinasjon av subrutine 1 og 7 medføre et fratrekk på 10 prosentenheter på skåren oppgitt i subrutine 1, på grunn av at man ser bort i

fra lavere produktivitet ettersom kolleger hjelper til med alt, i tillegg til at det ble anskaffet vikar. Ettersom tap av fritid likevel vil være tilstede hos vikaren, vil jeg ikke trekke fra ytterligere 10 prosentenheter til tross for litt ledig tid. Vi ender derfor opp med et tap på 20 % i verdiskapningen.

Lederskjema # 18

Transportbedrift, Daglig leder		
7 ansatte		
Den sykemeldte:		
Importmedarbeider, 35, Kvinne, Artium		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S4a, S7a	Tap i verdiskapning: 0 %	

Lederskjema # 19

Elektrobedrift, Daglig leder		
16 ansatte		
Den sykemeldte:		
Elektriker, 35, Mann, Fagbrev elektriker		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i noen grad	
- Konsekvens	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Mindre av egne arb. oppg.	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S6, S10d, S11k, S12ad	100 %	

I dette tilfellet blir resultatet av fraværet hele 100 % tap i verdiskapning ettersom vedkommende er fullt beskjeftiget, det ikke vil bli skaffet vikar, kolleger bare vil utføre noen av arbeidsoppgavene til den fraværende, samt at det vil bli oppsamlet ugjort arbeid som ikke vil kunne tas igjen ved tilbakekomst til jobb.

Lederskjema # 20

Låsesmed, Avdelingsleder		
11 ansatte		
Den sykemeldte:		
Låsesmed, 40, Mann, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
- Konsekvens	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S6, S9b, S11f, S12d	40 %	

Lederskjema # 21

Industribedrift, Leder		
10 ansatte		
Den sykemeldte:		
Kontorarbeid, 35, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i noen grad	
- Konsekvens	Færre ville bli betjent, Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Står på litt mer, Jobber overtid, Mindre av egne arb. oppg.	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra, Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S6, S8bcd/3, S11a	15 %	

Leder har i denne bedriften svart at den sykemeldtes arbeid består i kontorarbeid, men har likevel svart at arbeidet består i noen grad av personlig ekspedering. Om jeg tar med subrutine 6 som omhandler *personlig ekspedering i noen grad* eller om jeg utelater den, vil ikke påvirke beregningene av tap i verdiskapning. Det er godt mulig at arbeidet til den sykemeldte faktisk har noe personlig ekspedering mot klienter. Anslått totalt tap i verdiskapning ender på 15 %.

Lederskjema # 22

Frisør, Daglig leder		
2 ansatte		
Den sykemeldte:		
Frisør, 23, Kvinne, Frisør		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Antakelig ikke	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Har for tiden en del ledig tid, Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S4b, S8c, S11g, S12d	Tap i verdiskapning: 35 %	

Lederskjema # 23

Apotek, Leder		
9 ansatte		
Den sykemeldte:		
Apotektekniker, 35, Kvinne, Yrkeskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student, Skoleelev	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Annet	
Rutinevalg: S3 (S1b, S7b), S4b, S11g, S12b	Tap i verdiskapning: 12,5 %	

Lederskjema # 24

Bakeri, Daglig leder		
5 ansatte		
Den sykemeldte:		
Bakerimedarbeider, 23, Kvinne, Grunnskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1b, S7b, S13	Tap i verdiskapning: 20 %	

Denne besvarelsen kan virke noe ulogisk da leder har svart at det er en god del ledig tid, at kolleger ville kunne gjøre alt av arbeidsoppgaver til den sykemeldte, men at det likevel blir satt inn vikar. Når man ser på antall ansatte i bakeriet, kan man likevel anta at dette er tilfelle, i og med det er så få ansatte på denne arbeidsplassen. Velger derfor å ta med alle svarene i beregningene. Som tidligere vil kombinasjon av subrutine 1 og 7 gi en reduksjon på 10 prosentenheter, ettersom man antar tap av produktivitet ikke vil forekomme siden kolleger hjelper til med alt. Det totale tapet i verdiskapning i denne bedriften blir dermed 20 %.

Lederskjema # 25

Frisør, Leder		
4 ansatte		
Den sykemeldte:		
Frisør, 27, Kvinne, Frisør		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S4c, S9b, S12ad, S13	55 %	

Her trekkes det fra 10 prosentenheter for tap i verdiskapning, på grunn av litt ledig tid på arbeidsplassen.

Lederskjema # 26

Industribedrift, Kvalitetsleder		
14 ansatte		
Den sykemeldte:		
Avdelingsleder, 30, Mann, Fagskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Mindre av egne arb. oppg.	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra, Ved å jobbe litt overtid	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S8d, S11a	18 %	

Lederskjema # 27

Industribedrift, Økonomisjef		
32 ansatte		
Den sykemeldte:		
IKT, 50, Mann, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Vet ikke	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, for det meste	
- Konsekvens	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Har for tiden en del ledig tid	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S5b, S9c, S11g, S12b	45 %	

Lederskjema # 28

Industribedrift, Daglig leder		
23 ansatte		
Den sykemeldte:		
Produksjonsmedarbeider, 38, Mann, Gymnas		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S8c	60 %	

Lederskjema # 29

Apotek, Daglig leder		
6 ansatte		
Den sykemeldte:		
Apotektekniker, 30, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Står på litt mer, Jobber overtid, Mindre av egne arb.oppg.	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S3 (S1b, S7bcd/3), S4b, S12b	Tap i verdiskapning: 33,3 %	

Lederskjema # 30

Optiker, Personalansvarlig		
4 ansatte		
Den sykemeldte:		
Optiker m/linsekompetanse, 30, Kvinne, Mastergrad		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, for det meste	
- Konsekvens	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg: S5b, S8a, S11b, S12bd	Tap i verdiskapning: 13 %	

Denne besvarelsen har et beregnet tap i verdiskapning på 13 %, noe som avviker relativt mye i forhold til intervallet i subrutine 5b. Årsaken til dette er fordi kolleger vil kunne gjøre mesteparten av arbeidet til den sykemeldte, samt at det

blir noe omgjøring av avtaler som den sykemeldte kan ta igjen når hun kommer tilbake til arbeidet. På denne måten blir tapet i verdiskapningen lavere enn forventet. Velger derfor å beholde det beregnede tapet i verdiskapning.

Lederskjema # 31

Butikk, Daglig leder		
15 ansatte		
Den sykemeldte:		
Butikkmedarbeider, 25, Mann, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	Nokså lite å gjøre	+++
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1b, S4a, S12a	Tap i verdiskapning: 40 %	

Lederskjema # 32

Restaurant, Daglig leder		
22 ansatte		
Den sykemeldte:		
Restaurantmedarbeider, 25, Kvinne, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S4a, S8c, S12a, S13	Tap i verdiskapning: 60 %	

Da det er litt ledig tid til overs i arbeidshverdagen den siste perioden,

trekkes det fra 10 prosentenheter, og tap i verdiskapning ender da opp på 60 %.

Lederskjema # 33

Restaurant, Daglig leder		
19 ansatte		
Den sykemeldte:		
Servitør, 20, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Nokså lite å gjøre	+++
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S1b, S4a, S8c, S12b, S13	Tap i verdiskapning: 30 %	

I dette tilfellet har leder besvart at det har vært nokså lite å gjøre, og at det vil bli anskaffet vikar. Kolleger vil utføre mesteparten av den sykemeldtes arbeidsoppgaver i den aktuelle perioden ved å jobbe overtid. Ettersom respondenten her har svart en kombinasjon av subrutine 1 og 8, nedjusterer man tapet med 5 prosentenheter. Litt meradministrasjon vil tilkomme, slik at det anslåtte tapet vil ende opp på 30 %.

Lederskjema # 34

Optiker, Butikksjef		
10 ansatte		
Den sykemeldte:		
Optiker, 35, Kvinne, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, mye tid	--
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Står på litt mer, Jobber overtid, Mindre av egne arb. oppg.	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S4c, S8bcd/3, S12ac	Tap i verdiskapning: 70 %	

Lederskjema # 35

Frisør, Daglig leder		
6 ansatte		
Den sykemeldte:		
Frisør, 23, Kvinne, Frisør		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, for det meste	
- Konsekvens	Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Har for tiden en del ledig tid	
Rutinevalg: S4c, S9b, S11g, S12d	Tap i verdiskapning: 30 %	

Lederskjema # 36

Blomsterbutikk, Daglig leder		
11 ansatte		
Den sykemeldte:		
Butikkmedarbeider, 36, Kvinne, Blomsterdekoratør		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Står på litt mer, Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg: S4c, S8bc/2, S12a	Tap i verdiskapning: 55 %	

Lederskjema # 37

Optiker, Daglig leder		
7 ansatte		
Den sykemeldte:		
Optiker, 30, Kvinne, Bachelor		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, for det meste	
- Konsekvens	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Nei	
Rutinevalg: S5c, S9b, S11l, S12bd	Tap i verdiskapning: 50 %	

Lederskjema # 38

Tannlegesenter, Praksiseier		
3 ansatte		
Den sykemeldte:		
Tannlegesekretær, 50, Kvinne, Artium		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Vet ikke	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, mye tid	--
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Gjennom vikarbyrå	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ikke aktuelt	
Rutinevalg: S1e, S4c, S12bc	Tap i verdiskapning: 45 %	

Her har praksiseier svart at det vil bli anskaffet vikar ved et fraværstilfelle, og også at kolleger gjør noe. Ser bort fra subrutine 10a i beregningene ettersom inkludering av denne subrutinen vil trekke tap i verdiskapning unaturlig høyt, når det i grunn bare har en positiv innvirkning på tap i verdiskapning.

Lederskjema # 39

Tannlegesenter, Daglig leder		
10 ansatte		
Den sykemeldte:		
Tannlegesekretær, 55, Kvinne, Tannlegesekretær		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Vet ikke	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Står på litt mer, Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Nei	
Rutinevalg: S1c, S7bc/2, S12b, S13	Tap i verdiskapning: 45 %	

Trekker i dette tilfellet fra 10 prosentenheter på grunn av kombinasjon av subrutine 1 som omhandler anskaffelse av vikar, og subrutine 7 som dreier seg om at kolleger gjør alt arbeidet til den sykemeldte.

Lederskjema # 40

Butikk, Daglig leder		
4 ansatte		
Den sykemeldte:		
Butikkansvarlig, 29, Kvinne, Makeupartist		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja, for det meste	
- Konsekvens	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Jæ	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S1c, S5b, S8b, S12b, S13	50 %	

Ettersom respondenten her har svart at det vil bli anskaffet vikar, og kolleger vil bidra til mesteparten av arbeidsoppgavene til den sykemeldte, vil det bli trukket fra 5 prosentenheter fra skåren. Det vil være rimelig å anta at det ikke vil være oppsamlet noe ugjort arbeid ettersom det er litt ledig tid, og kolleger bidrar med mye. Ser derfor bort fra dette i beregningene av tap i verdiskapning.

Lederskjema # 41

Restaurant, Daglig leder		
12 ansatte		
Den sykemeldte:		
Kokk, 28, Mann, Student		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, for det meste	
- Konsekvens	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S1c, S5a, S7b, S13	40 %	

Ettersom respondenten har svart både subrutine 1 og 7, trekker jeg fra 10 prosentenheter som nevnt i tidligere omtalte spørreskjema. Det totale tap i verdiskapning blir derfor på 40 %.

Lederskjema # 42

Tannlegesenter, Klinikleder		
20 ansatte		
Den sykemeldte:		
Tannlegesekretær, 28, Kvinne, Tannpleier		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	6-10 dager	
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Står på litt mer	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S4b, S8b, S13	20 %	

Her ser vi at respondenten har svart det er litt ledig tid i arbeidshverdagen, og derfor blir det trukket fra 10 prosentenheter på

tap i verdiskapning. Dette medfører et tap i verdiskapning på 20 %.

Lederskjema # 43

Butikk, Assisterende butikkleder		
7 ansatte		
Den sykemeldte:		
Butikkmedarbeider, 35, Mann, Ikke oppgitt		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	Nokså lite å gjøre	+++
Personlig ekspedering?	Ja, for det meste	
- Konsekvens	Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S1c, S5c, S7c, S12ad, S13	55 %	

I denne bedriften har assisterende butikkleder svart at det har vært nokså lite å gjøre på arbeidsplassen den siste perioden. Respondenten har likevel svart at det vil bli anskaffet vikar, noe som ikke virker urimelig på grunn av bedriftens størrelse. I tillegg kommer meradministrasjon og det må brukes litt tid til omgjøring av avtaler, slik at det totale tapet i verdiskapning blir 55 %.

Lederskjema # 44

Industribedrift, Servicesleder produksjon		
120 ansatte		
Den sykemeldte:		
Linjeleder, 42, Mann, Fagbrev		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	6-10 dager	
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S7a, S12b	5 %	

Lederskjema # 45

Skole, Studiesjef		
65 ansatte		
Den sykemeldte:		
Praksiskoordinator, 33, Kvinne, Bachelor		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i noen grad	
- Konsekvens	Ingen av delene	
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Står på litt mer, Jobber overtid	
Meradministrasjon leder?	Litt meradm.	-
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S6, S9bc/2, S11f, S12b	40,5 %	

I dette tilfellet blir det som algoritmen sier, trukket fra 10 prosentenheter på grunn av at fraværet ikke medfører noen konsekvenser for den personlige ekspederingen.

Lederskjema # 46

Skole, Assisterende rektor		
100 ansatte		
Den sykemeldte:		
Spesialpedagog, 58, Kvinne, Adjunkt		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S1b	30 %	

Lederskjema # 47

Skole, Rektor		
Ikke opplyst antall ansatte		
Den sykemeldte:		
Skoleassistent, 40, Kvinne, Videregående skole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	Nokså lite å gjøre	+++
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Annet	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Mindre av egne arb.oppg.	
Meradministrasjon leder?	Noen timer meradm.	--
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S3, (S1c, S8d), S4c, S12a	65 %	

Lederskjema # 48

Sykehus, Enhetsleder		
40 ansatte		
Den sykemeldte:		
Sykepleier, 35, Kvinne, Høyskole, Bachelor		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Mer enn 2 uker	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, for det meste	
- Konsekvens	Dårligere kvalitet på betj.	--
Omgjøring av avtaler?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S1c, S5c	50 %	

Lederskjema # 49

Sykehjem, Personal/Driftsansvarlig		
37 ansatte		
Den sykemeldte:		
Kontor & administrasjon, 55, Kvinne, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja, i noen grad	
- Konsekvens	Færre ville bli betjent	--
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ikke opplyst	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Ja	
- Mulighet å ta igjen?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan ta igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S6, S11a, S12d	35 %	

Driftsansvarlig har i dette tilfellet unnlatt eller glemt å svare på spørsmål om kollegers bidrag ved sykefraværet. Det er likevel svart at alt ugjort arbeid vil samles opp og kunne tas igjen når den sykemeldte er tilbake på jobb, og det virker rimelig med tanke på arbeidets art til den sykemeldte.

Lederskjema # 50

Industribedrift, Lønnsmedarbeider		
65 ansatte		
Den sykemeldte:		
Renhold, 35, Mann, Høyskole		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	3-5 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Nei	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Jobber overtid, Mindre av egne arb.oppg.	
Meradministrasjon leder?	Lite meradm.	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S7cd/2	40 %	

Lederskjema # 51

Hjemmesykepleien, Leder		
52 ansatte		
Den sykemeldte:		
Hjemmesykepleien, 25, Kvinne, Fagarbeider		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	1-2 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S1c	50 %	

Lederskjema # 52

Helsestasjon, Enhetsleder		
24 ansatte		
Den sykemeldte:		
Helsestasjonstjeneste, 58, Kvinne, Helsesøster		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	Vet ikke	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Ja	
- Konsekvens	Mer venting	
Omgjøring av avtaler?	Ja, litt tid	-
Anskaffet vikar?	Ja	+++
- Hvordan?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Nei	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S1c, S4b, S13	50 %	

Bedriften i dette tilfellet skaffer vikar ved sykefraværet. Det virker noe urimelig at bedriften i tillegg må gjøre om på avtaler ettersom det er satt inn en annen person til å utføre arbeidet til den sykemeldte, og derfor sees det bort i fra subrutine 12d i beregningene. Det vil likevel være rimelig å anta at det muligens medfører mer venting, kanskje på grunn av lavere produktivitet hos vikaren.

Lederskjema # 53

Barnehage, Mellomleder		
20 ansatte		
Den sykemeldte:		
Assistent, 40, Kvinne, Fagarbeider Helsefag		
Spørsmål:	Svar:	B. K.
Hvor langt sykefravær?	6-10 dager	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Personlig ekspedering?	Nei	
Anskaffet vikar?	Noe av tiden	++
- Hvordan?	Fra egen vikarliste	
- Type vikar?	Hjemmeværende	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Står på litt mer, Jobber overtid, Mindre av egne arb.oppg.	
Meradministrasjon leder?	Ikke oppgitt	
Oppsamlet ugjort arbeid?	Usikker	
- Mulighet å ta igjen?	Ikke aktuelt	
Rutinevalg:	Tap i verdiskapning:	
S3 (S1a, S9bcd/3)	40 %	