

# Fredagsbirken og Sykefravær - En studie av Totens Sparebank sin gjennomføring av arrangementet.

FREDAGSBIRKEN AND SICKNESS ABSENCE - A STUDY OF TOTENS SPAREBANK CARRYING OUT OF THIS EVENT.

HANS IVAR FESTAD



## Førord

Denne oppgaven er skrevet som avsluttende oppgave i masterprogrammet ved Universitetet på ÅS, institutt for økonomi og ressursforvaltning.

Oppgaven omhandler Totens Sparebank sitt prosjekt om å la de ansatte sykle Fredagsbirken høsten 2009. Og hvordan dette har bidratt til en reduksjon i sykefraværet ved bedriften.

Jeg vil rette en takk til min veileder Gro Ladegård for god hjelp i starten av oppgaven.

En stor takk vil jeg rett til alle ansatte i Totens Sparebank som tok seg tid til å svare på min nettbaserte undersøkelse. Jeg fikk en 103 svar av 130 ansatte, noe som jeg er meget godt fornøyd med.

Jeg vil rette en takk til Avdelingsbanksjef Odd Fjellby for god dialog, og gode bidrag til i form av informasjon om prosjektet.

Oppgaven tar for seg innledningsvis for seg gjeldene forskning på hva som skaper sykefravær. Og videre på hvordan fysisk aktivitet påvirker dette fraværet. Så presenteres resultatene fra undersøkelsen jeg gjennomførte i Totens Sparebank. Oppgaven avrundets med en liten diskusjon og forslag til forbedring og gjennomføring.

Gjøvik 15.06.2010

Hans Ivar Festad

## Innholdsfortegnelse

Forord .....	2
Bakgrunn for oppgaven .....	5
Problemstillinger .....	7
Problemstillingens begrensninger .....	7
Litteratur om arbeidsmiljø, fysisk aktivitet, sykefravær og kostnader .....	8
Årsaker til sykefravær .....	8
Arbeidsmiljø .....	10
Psykososialt arbeidsmiljø .....	10
Fysisk arbeidsmiljø .....	11
Tiltak mot sykefravær .....	12
Generelle tiltak .....	12
Fysisk aktivitet .....	13
Trening på fritiden .....	14
Trening tilrettelagt av arbeidsgiver .....	16
Oppsummering av litteratur .....	20
Modeller for økonomiske beregninger .....	21
Eksempel på kostnadsberegning .....	22
Funn i rapporten .....	23
Estimering av kostnad ved korttidsfravær (<16 dager) .....	24
Estimering av kostnad ved langtidsfravær (>16 dager) .....	24
Ikke økonomiske målbare effekter .....	25
Hvordan kompenseres fravær .....	25
Spørreundersøkelse .....	27
Metode .....	27
Utvalg .....	28
Usikkerhet i resultatene .....	28

Beskrivelse av Fredagsbirken.....	29
Beskrivelse av Totens Sparebank.....	30
Analyse av funnene i undersøkelsen .....	32
Generell fysisk aktivitet .....	32
Sykefravær .....	33
Fordeling av fraværet .....	34
Sammenhengen mellom fysisk aktivitet og sykefravær.....	36
Syklet Fredagsbirken.....	38
Hvorfor gjennomføre Fredagsbirken.....	41
Lønnsomhetsvurdering av tiltaket Fredagsbirken .....	44
Oppsummering .....	46
Litraturliste .....	48
Vedlegg 1 Spørreundersøkelsen.....	51
Vedlegg 2 .....	58
Tabell 1 Sykefraværsdagsverk 4 kv 2001-2009 Diagnose.....	7
Tabell 2 Kjønn (N 99) .....	32
Tabell 3 Sykefravær og Kjønn(N 101).....	36
Tabell 4 Sykefravær opp mot antall dager man trener (N 101).....	37
Tabell 5 Deltagelse i Fredagsbirken fordelt på alder. (N103).....	39
Tabell 6 Sykefravær kryssset mot deltagelse i Fredagsbirken(N103) .....	40
Tabell 7 Varighet på den ekstra treningen utført i forbindelse med Birken (N56). .....	41
Tabell 8 Faktorer som påvirket deltagelsen i Fredagsbirken fordelt i prosent.....	42
Tabell 9 Snittverdien av den enkelte faktor som påvirket deltagelsen i Fredagsbirken.....	43
Figur 1 Statens utgifter til sykepenger per år 2003-2010.....	14

## Bakgrunn for oppgaven

Sykefravær er et tema som til stadighet dukker opp i samfunnsdebatten, og det tema som berører samfunnet, bedrifter og enkeltindivider. Jeg er genuint opptatt av denne problematikken og mener at vi har en veldig lang vei å gå her i Norge med å jobbe med denne problematikken.

En ny paragraf som kom i 2006, § 3.4 i arbeidsmiljøloven, påla arbeidsgivere i tillegg til vektlegging av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet også å vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne. Dette kommer av at det er hevet over enhver tvil at fysisk aktivitet og sykefravær henger sammen. Dette er dokumentert i mange studier gjort av blant annet Sosial- og helsedirektoratet (2000) og Ose, Jensberg m fl (2006). Det er derimot ikke like klare funn, når man ser på de tidsbegrensede tiltak som er iverksatt av ulike arbeidsgivere om å redusere sykefraværet gjennom tilbud om trening. Her konkluderer flere forfattere med at en slik effekt ikke er målbar. Felles for disse forsøkene er at man måler effekt allerede etter 3 til 6 måneder, og forfattere selv påpeker at dette muligens er en felles svakhet ved disse.

Ser man på tiltak som strekker seg utover en slik kort tidsperiode finner man dekning for at trening iverksatt av arbeidsgiver fungerer. Moe og Thom (2001) fant i sin studie at styrketrening rettet mot ansatte med muskel- og skjelettlidelser hadde en signifikant reduksjon i sitt sykefravær gjennom en 12 måneders treningsperiode, og 12 måneder etter prosjektets slutt. Her ble de ansatte opplært på arbeidsplassen, og deler av treningen foregikk også i arbeidstiden. Det som er vesentlig å trekke med seg her er at den ansattes aktivitetsnivå må opp på et visst nivå over tid for at man skal kunne redusere sykefraværet.

Dette er nok grunnen til at mange bedrifter nå satser på forskjellige trimaktiviteter for sine ansatte.

Birken er blitt en institusjon i Norge. Om lag 25 000 sykler Birken på høsten og på vinteren går 16 000 over fjellet på ski. Det er blitt et enormt populært arrangement som fulltegnes lenge før påmeldingsfristen hvert år.

Jeg er selv en ivrig birkebeiner, og har deltatt flere ganger på både ski og sykkel. Da jeg fikk høre om Totens Sparebank sitt Birkenprosjekt ble jeg umiddelbart fasinert av opplegget, og syntes det virket svært spennende. Ikke bare sett fra et sykefraværs perspektiv, men fra et ledelses- og bedriftsøkonomisk perspektiv generelt. Det å iverksette et så omfattende prosjekt

krever finansielle prioriteringer, organisatoriske prioriteringer og en velvilje fra ledelsen og de ansatte.

Jeg har gjennomført en spørreundersøkelse for å kartlegge treningsvanene samt sykefraværet til de ansatte i Totens Sparebank før og etter de meldte seg på Fredagsbirken. I undersøkelsen har jeg sett på antall treningsøkter, lengden og intensiteten på disse og hvorvidt den enkelte økte denne treningsmengden etter at de meldte seg på Birken. Videre har jeg også spurt om hvilke faktorer som var viktigst i forbindelse med at de meldte seg på prosjektet.

Jeg har gjort kalkyler på om dette prosjektet er bedriftsøkonomisk forsvarlig for Totens Sparebank. Som grunnlag for denne utregningen og kalkylene har jeg brukt en rapport fra Hem (2000), samt en master oppgave skrevet av Trond Nymark (2007). Disse belyser hvilke gjennomsnittlige kostnader som en bedrift har ved et sykefravær, avhengig av hvordan man kompenserer for fraværet. Prisnippene for disse kalkylene blir forklart slik at bedrifter kan gjøre konkrete kalkyler basert på egne tall.

I 4 kvartal 2009 var sykefraværet på landsbasis på 7,6 %<sup>1</sup>, dette er en økning fra 4 kvartal i 2008 da fraværet var 7,1 %. Mye av denne økningen tilskrives svineinfluensaen som gjorde sitt inntog for fullt høsten 2009. SSB anslår at om lag 49 % av økningen kan tilskrives svineinfluensaen på landsbasis. Sykefraværet for 2009 er omtrent på samme nivå som i 2001 da avtalen om inkluderende arbeidsliv ble inngått.

Den vanligste årsaken til sykefravær i Norge er muskel- og skjelettrelaterte lidelser, og disse utgjør en andel på mellom 39 og 45 % av alt fravær. Psykiske lidelser er klart den nest største på mellom 16 – 19 % (se tabell 1). Trening og fysisk aktivitet har stor positiv effekt på begge disse diagnosene (Strømme 2000) og man vil dermed kunne anta at dette vil være et effektivt virkemiddel for å redusere fraværet i Totens Sparebank

---

<sup>1</sup> <http://www.ssb.no/vis/emner/06/02/sykefratot/main.html>

Tabell 1 Sykefraværtdagsverk 4 kv 2001-2009 Diagnose

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	Dagsverk %	Dagsverk %	Dagsverk %	Dagsverk %	Dagsverk %	Dagsverk %	Dagsverk %	Dagsverk %	Dagsverk %
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Allment og uspesifisert	4,5	4,5	4,5	4,5	4,8	5,4	5,6	5,8	5,9
Sykdom fordøyelses organene	4,3	4,3	4	4,7	4,4	4,6	4,9	4,8	4,3
Hjertekar sykd.	4,9	4,9	4,8	4,9	4,9	5,1	4,8	4,5	4,5
Muskel/skjelett-lidelser	44,9	44,3	43,5	41,8	42,1	40,3	40,4	39,8	39
... herav ryggidelser	13,7	13,4	12,6	11,8	11,5	10,9	10,7	10,6	10,3
... herav nakke/skulder/arm	11,2	11	11	10	10,5	9,9	10	9,7	9,7
Sykdom nervesystemet	4,2	4,3	4,4	4,7	4,9	4,7	4,9	4,9	4,8
Psykiske lidelser	16,8	17,2	17,3	17,6	17,6	18	17,7	18,8	19
... herav lettere psykiske lid	4,3	4,6	5	5,7	6,7	7,4	7,9	8,7	9
... herav angst/depressive lid	11,6	11,8	11,7	11,1	10,2	9,8	9	9,2	9,1
Sykdommer i luftveiene	7,6	7,8	8,8	7,3	7,1	7,9	7,5	7,2	8,9
Svangerskaps-sykdommer	3,7	4,2	4,4	5,3	5,4	5,4	5,5	5,6	5,3
Andre lidelser	9,2	8,4	8,3	9,1	8,9	8,8	8,7	8,5	8,3

## Problemstillinger

- Er det en sammenheng mellom Totens Sparebanks tiltak om å gi de ansatte anledning og mulighet, gjennom tilretteleggelse av tid og utstyr, til å gjennomføre Fredagsbirken og bedriftens sykefravær?
- Er et slikt tiltak i den utstrekning som her gjennomført, bedriftsøkonomisk forsvarlig?

## Problemstillingens begrensninger

Når det gjelder å beregne de bedriftsøkonomiske konsekvensene av et slikt tiltak, blir det tatt en del forutsetninger. Totens Sparebank ønsker blant annet ikke å frigi informasjon som er av konkurransemessig art, uten at oppgaven gjøres konfidensiell. Videre måler jeg kun de økonomiske konsekvensene på ett år. Det vil være naturlig å tro at de effektene man oppnår vil vare lengre enn dette. Og Totens Sparebank har også fordelt noen av kostnadene ut over 3 år.

## Litteratur om arbeidsmiljø, fysisk aktivitet, sykefravær og kostnader

Jeg har i forkant av oppgaven gjort et litteratursøk i flere store databaser. Bibsys, Google, Google Scholar, ISI web med søkeord trening, fysisk aktivitet, sykefravær og arbeidsgiver. Dette har gitt svært mange treff på hvert enkelt ord, og disse emnene er det skrevet mye om isolert sett. Men ser man på artikler, rapporter og avhandlinger hvor man tar for seg sammenhengen mellom fysisk aktivitet og sykefravær er dette et relativt snevert område. Det samme kan sies om området rundt kostnader. Her dreier litteraturen i all hovedsak seg om kostnader på makronivå, og ikke på kostnader til den enkelte bedrift. SINTEF-rapporten til Hem fra 2000 er i så måte et hederlig unntak, sammen med en Master oppgave fra Trond Nymark i 2007. I de påfølgende avsnitt vil jeg gå igjennom relevant teori, artikler og undersøkelser jeg har funnet på området, samt foreta en noe grundigere gjennomgang av SINTEF-rapporten, da denne legger grunnlaget for mine kostnadsberegninger.

### Årsaker til sykefravær

Einarsen og Schulze(2001) hevder at debatten om det norske sykefraværet ofte oppsummeres slik: ”Det norske sykefraværet er for høyt, men kan reduseres betraktelig gjennom enkle arbeidsmiljøtiltak”. Dette er en påstand forfatterne stiller seg svært kritisk til, og da i all hovedsak på grunn av at mange av årsakene til sykefraværet ligger utenfor bedriftens kontroll. Det er vanskelig å se hvordan årsaksforholdene rundt fravær utspiller seg, og det er mange faktorer som spiller inn. Einarsen og Schulze (2001) deler disse faktorene inn på individ-, bedrifts-, og samfunnsnivå.

Individnivået tar for seg helse, livsstil, psykologisk profil, holdninger, samt også familie-, og eller fritidsforhold. Tar man for seg individnivået så er det mange faktorer som spiller inn. Ser man på forskjeller mellom menn og kvinner, finner man at kvinner har om lag 3 prosentpoeng høyere fravær enn menn<sup>2</sup>. En del av dette forklares at hos unge kvinner er ofte fraværet relatert til svangerskap (Foss & Skyberg 2006). Foss og Skyberg (2006) mener også at det er en sterk sammenheng mellom utdanning og inntekt sett opp i mot sykemeldinger på grunn av muskel- og skjelettlidelser<sup>3</sup>. Arbeidstakere som jobber mye med fysisk tungt arbeid, skift, natt eller går vakt er den gruppen som er mest sykmeldt på grunn av muskel- og skjelettlidelser. Og denne gruppen er også den med dårligst utdanning (Foss & Skyberg 2006). Ser man på

---

<sup>2</sup> <http://www.ssb.no/sykefratot/>

<sup>3</sup> Dette er den mest vanlige grunnen for sykemelding <http://www.nav.no/234022.cms>



sykemeldinger grunnet psykiske lidelser finner man her at disse henger mer sammen med faktorer i arbeidsmiljøet enn med sosialøkonomiske faktorer, slik som inntekt og utdanning.

Sykelønnsordninger og konjunkturer vil kunne ha betydning for sykefraværet på samfunnsnivå, Foss og Skyberg (2006) finner at fraværet øker under høykonjunkturer, mens det går ned i perioder med lavkonjunkturer. Dette har sammenheng med at arbeidstakeren er mer redd for oppsigelser i perioder med høyarbeidsledighet, og da i større grad møter på jobb selv om de kunne vært sykmeldt. Dette forklares ved disiplineringshypotesen (Askildsen et al. 2004). Kostnaden ved sykefravær øker da for den enkelte arbeidstaker, ved at risikoen for å miste arbeidet øker og at man ikke finner en ny jobb hvis man mister jobben. Men det er ikke bare risikoen for å miste arbeidet som gjør seg gjeldene i slike perioder. Arbeidstakere kan i slike perioder i følge Askildsen (2004) oppleve å bli straffet for et høyt sykefravær av arbeidsgiver i og med at høyt sykefravær er spesielt uheldig i perioder hvor lønnsomheten er lav. Her kan det være snakk om redusert lønns- og karrieremuligheter i bedriften, dårlige referanser, eller press mot å ta imot sluttpakker. Det er også slik at arbeidstaker vil ønske og hjelp bedriften man er en del av, og i så måte ikke ønsker å være borte når man er syk.

En annen hypotese i denne sammenhengen er sammensetningshypotesen, den har som utgangspunkt at vi som individer har begrenset påvirkning på eget sykefravær (Askildsen et al. 2004). Her ser man på at sammensetningen av arbeidstakere er annerledes i oppgang- og nedgangstider. Når det er høykonjunktur vil det være knapphet på arbeidskraft, og dermed kommer flere folk fra marginale grupper og individer med nedsatt eller potensielt dårligere helse inn i arbeidslivet. Det antas da at disse har et høyere sykefravær enn resten av arbeidsstokken.

En tredje hypotese som belyser konjunkturer og sykefravær er arbeidsmiljøhypotesen (Ugreinovs 2010), som forklarer endringer i sykefraværet med at arbeidstakere opplever andre krav til effektivitet og arbeidspress i oppgangstider. En slik endring i arbeidsmiljøet fører til at mange får problemer med å fungere innenfor de krav som stilles, noe som gir seg utslag i økt sykefravær.

Sykelønnsordningen i Norge er svært god, og vi har veldig gode rettigheter som syke. Slik det fungerer i dag har hver arbeidstaker rett til egenmeldinger. Dette er at du som arbeidstaker melder fra til arbeidsgiver om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade, uten å fremlegge legeerklæring. Denne retten kan brukes i opptil 3 kalenderdager, fire ganger i løpet av en 12 måneders periode. Hvis bedriften er en IA-virksomhet, er dette utvidet til, til

sammen 24 kalenderdager i løpet av en 12 måneders periode. Sykepenger er en kompensasjon for bortfall av normal arbeidsinntekt når man er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade. Man har som arbeidstaker rett til sykepenger fra første fraværsdag, og det er arbeidsgiver som betaler de første 16 dagene av fraværet, fravær utover dette dekkes av folketrygden.

## Arbeidsmiljø

På bedriftsnivå er det arbeidsmiljøet som er den viktigste parameteren på sykefravær, og her skiller det mellom psykososialt som er de psykologiske, sosiale og organisatoriske faktorene, samt det fysiske arbeidsmiljøet.

## Psykososialt arbeidsmiljø

Vi forstår det psykososiale arbeidsmiljøet som de psykologiske og sosiale forholdene mennesker opplever på jobben (Eiken et al. 2008). Dette er subjektive oppfatninger av hvordan psykologiske forhold påvirker og avgjør hvordan vi som arbeidstakere takler hverdagen. Disse forholdene kategoriseres av STAMI<sup>4</sup> som følger:

- Krav på jobben
  - Høyt arbeidstempo
  - Stor arbeidsmengde
  - Ikke tilstrekkelig tid
  - Ikke tilstrekkelig opplæring
- Kontroll
  - Bestemme eget arbeidstempo
  - Bestemme tid for egne pauser
  - Påvirke beslutninger
- Faglige utviklingsmuligheter
  - Evneutnyttelse
  - Faglig videreutvikling
- Positive sosiale relasjoner
  - Sosial støtte
  - Tilbakemelding fra leder

---

<sup>4</sup> Statens arbeidsmiljøinstitutt, et statlig nasjonalt forskningsinstitutt for arbeidsmiljø og helse. Virksomheten omfatter forskning, utredning, tjenesteyting, utdanning og formidling. Et overordnet mål er å skape og formidle kunnskap om sammenhengen mellom arbeid og helse.

- Rettferdig ledelse
- Negative sosiale relasjoner
  - Dårlige relasjonelle forhold
  - Vold, mobbing og trakassering
  - Jobbusikkerhet

Når det psykososiale blir en belastning øker risikoen for helseproblemer, spesielt hjerteinfarkt og muskel- og skjelettlidelser (Eiken et al. 2008).

Positive sider av det psykososiale arbeidsmiljøet er faglig og personlig utvikling, muligheten til påvirkning, god støtte og tilbakemelding fra leder og kollegaer og at man blir rettferdig behandlet. Dette er forhold som bidrar til jobbtilfredshet og blir en vinn - vinn situasjon for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

For de fleste er det positivt å jobbe, og på den måten kunne bidra aktivt til utvikling og velstand i samfunnet og for egen del, men feilaktig organisering av arbeidet kan skape negativt press på helse og trivsel (Foss & Skyberg 2006) og føre til et høyere sykefravær.

### **Fysisk arbeidsmiljø**

Fysisk arbeidsmiljø forstås som hvordan fysiske faktorer som for eksempel støy, vibrasjoner, temperaturer, luftkvalitet og lysforhold påvirker trivselen hos den enkelte arbeidstaker. Og ved store avvik fra normalsituasjonen vil dette kunne påvirke helsetilstanden til den enkelte, som igjen kan føre til mistrivsel, redusert effektivitet, sykdom og skader. Dette avhenger veldig fra yrkesgruppe til yrkesgruppe og for bedrift til bedrift.

### **Ergonomisk arbeidsmiljø**

Man finner ergonomiske belastninger på de fleste arbeidsplasser, og muskel- og skjelettplager er den vanligste grunnen til sykefravær i Norge. Ergonomiske forhold ved arbeidsplassen vil i så måte kunne være en medvirkende faktor til disse plagene. Disse er av STAMI (Tynes et al. 2008) oppsummert til følgende faktorer :

- Arbeid stående eller gående
- Arbeid med hodet bøyd fremover
- Arbeid med hendene løftet i skulderhøyde eller høyere
- Arbeid med gjentatte og ensidige arm- eller håndbevegelser
- Arbeid i fremoverbøyde stillinger uten støtte fra hender eller armer

- Tunge løft
- Løft i ubekvemme stillinger
- Arbeid sittende på huk eller kne
- Hardt fysisk arbeid
- Stadig gjentatte arbeidsoppgaver

Ser man på disse faktorene er det ikke alle som er like relevante for alle typer bedrifter, og i tilfelle banknæringen jeg ser på, vil arbeid med gjentatte og ensidige arm- eller håndbevegelser samt stadig gjentatte arbeidsoppgaver være de mest relevante.

## Tiltak mot sykefravær

### Generelle tiltak

Tiltak mot sykefravær må ses opp imot den aktuelle bedriften, samt at årsaker og løsninger må ses i sammenheng med mennesket og organisasjoner (Mikkelsen 2002). Skal man oppnå hensiktsmessige og effektive tiltak vil det være fornuftig å skille mellom nødvendig og unødvendig fravær, samt mellom frivillig og ufrivillig fravær (Einarsen & Schulze 2001). Nødvendig fravær ses på som fravær som er nødvendig for å unngå ytterligere eller forlenget sykdom. Unødvendig fravær er fravær hvor arbeidstaker er borte fra jobben selv om det ikke foreligger noen medisinsk grunn til fraværet. Frivillig fravær er fravær hvor arbeidstaker velger å være borte, mens ufrivillig fravær er når arbeidstaker ikke har noe reelt valg og må være borte fra arbeidsplassen. Disse typene kombinert gir oss fire hovedtyper fravær.

1. Unødvendig og frivillig fravær omtales gjerne som skulk, og forekommer når arbeidstaker velger å utebli fra jobben selv om det ikke foreligger noen medisinsk årsak (Einarsen & Schulze 2001). Denne typen fravær reduseres ofte gjennom økt kontroll og holdningskampanjer.
2. Nødvendig, men frivillig fravær oppfattes som positivt fravær, selv om arbeidstaker strengt tatt kunne vært på jobb. Ved denne typen fravær reduseres langtidsfraværet på sikt, ved at arbeidstaker unngår å slite seg ut, gjennom å presse seg på jobb. Videre vil heller ikke andre i bedriften for eksempel bli smittet.
3. Nødvendig og ufrivillig fravær kjennetegnes ved at arbeidstaker har en sykdom eller skade slik at det ikke er praktisk mulig, eller medisinsk forsvarlig å møte på arbeid.
4. Unødvendig, men ufrivillig fravær er fravær hvor den ansatte ikke oppfatter seg selv til å være i stand til å gjennomføre sine arbeidsoppgaver, og sykemelding hjelper

heller ikke. Skal man få bukt med denne typen fravær må man ha jevnlig kontakt med arbeidstaker, tilby aktiv sykmelding og tilrettelegging, slik at man øker sjansen for å få vedkommende tilbake i arbeid.

Lengden på et sykefravær påvirkes gjerne av flere faktorer enn kun selve sykdomsforløpet isolert sett, her kommer faktorer som arbeidsmiljø, familie- og fritidsforhold og samfunnsforhold inn (Einarsen & Schulze 2001). Det er vanlig å skille mellom fire typer forhold som avgjør om en person velger å gå på jobb eller la være ved en gitt helsetilstand (Nytrø 1995).

1. Positive nærværsfaktorer – forhold på arbeidsplassen som gjør at arbeidstakerne ønsker å gå på jobb.
2. Negative nærværsfaktorer – arbeidstaker tvinges til å gå på jobb.
3. Positive fraværsfaktorer – forhold utenfor arbeidsplassen som medfører at arbeidstaker unngår å møte på jobb.
4. Negative fraværsfaktorer – forhold på jobben som medfører fravær hos arbeidstaker.

Eksisterende forskning gir eksakt ikke svar på hvor viktig arbeidsmiljø er i forhold til andre faktorer (Ose et al., 2006)

### **Fysisk aktivitet**

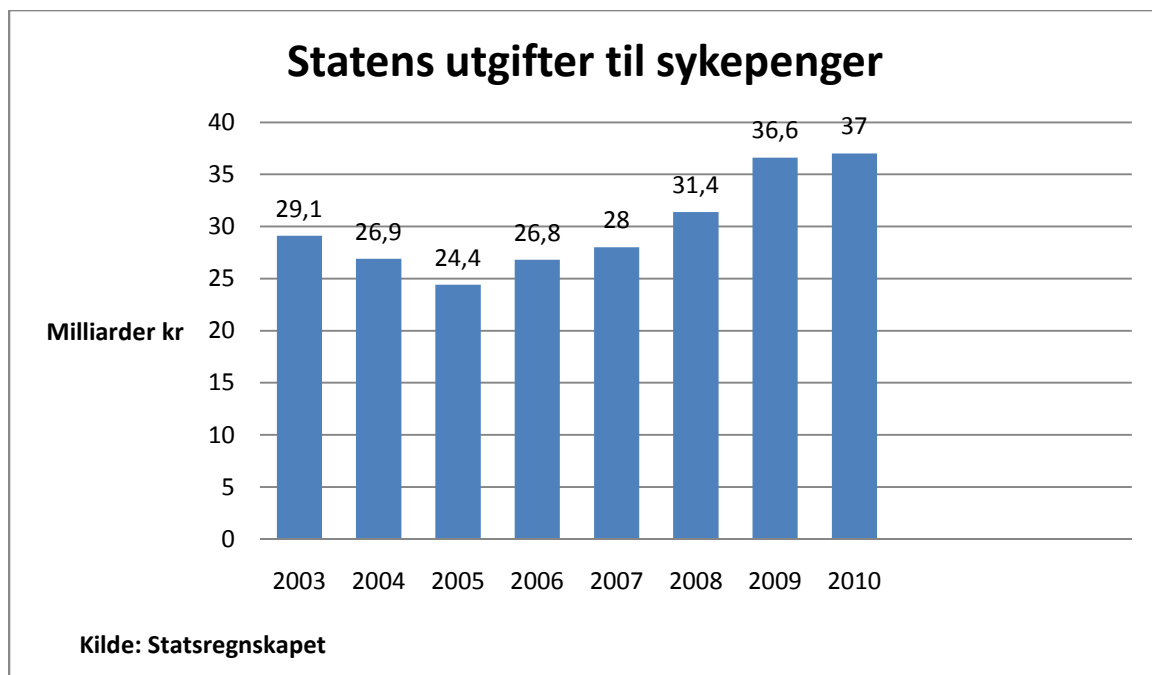
Ser man på den norske befolkningen under ett er den blitt gradvis tyngre de siste tiårene. Kroppsvekten blant voksne menn (40-åringer) har økt med 9,1 kg i løpet av de siste 30 årene (St.meld.nr.16 2002-2003). Samtidig ser vi i dag at folks daglige fysiske aktivitetsnivå er svært redusert, dette kommer av den store reduksjonen i krav til fysisk aktivitet man ser i dagens arbeidsmarked. Det kompenseres noe ved at vi trener litt mer enn før, men på langt nær nok. Og undersøkelser viser at over halvparten av de voksne her i landet har et for lavt aktivitetsnivå (Anderssen & Andersen 2004; Ingebritsen 2009) Det viser seg videre at fysisk aktivitet henger sammen med sosial status, og utdanningsnivå påvirker treningsmengden til folk. Jo høyere utdanning, jo mer trener man.

Studier av aktivitetsnivået hos barn har vist at de barna som har aktive foreldre har et mye høyere aktivitetsnivå enn barn med inaktive foreldre, videre er det vist at det er en sammenheng mellom hvor aktiv man er i barne- og ungdomsårene og hvor fysisk aktiv man blir som voksen (Krahnstoever Davison et al. 2003; Moore et al. 1991).

Det er enorme kostnader knyttet til en slik inaktivitet både for bedrifter spesielt og samfunnet generelt. En studie gjennomført av Transportøkonomisk institutt viser at en voksen person i arbeid som ikke tidligere har vært aktiv, kan ved og begynne å sykle til jobben gi en årlig samfunnsøkonomisk gevinst på mellom 22 000 og 30 000 kr (St.meld.nr.16 2002-2003).

Videre er det enorme kostnader knyttet til sykefravær både for bedriften og samfunnet. I 2009 ble det utbetalt om lag 36,6 milliarder i sykepenger fra folketrygden. Videre kommer utgifter til hver enkelt bedrift. Dette er snakk om mange milliarder i reelle utgifter og tapt fortjeneste.

Figur 1 Statens utgifter til sykepenger per år 2003-2010



### Trening på fritiden

Eriksen W og Brunnsgaard D (2004) har gjennom sin forskning sett på hvordan fysisk aktivitet påvirker utviklingen av vedvarende tretthet hos norske sykepleiere. Dette er en studie som foregikk over 15 måneder med over 5000 respondenter. De finner at ved å ta del i fysisk aktivitet i minimum 20 minutter eller mer, minst en gang i uken, reduseres risikoen for utvikling av vedvarende tretthet etter justeringer for alder, affektive symptomer, søvnproblemer, muskel- og skjelettsmerter, langsiktige helsemessige problemer av noen slag, røyking, sivilstand, og arbeidsfaktorer ved studiestart. Men disse funnene var ikke sterke.

I en annen studie, med det samme datagrunnlaget fra Norske sykepleiere, fant man at hos de 15 % som rapporterte en vedvarende tretthet hadde 73 % større sjanse for å bli sykmeldt innen en tre måneders periode når man justerte for de samme faktorene som omtalt ovenfor (Eriksen et al. 2003).

Når man ser på faktorer som volum og intensitet i treningen opp i mot sykefravær er det blitt gjort forskning på dette. Et forsøk gjort i Finland hadde til hensikt å se på hvordan intensitet på fysisk trening virket inn på sykefravær, og hvordan dette gjorde seg gjeldende når man tok hensyn til sosialøkonomiske forhold, BMI<sup>5</sup> og fysisk form. Lathi m.fl.(2010) fant ingen sammenheng mellom volumet på fysisk aktivitet og sykefravær. Men de som trente hardt hadde en lavere risiko for fravær, enn de som trente moderat innenfor samme treningsmengde.

Ser man kun på treningsmengde eller den fysiske aktiviteten som et mål, og ikke innholdet i treningen får man svært få eller svake funn. Det er altså viktig at den treningen som gjennomføres har en viss intensitet over seg, for at den skal gjøre utslag i redusert sykefravær.

Van Amelsvoort et al.(2006) så på om arbeidstakere som var aktive i sportsaktiviteter på fritiden hadde et høyere eller lavere sykefravær enn arbeidstakere som var inaktive. De fant at arbeidstakere som var aktive i sin fritid to ganger eller mer, rapporterte færre fraværsdager enn arbeidstakere som var inaktive. Dette dreide som om 4,5 dag på årsbasis, og denne reduksjonen var i all hovedsak på grunn av reduksjon i fravær grunnet muskulære årsaker. Noe av effekten ble borte da de som var aktive på fritiden også ble utsatt for skader, og i den forbindelse ble borte fra jobben. Slike skader vil alltid kunne oppstå, og er i seg selv ikke noe godt argument for ikke å oppmuntre arbeidstakere til fysisk aktivitet i fridtiden.

Anstrengende fysisk aktivitet er også forsket på opp i mot psykologiske faktorer, og hvordan en slik aktivitet kan forhindre eventuelle psykiske diagnoser som depresjon og psykisk utmattelse. Her tar man hensyn til om man jobber på en arbeidsplass hvor man sitter mye stille eller om man er aktiv i jobbsituasjon. Bernaards et al. (2006) fant i sin forskning at arbeidere som trente anstrengende 1 til 2 ganger i uka hadde en redusert risiko for å oppleve fravær på grunn av psykologiske faktorer. Man fant ikke hold for dette blant arbeidere som trente mer enn 3 ganger i uka. Videre var det avhengig av om hvor aktiv man ellers var i arbeidsdagen, hos folk med stillesittende arbeid fant man en signifikant effekt, men ikke hos arbeidere som var i bevegelse i løpet av arbeidsdagen. Videre fant Bernaards (2006) at de som

---

<sup>5</sup> BMI – Body mass index, en formel for å bestemme om en person er overvektig, normal vekt eller undervekt.

trente hardt 1-2 dager i uken hadde en lavere langtidsfravær enn de som ikke trente, den samme effekten fant man ikke hos de som trente mer enn 3 dager.

Fysisk aktivitet kan også på noen områder virke negativt inn på psykiske og fysisk helse. Dette er i de tilfeller hvor overdreven fysisk aktivitet sammen med en form for spiseforstyrrelse. Har personer bulimi eller anoreksi kan dette forverre situasjonen og sykdomsbildet til personen.

Det er gjort analyser på forholdet mellom moderat og mer intensiv trening, og hvordan dette påvirker fraværet i en arbeidende populasjon. Dette arbeidet tar utgangspunkt i om lag 15 000 respondenter i Nederland, fordelt på 3 datasett. Man ser på antall dager fravær fra arbeidsplassen opp i mot hvor aktive de forskjellige arbeidstakerne, spesielt om de trener mer eller mindre enn det som er anbefalt (Proper et al. 2006). Funnene i studien viser at det er en klar sammenheng mellom de som trener hardt minst tre dager i uken. Man finner at disse har mer en én dag mindre fravær over en 2 måneders periode, og over 4 dager på årsbasis.

### **Trening tilrettelagt av arbeidsgiver**

Trening tilrettelagt av arbeidsgiver er et fenomen som blir mer og mer vanlig i dagens samfunn. Arbeidsgiver ser effekter av dette gjennom bedre arbeidsmiljø, lavere sykefravær, samt som et rekrutteringsverktøy. Men et vesentlig spørsmål i den sammenheng blir da hvor mye som skal tilrettelegges for å få en tilstrekkelig reduksjon i sykefraværet, og på hvilken måte det skal tilrettelegges. Sosial- og helsedirektoratet (2000) har gitt en del anbefalinger om hvilket aktivitetsnivå voksne bør ha. Moderat aktivitet er en aktivitet som tilsvarer en rolig gåtur på 3 km på under 30 min for en kvinne og under 27 min for en mann, 3 ganger i uken. Mens aktivitet med høyere intensitet defineres ut i fra Olympiatoppens definisjoner<sup>6</sup>. Det vil da være all aktivitet som har en belastning høyere enn sone 2.

Sone 1 er ideelt for aktiv hvile/restitusjon, her legger man basisen for å tåle mer trening. Her utvikles de små blodårene i kroppen som kalles kapillærer og som gjør at man får et bedre distribusjonssystem for oksygen og næringsstoffer. Videre forbedres kroppens evne til å forbrenne fett. Dette er viktig da fett er en av de største energikildene vi har.

---

6

[http://www.olympiatoppen.no/fagavdelinger/trening/utholdenhet/fagartikler/oltsintensitetsskala/page594.html#anc\\_1](http://www.olympiatoppen.no/fagavdelinger/trening/utholdenhet/fagartikler/oltsintensitetsskala/page594.html#anc_1)



Sone 2 er ofte referert til som mellomsonen, hvor det ikke er rolig nok for restitusjon, men heller ikke hardt nok til å utvikle yteevnen. Problemet med denne treningen er at den er likevel så hard at kroppen trenger restitusjon. Trening i denne sone bør minimeres, problemet er at det er ofte i denne sone de fleste utrente og mindre aktive personene trener i. Men i de senere år har det vært et enormt fokus i media og forskjellige forum på å lære å trene riktig. Det er naturlig å tro at bevisstheten rundt trening hos den enkelt har økt.

Sone 3 blir ofte referert til terskelsonen, og dette er trening som ligger opp i mot den anaerobe grensen. Det vil si der hvor produksjonen av melkesyre er større enn det kroppen klarer å kvitte seg med. Trening i denne sonen øker hjertets pumpekapasitet, samt muskelenes evne til å utnytte oksygen. I denne sonen kommer energien vi forbruker ved at vi forbrenner karbohydrater.

Sone 4 og 5 er soner hvor man får melkesyreopphopning i muskulaturen. Her trenes muskelenes evne til å arbeide uten nok tilgang på oksygen. Men dette er trening som ikke anbefales brukt av utrente eller uskolerte personer. Her er det veldig viktig med god restitusjon i etterkant og tilførsel av næring.

En intervensjonsstudie<sup>7</sup> av Moe og Thom (2001) viser en reduksjon i sykefraværet i to norske bedrifter, som følge av trening tilrettelagt av arbeidsgiver. Dette var ansatte med skulder- nakke- og ryggproblemer som deltok på et 12 måneders opplegg hvor man gjorde øvelser i arbeidstiden, samt egentrening i fritiden. Det ble til rette lagt med utstyr til å gjennomføre trening på arbeidsplassen, samt at bedriftene subsidierte det utstyret hver enkelt trengte for å gjennomføre dette hjemme.

Sykefraværet hos de personene som deltok i prosjektet ble redusert signifikant fra om lag 26 dager til om lag 14 dager ved slutten av treningsperioden, samt at det diagnosespesifikke fraværet ble redusert fra 18,5 dager til om lag 4 dager pr år. Det ble målt omtrent tilsvarende fravær også et år etter at prosjektet var ferdig, slik at det vil være naturlig å tro at de ansatte fortsatte hel eller deler av denne treningen selv om prosjektet var ferdig. De andre ansatte i de to bedriftene hadde ingen endring i sitt fravær, verken negativt eller positivt.

Verdal og Skarpaas (2001) gjennomførte en studie der 36 personer med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager deltok. De ble tilfeldig fordelt på en intervensjonsgruppe og en

---

<sup>7</sup> intervensjonsstudie, epidemiologisk undersøkelse som er utformet slik at man får testet en hypotese om sammenhengen mellom en antatt årsaksfaktor og en gitt sykdom i en befolkning. (www.snl.no)

kontrollgruppe. Deltagerne i intervensjonsgruppen trente da i arbeidstiden 2 ganger i uken, av 1,5 time hver gang. Prosjektet foregikk i 14 uker, samt at de fikk 30 min per uke til undervisning og samtaler rundt fysisk aktivitet. Verdal og Sakrpaas fant at de som deltok i prosjektet fikk en signifikant bedring i opplevelsen av arbeidsmengde, tidspress, rutiner, arbeidsglede og fleksibilitet. De hadde også en signifikant økning i fysisk aktivitetsnivå og fysisk form, noe som førte til at det fikk en tro på at fysisk form og aktivitet henger sammen med evnen til å mestre daglige oppgaver. Det ble i studien ikke funnet noen signifikant effekt på sykefraværet.

Eir Bjørkly (2004) så på effekten av 5 prosjekter hvor arbeidsgiver finansierte og tilrettela for trening. Dette var en siviløkonomoppgave hvor følgende prosjekter ble undersøkt, Bodø kommune, Tandberg Data ASA, Drammen kommune, Stavanger kommune og Västerås kommune (Sverige). Disse prosjektene hadde noen felles kriterier, treningen skulle foregå som et fellesarrangement enten i gruppe eller samlet. Det skulle bruke profesjonelle i utarbeidelsen av og gjennomføringen av treningsoppleggene. Resultatmåling var en del av opplegget, samt at treningen skulle foregå i arbeidstiden, eventuelt i en kombinasjon av aktivitet i arbeidstiden og på fritiden.

Bodø kommune gjennomførte i perioden 1999-2000 et prosjekt der de gav tilbud om trening til en gruppe hvor sykefraværet var høyt. Gruppen hadde et fravær på over 30 % som i hovedsak skyldtes belastningsskader. I alt 144 personer deltok i prosjektet, hvor 20 fikk tilbud om trening tilrettelagt av fysioterapeut, mens restrede 124 personer fikk et opplegg utarbeidet og arrangert av Friskhuset og Nordlands Helse. Treningen besto av trening 2 ganger i uken, av 1 time. 63 personer fullførte prosjektet i sin helhet, mens resten fullførte i større eller mindre grad. Dette store frafallet skyldtes i all hovedsak at deltakerne ikke fikk mulighet til å ta seg fri, samt at mange følte seg for syke til å delta på treningen. Til tross for det store frafallet mener Bodø kommune å kunne dokumentere at sykefraværet gikk fra 31,9 % til 23,4 %, noe som gav kommunen en økonomisk gevinst på om lag 1 million kroner (kroneverdi år 2000).

Tandberg Data ASA gjennomførte et prosjekt hvor de så på om trening i arbeidstiden kunne ha positiv effekt på muskel- og skjelettplager, holdninger og grad av fysisk aktivitet blant de ansatte. Resultatene av dette prosjektet er presentert tidligere av Verdal og Skarpaas (2001).

Oddmund Frøystein (2000) gjennomførte en studie av resultatene fra et prosjekt i Drammen kommune hvor de ansatte fikk tilbud om trening 2 ganger i uka. Dette var randomisert studie hvor undersøkelsen ble gjennomført på en testgruppe på 63 personer, og hvor man hadde en

kontrollgruppe på 56 personer. Deltagerne ble tilbudt 1 times trening 2 dager i uken i 6 måneder, samt 4 foredrag i løpet av perioden som omhandlet trening og helse. Det ble ikke funnet signifikante resultater opp i mot sykefravær for gruppen som helhet, men forfatteren argumenterer for at det er effekter, og at disse uteblir da sykefraværet i stor grad preges av enkeltpersoner med høyt fravær.

I 2003 ble det gjennomført en stor helsemessig vurdering av 320 ansatte i Västerås kommune. Dette var ansatte fra to yrkesgrupper, hjemmehjelper og håndverkere. Her fant man at 74 % av de 320 hadde så dårlig fysisk form at det begrenset produktiviteten i deres arbeidsdag. Västerås kommune gav da alle de 320 ansatte et valg mellom om lag 20 kondisjonsfremmende aktiviteter hvor hver kunne velge en aktivitet som de skulle gjennomføre to ganger i uken i minimum tre måneder. Alle aktiviteter skulle foregå i arbeidstiden. Når man evaluerte denne gruppen etter ett år, var antall personer med dårlig fysikk redusert til 63 %. Dette ble beregnet til en kostnadsbesparelse på 1,5 millioner svenske kroner, samt en besparelse på om lag 7 millioner svenske kroner grunnet lavere sykefravær. Dette førte til at 900 nye ansatte ved andre avdelinger i kommunen fikk samme tilbudet.

Nymark (2007) studerte sammenhengen mellom fysisk aktivitet og sykefravær ved to bedrifter i Bergen. Her finner man en sterk sammenheng mellom hvor fysikk aktive personer i 30 - 40 års alderen er, og sykefravær. De som har høyest aktivitet har det lavest fraværet, og de med minst aktivitet har høyest sykefravær. Denne tendensen er ikke like sterk i de andre aldersgruppene. Videre finner Nymark at de som trener styrke jevnlig, rapporterer et lavere sykefravær enn de som trener på andre måter. For halvparten av de som var med i studien førte den aktiviteten som ble gjort i regi av arbeidsplassen til at de økte sitt totale aktivitetsnivå. For resten kom fysisk aktivitet på jobben som en erstatning for den aktivitet de til daglig bedrev på fritiden.

Tveito (2004) gjennomførte en studie ved to sykehjem. De ansatte ved det ene sykehjemmet fikk et tilbud om å delta i et opplegg med trening, helse informasjon og stressmestring. Dette var et randomisert og kontrollert forsøk. Tveito finner ingen effekt på sykefraværet i dette forsøket, men det rapporteres om bedre helse i intervensjonsgruppen.

Tveito gjennomførte så videre en kartlegging av om lag 2500 arbeider i energibransjen for å forstå sammenhengen mellom hele og sykefravær. Denne studien viste at 10 % av arbeidstakerne sto for 82 % av det totale sykefraværet (44 dager i siste halvår), mens 90 % av

arbeidstakerne hadde 1 dag sykefravær. Tveito mener at dette forklarer hvorfor mange tiltak mot sykefravær ikke når frem, og at tiltak i fremtiden må rettes inn i mot risikogrupper og tilpasses de enkelte i bedriften.

## Oppsummering av litteratur

Tidligere forskning viser klart at ansatte som er fysisk aktive har bedre helse enn inaktive. Det er slik at fysisk aktivitet, enten det foregår i arbeidstiden eller på fritiden, fører til mindre muskelplager for alle aldersgrupper. Det er også slik at fysisk aktivitet vil uansett føre til økt musklestyrke og/eller bedre kondisjon hos den enkelte.

Studiene viser forskjellige resultater, og har hatt til dels ulike fokusgrupper. Noen gir signifikant effekt på sykefraværet (Eriksen & Bruusgaard 2002; Lahti et al. 2010; Verdal & Skarpaas 2001) Mens andre ikke påviser dette i sine studier (Frøystein 2000). Dette kan ha litt med de forskjellige fokusgruppene som de forskjellige studiene baserer seg på. Og det er slik at studier som tar for seg grupper med høyt sykefravær viser til klarere resultater en de hvor det blir gitt et generelt tilbud til de ansatte.

Ser man etter fellestrekk ved de studiene som viser redusert sykefravær finnes en del kriterier som må ligge til grunn for ønsket effekt.

- Treningen bør være av en viss varighet, gjerne minst 12 måneder.
- Størst effekt oppnås ved å rette tilbudet mot personer med muskel- og skjelettplager.
- Intensiteten på treningen har stor innvirkning.
- Høy fremmøteprosent.
- Individuell oppfølging gjennom hele prosjektperioden.
- Treningen bør ledes av personer med treningsfaglig og medisinsk kompetanse

## Modeller for økonomiske beregninger

Ved et søk på kostnader ved sykefravær er det to modeller som skiller seg ut, det vil si brukes mest. Dette er en modell utarbeidet av SINTEF for å finne de økonomiske konsekvensene ved sykefravær (Hem 2000). Videre finnes også en modell kalt Steinkjærmodellen<sup>8</sup> som flere bedrifter bruker for å synliggjøre kostnader ved sykefravær, og hvilke utgifter man får refundert og hvilke man ikke får refundert.

Steinkjærmodellen er en kostnadsmodell som hver enkelt arbeidsgiver kan ta i bruk for å beregne hva et gitt sykefravær koster arbeidsgiver. Dette er en modell hvor man fyller inn forskjellige parametere slik som årslønn, stillingsprosent, arbeidsgivers pensjonsandel osv. Modellen er svært konkret og synliggjør på en enkel måte at sykefravær ikke bare er en kostnad for staten, men også hver enkelt bedrift. Modellen vil ikke bli brukt videre i denne oppgaven da jeg ikke har de nødvendige parametere til å legge inn i modellen. Men er nevnt som et meget anvendelig verktøy til bruk for den enkelte bedrift.

Ser man på hvilke faktorer som påvirker sykefraværskostnadene er tapt inntekt for bedriften, i form av lavere produksjon den viktigste. Videre får man økte kostnader i form av utgifter til vikar eller overtid, og andre kostnader som for eksempel administrative kostnader knyttet til sykefraværet. Dette vil variere fra bedrift til bedrift, og om bedriften opererer med slakk. I bedrifter hvor man har optimal utnyttelse av arbeidsstokken, det vil si driver uten slakk, vil sykefravær automatisk redusere bedriftens økonomisk resultat. Man vil da få reduksjon i produksjonen, eller vil måtte øke sine utgifter for å opprettholde ønsket produksjon.

En annen tilnærming er å operere med positivt slakk, bedriften har da innkalkulert et visst sykefravær og har da flere arbeidstakere på jobb enn det arbeidsoppgavene skulle tilsa. Her ligger merkostnaden ved slakket i den overlapping som oppstår når man i perioder har et fravær som er lavere enn det man har kalkulert. Det er opp til hver bedrift å beslutte om man vil operere med slakk eller satse på vikar og overtid. Det er fornuftig å anta at en fast ansatt vil være mer effektiv enn en vikar, og at hvis fraværet er relativt stabilt vil positivt slakk være å foretrekke. Problemet blir der hvor fraværet har store svingninger, det vil da være svært kostbart å ta høyde for dette da det positive slakket må være høyt.

---

<sup>8</sup> <http://www.regjeringen.no/nb/dep/krd/kampanjer/kvalitetskommuneprogrammet/gode-eksempler/sykefravar/beregning-av-kostnader-sykefravar---stei.html?id=471841>

Det er viktig å påpeke at det kun er de marginale kostnadene, det vil si ekstrautgifter som bedriften får grunnet sykefravær, som inngår i kostnader for sykefravær. Lønnen til de ansatte er ikke en kostnad ved sykefravær, da dette er et resultat av en ansettelse og påløper uansett.

Bedriften er i dag ansvarlig etter dagens regler<sup>9</sup> å dekke arbeidstakers lønnsutgifter som om personen var på jobb ved fravær til og med 16 dager. Ved fravær utover dette kan bedriften kreve refusjon fra folketrygden for opp til 6G.<sup>10</sup> Dette tilsvarer en lønn på 437 286 i 2009, slik at for ansatte som har et lønnsnivå under dette vil det ikke være kostnader knyttet til fraværet etter dag 16 for bedriften.

### Eksempel på kostnadsberegning

Tar man et eksempel fra en tjenesteytende virksomhet, vil man få de resultater som vist under i tabell 1. Her forutsetter jeg at en ansatt har 400 kr i timelønn og at denne er fast. Kunden faktureres for 1500 kr per time. Dette gir en marginalinntekt for bedriften på 1500 dersom den ansatte arbeider en time ekstra, hvor forutsetningen er at lønnsutgiftene ikke øker. Dette gir et netto dekningsbidrag på 1100, som er differansen mellom lønn og timepris. Dette er et forenklet resonnement, og man ser i den forbindelse bort fra indirekte personellkostnader (dvs. feriepenger, arbeidsgiveravgift og sosiale kostnader).

Tabell 1(Hem 2000)

Alternativ	Inntekt		-Utgift	= Resultat	Differanse mot alternativet ikke syk
		Lønn	Utg. ved sykefr		
<b>Ikke syk</b>	1500	400	0	1100	0
<b>Ikke kompensert</b>	0	400	0	-400	1500
<b>Overtid</b>	1500	400	600	500	500
<b>Vikar</b>	1500	400	400	700	700

Sykefravær er i tabellene håndtert på tre ulike måter:

1. Ikke kompensere.

Her vil man som bedrift uten slakk ha et inntektsbortfall på 1500 kr for hver time den ansatte er borte fra jobben.

<sup>9</sup> Folketrygdloven § 8-19. Beregning av arbeidsgiverperiode

Arbeidsgiveren skal betale sykepenger i et tidsrom på opptil 16 kalenderdager (arbeidsgiverperioden).

<sup>10</sup> 1G = 72881 (www.nav.no)

Lønnen til den enkelte inngår ikke i kalkylen da dette er en utgift som påløper uavhengig av om personen er sykmeldt eller ikke. Ergo tapet er antall timer multiplisert med brutto dekningsbidrag. Det reelle tapet for bedriften kan variere mye fra denne kalkylen. Ser man for seg en prosjekt som blir forsinket grunnet fraværet, eller at arbeidet holder en lavere kvalitet enn avtalt, vil tapet være vesentlig større enn kalkylen.

## 2. Overtid.

Den sykmeldte kan selv ta igjen det arbeidet som ikke er gjort, eller kollegaer kan ta over deler eller alt av arbeidet.

Det er i eksemplet forutsatt at overtid koster 50 % mer enn normal lønn, og at man fullt ut kan kompensere for reduksjonen i produksjonen. En forutsetning er her at kvaliteten og tidshorisonten opprettholdes. Bedriftens bruttoinntekt vil da være den samme, mens nettoinntekten reduseres lik kostnaden for overtiden.

## 3. Vikar.

Vikar må leies inn umiddelbart til samme lønn og produktivitet som den personen som er sykmeldt.

Ved bruk av vikar vil inntektene være de samme som i tilfellet hvor man ikke er syk, de ekstra utgiftene knytter seg til lønnene til vikaren. Dette vil i virkeligheten fravike noe, da man må regne med at en vikar ikke er like effektiv, samt at det er knytter seg noen administrasjonskostnader til vikaren.

## **Funn i rapporten**

SINTEF rapporten bygger på et spørreskjema som ble distribuert til 440 NHO – bedrifter, samt 86 bedrifter som ikke var knyttet til NHO i 1999. Ut i fra dette fikk man inn 103 svar, hvor 95 var fullstendige og dannet grunnlaget for rapporten. Frafallet var relativt likt fordelt hvis man ser på størrelsen på bedriftene, dette gir en usikkerhet i resultatene på mellom 10 – 15 %. Bedriftene skulle da anslå de ekstra kostnadene fravær medførte, både korttids- og langtidsfravær. Dette var kostnader knyttet opp i mot, vikarer, overtid, administrasjon samt tap av produksjon.

Rapporten konkluderer med at de største kostnadene finner vi ved korttidsfravær, hvor man verken kompenserer med vikar eller overtid. Nymark (2007) har brukt disse funnene, men justert de for kroneverdi lik 2007. Dette gir noe utslag da det i perioden har vært en sterk lønnsvekst i forhold til vekst i konsumprisindeksen. Dette medfører at forskjellen på og ikke å

kompensere og kompensere tiltar noe. Bruk av overtid er det dyreste alternativet når man ser på langtidsfravær, mens bruk av vikar gir de laveste kostnaden både ved kort- og langtidsfravær. Men det å sette inn vikar på svært kort varsel er det mange av bedriften som ikke evner, 55 % klarer ikke dette viser rapporten. Her kommer de største bedriftene bedre ut da de har flere ansatte i samme funksjon, og har gode rutiner for vikar.

Overtid er en løsning som viser seg å være bedre enn ikke å kompensere, men vil være dyrere enn vikar. Her finner Nymark (2007) da sammen funnene, men med mindre differanser, når man justerer for 2007 nivå. Overtid vil i mange tilfeller være eneste løsning, og spesielt i bedrifter hvor arbeidsoppgavene er spesialiserte. Det er her vanskelig å sette inn vikar på kort- eller langsikt.

### **Estimering av kostnad ved korttidsfravær (<16 dager)**

Hem (2000) har i sin SINTEF tatt utgangspunkt i de innmeldte 45 korttidsfravær som var fordelt på 361 dager. Dette gir et gjennomsnittlig fravær på 8 dager, som gir en gjennomsnittlig kostnad på 1836 kroner (kroneverdi 1999)<sup>11</sup>. Nymark (2007) har justert denne for en kronekurs fra 2007, og får da en kostnad på 2130 kr. Han argumenterer for at den reelle kostnaden vil ligge enda litt høyere, da han kun har justert for økningen i konsumprisindeksen som gav en prisstigning på 16 %. Mens i samme periode har lønnsnivået steget med 36 %, og dette påvirker jo lønnen til vikarer og overtid.

Man finner også at det er en klar sammenheng mellom det lønnsnivået som finnes i bedriften og hvilke type kompensasjon som blir brukt. Jo lavere lønnsnivå, jo lettere er det å sette inn vikar. Når lønnsnivået øker, øker også bruken av overtid, dette fører til høyere sykefraværskostnader. Og i tilfeller hvor det ikke kompenseres i det hele tatt er lønnsnivået klart høyest. Dette kan forklares med at overtid ofte ligger innbakt i den vanlige lønnen. Dette gjør seg gjeldene for lønnsnivå over 700 000 kr i året i rapporten.

### **Estimering av kostnad ved langtidsfravær (>16 dager)**

Hem (2000) har gjort samme beregning for det som er definert som langtidsfravær. I denne beregningen er ikke refusjon fra trygdekassen, samt lønn tatt med. Tallene kommer fra 51 innrapporterte fravær, som totalt utgjorde 3635 fraværsk dager. Dette gir et gjennomsnitt på 71 dager. Dette gir en merkostnad ved langtidsfravær på 1 656 kroner (1999 kroner). Her har

---

<sup>11</sup> Her er det viktig å påpeke at sykefraværet er antall kalender dager, mens kostnaden er regnet ut i fra antall arbeidsdager.



Nymark (2007) justert for 2007 nivå, og får da en kostnad på 1 921 ved bruk av konsumprisindeksen. Legges lønnsveksten til grunn har Nymark fått en kostnad på 2 252. Arbeidsgiver får refusjon fra staten på lønnsutgifter på fravær utover 16 dager, og dette vil da komme som fratrukk i kostnaden. Dette medfører at en bedrift som setter inn en vikar, vil ha kostnader lik null for ansatte med lønnsnivå under 6G.

Hem (2000) sier i sin rapport at ca 57 % av kostnadene rundet fravær, er knyttet opp i mot administrasjon, overtid og vikar. Det kan i den anledning argumenteres for at den reelle kostnaden ligger nærmere den kostnaden som er justert for lønnsveksten og ikke konsumprisindeksen.

### **Ikke økonomiske målbare effekter**

Lederne og personalsjefer i de involverte bedriftene i undersøkelsen ble spurt om hva de viktigste effektene av redusert sykefravær ville være. Faktoren arbeidsbelastning, her for de (andre) ansatte samt administrasjonsarbeid ble funnet som den viktigste. Mens effekten av utsatt levering og dårligere tjenestetilbud ble oppfattet som den tredje viktigste faktoren. Slik at her fant Hem(2000) et avvik i hva lederne oppfatter som effekter av sykefravær, og det som faktisk påvirker bedriftens økonomiske resultat.

### **Hvordan kompenseres fravær**

Fraværet i undersøkelsen deles som sagt inn i 2 hovedbolker, kort- og langtidsfravær. Når man ser på korttidsfraværet blir 64 % av dette fraværet kompensert. Dette skjer ved at 30 % kompenseres av vikar, 26 % av overtid eller en bruk av begge som tilsvarer 8 %.

Langtidsfraværet har en høyere andel som blir kompensert, her blir 90 % dekket inn. Dette gjennom en fordeling av vikar på 55 %, overtid 20 % og en kombinasjon av disse på 15 %.

Nymark (2007) justerte i sin oppgave for konsumprisindeksen i perioden 1999 – 2007 og fant at det dyreste alternativet ville være å ikke kompensere for sykefraværet ved korttidsfravær, men dette var kun marginalt dyrere enn å kompensere med overtid eller vikar og overtid. Det rimeligste alternativet var vikar som fullt ut kunne ta plassen til den fraværende. Når Nymark videre tar hensyn til lønnsveksten gir dette en litt annet bilde, overtiden blir nå litt dyrere enn det å ikke kompensere. Men denne verdivurderingen tar ikke hensyn til for eksempel tapt goodwill ved at man ikke greier å levere til avtalt tid. Det vil være naturlig å tenke seg at selv om det er marginalt dyrere med overtid vil en bedrift velge å kompensere dersom man ikke kan benytte seg av fullverdig vikar. Hvis dette ikke er lønnsomt vil det være naturlig å tro at

bedriften opererer med alt for stor slakk i organisasjonen, og i så måte har et potensielt høyt kostnadsnivå.

Når det gjelder langtidsfravær fremgår det å bruke overtid som et svært dyrt alternativ, og dette har bare blitt dyrere fra Hem sin rapport og til Nymark. Dette er begrunnet i den kraftige reallønnsveksten vi har hatt i Norge fra år 1999 og til i dag. Motsatt blir det for vikarer, da disse kommer rimeligere ut enn ved korttidsfravær. Her er det naturlig å tenke seg at man som vikar blir mer og mer effektiv i funksjonen jo lengre man fungerer i den. Og at produksjonen dermed øker på sikt.

## Spørreundersøkelse

### Metode

Det er benyttet kvantitativ metode, og i den forbindelse utarbeidet et spørreskjema som er distribuert til samtlige 130 ansatte i Totens Sparebank. Verktøyet som er benyttet er Questback, et webbasert spørreundersøkelsesverktøy som jeg har fått tilgang til gjennom UMB.

Hensikten har vært å finne ut hvilket nivå av fysisk aktivitet den ansatte hadde før, under og etter Birken prosjektet til Totens Sparebank, og om dette gir en signifikant reduksjon i sykefraværet. Videre er det et mål å se om subsidiering av utstyr har påvirket beslutningen om å delta, samt gjennomførelsen til den enkelte.

Spørreskjemaet er bygget opp slik at ikke alle får alle spørsmål. Det vil si at de som for eksempel svarer at de ikke har barn, får heller ikke spørsmål om hvor mange barn de har. Dette kalles routing, og er en veldig god funksjon som er bygget inn i Questback.

Spørreskjemaet (Vedlegg 1) inneholder flere deler, hvor første del omhandler spørsmål om kjønn, alder, sivilstand, antall barn og utdanning.

Del to i skjemaet tar sikte på å kartlegge ansettelsesforhold, trivsel, bruk av overtid.

Den tredje delen omhandler spørsmål om treningsvaner og fysisk aktivitet. Hvordan dette ble påvirket av prosjektet, hvilken intensitet den enkelte har i sin trening/aktivitet og hvor mange treningsøkter den enkelte ansatt har i snitt per uke.

Siste del av skjemaet tar for seg mønster for kort- og langtidsfravær til den enkelte arbeidstaker. Her ønsker jeg å skille ut fraværet som skyldes egen sykdom, ikke egen barn eller lignende.

Jeg har valgt å begrense antall spørsmål til 23. Med dette ønsker jeg at flest mulig skulle ta seg tid til å svare på skjemaet i en travel arbeidshverdag. Med en svarprosent på 79 % mener jeg selv å ha oppnådd dette målet. Det er forventet at respondenten bruker om lag 10 minutter på å svare på skjemat hvis det deltok på Fredagsbirken.

Spørreskjemaet ble distribuert gjennom en link i en felles e-post fra Odd Fjellby. Fjellby er banksjef avdelingsbanksjef i Totens Sparebank. Han sendte med en liten oppfordring til å svare på undersøkelsen (vedlegg 2). Det ble satt en svært kort frist for undersøkelsen, nemlig

en uke. Dette førte til at jeg fikk 103 unike respondenter. Dette er en svarprosent på 79, noe jeg er svært godt fornøyd med. Sett i lys av den korte fristen, må dette sies å være meget bra. Jeg tror at selv med en lang frist og mange purringer ville jeg ikke oppnådd en veldig mye høyere svarprosent. Men ved en lengre frist ville man fanget opp folk som var sykmeldt i den perioden, eller borte av andre årsaker.

## Utvalg

Spørreskjemat ble distribuert gjennom en link til Questback, gjennom en e-post fra Odd Fjellby (vedlegg 2). Den gikk ut da til alle ansatte i fulltid og deltid i Totens Sparebank sin e-postliste. Slik at utvalget i undersøkelsen består av samtlige som har en ansettelsesforhold til Totens sparebank. Dette er de samme personene som fikk tilbud om å delta på prosjektet vinteren 2008 – 2009. Jeg har ikke oversikt over hvor mange som har sluttet i Totens Sparebank i løpet av prosjektets slutt og denne undersøkelsen, men ut i fra årsrapporten for 2009, ser det ut til at det faktisk ikke er noen, uten at jeg kan bekrefte dette med 100 % sikkerhet. Det har i perioden 2009 blitt ansatt 3 nye personer, og det er ikke tatt hensyn til dette i analysen av resultatene.

## Usikkerhet i resultatene

Denne undersøkelsen tar for seg forhold som ikke er langt bak i tid for respondenten, slik at det er liten sannsynlighet for minnefeil i undersøkelsen. Jeg har likevel valgt å bruke fraværsperioder i stede for eksakt antall dager. Dette er rett og slett for at det er lettere å huske slike perioder og jeg mener man ser de samme trendene allikevel, selv om man ikke oppnår samme nivå på variabelen.

Det er ikke blitt misforstått noen spørsmål i spørreskjemaet, og det er svært få ufullstendige svar. Noe som fører til at det er få ”missing” i mitt datasett.

Standardavviket for totaler i undersøkelsen er stort sett i området mellom 4 – 6 %, mens for store undergrupper ligger det mellom 5 og 10 %. En del av gruppene har svært få respondenter og her finner man enda større standardavvik. Dette medfører at man får overlappende standardavvik, og at antallet deltagere i undersøkelsen er for lite til å oppnå statistiske signifikante resultater som kan gjelde for populasjonen.

## Beskrivelse av Fredagsbirken

Birkenbeinerrikket er tuftet på det samme historiske bakteppe som Birkebeinerrennet. Syklistene må også bære en 3,5 kg sekk på ryggen som symboliserer prins Håkon som Torstein Skjevla og Skjervald Skrukka fraktet med seg over fjellet i 1206. Dette ble første gang arrangert i 1993 og samlet da 1326 deltakere. I dag er rittet et av verdens største terrengsykkelritt og om lag 25.000 deltakere krysser fjellet mellom Rena og Lillehammer i løpet av den siste helga i august hvert år.

Interessen for rittet har vokst for hvert år. Rittet har helt fra starten av hatt deltakerbegrensning og har vært fulltegnet hvert år. Startordning, klasseinndeling, premiering og utregning av maksimaltider er det samme som på Birkebeinerrennet.

Ledelsen i Toten Sparebank besluttet vinteren 2008 – 2009 om å tilby sine ansatte å sykle Fredagsbirken. Dette var et arbeidsmiljøtiltak, hvor man også håpet på en positiv effekt på sykefraværet. Det ble reservert 40 plasser til Fredagsbirken, samt innhentet tilbud på sykler og utstyr. Ledelsen besluttet at hver enkelt ansatt skulle få tilbud om en sykkel, sykkeløy, samt sko og hjelm mot at de forpliktet seg til å gjennomføre Fredagsbirken. Dette ble satt i en ramme på 3 år. Dette utstyret tilkommer den enkelt til odell og eie etter dette. Det var kun ett kriterie om deltagelse i Fredagsbirken som utløste denne pakken, ikke noe forpliktelse på antall treningstimer eller lignende.

Prosjektet ble presentert på bankens julebord, og responsen var enorm. I løpet av de neste ukene og måneden var antall påmeldte 81 stk av totalt 130 ansatte. Det ble da besluttet at samtlige ansatte skulle få en velferdsdag til fysisk aktivitet. Nesten samtlige av de som var påmeldt, meldte seg også på ”Sykle til jobben”-aksjonen i regi av Norges bedriftsidrettslag, og banken fikk et enormt løft der.

Det ble ikke tilrettelagt for fysisk trening i selve arbeidstiden, men det ble dannet grupper hvor folk møttes på fritiden og trente.

Mange av de ansatte begynte å delta i større og mindre turritt, og Totens Sparebank gikk da inn og dekket deltagerkontigenten for de som var medlem av bedriftsidrettslaget.

Tall innhentet fra Totens Sparebank viser at det ble i snitt brukt ca 9000 kr per ansatt som deltok i Fredagsbirken. Her ligger kostnaden av sykkel, sykkeltrøye og bukse samt hjelm og sko. Videre er deltagerkontigenten samt transport og mat på rittdagen regnet inn. Dette utgjør en kostnad på 639 000 kr. Videre ble det som nevnt også gitt en velferdsdag til de resterende

ansatte. Et gjennomsnittlig dagsverk er i Totens Sparebank beregnet til kr 2400 og dette tilsvarer en kostnad på 141 600. Det ble ikke satt inn noen ekstra resurser i forbindelse med at 71 personer var borte fra jobben den dagen Fredagsbirken ble gjennomført. Det er viktig å påpeke at deler av denne totalkostnaden fordeles over 3 år. Da blir syklene til odle og eie etter at disse 3 årene har godt. Samt at av de 81 som meldte seg på var det 71 som deltok, bortfallet av de 10 vil også kunne påvirke totalkostnaden, da kun gyldig fravær i form av legerklæring vil føre til at man slipper å kjøpe ut sykkelen selv.

Når det gjelder graden av nøyaktighet i disse tallene, så er de hentet fra offentlig tilgjengelig informasjon. Dette for ikke å gjøre undersøkelsen konfidensiell, ved å innehente opplysninger som er av konkurransemessig art. Dagsverksatsen som brukes på de ansatte i Totens Sparebank kommer av en gjennomsnittlig lønnskostnad dividert på antall arbeidsdager. Mens kostnaden per ansatt som deltok i Fredagsbirken kommer fra regnskapet til bedriftsidrettslaget. Denne utgiften er plassert der, slik at den enkelte ansatt ikke skulle skattlegges av utstyret. Dette måtte man gjort hvis det hadde blitt sett på som en gode som faller under regelverket for lønn og godtgjørelse.

## Beskrivelse av Totens Sparebank

Fra [www.totenbanken.no](http://www.totenbanken.no)

*”Totens Sparebank er den eneste selvstendige lokalbanken i Toten/Gjøvik-distriktet. Vårt primærområde er Mjøsområdet, og våre kunder betjenes gjennom kontorer i Østre og Vestre Toten, Gjøvik, Feiring, Eidsvoll og Råholt i Eidsvoll, Hamar og Lillehammer.”<sup>12</sup>*

Totens Sparebank er totalleverandør av produkter og tjenester innen områdene finansiering, sparing, eiendomsformidling, forsikring, plassering og betalingsformidling. Det er det eneste børsnoterte selskap som har hovedkontor i Oppland fylke.

Totens Sparebank har i dag 130 ansatte fordelt på de forskjellige avdelingsbankene, samt innenfor fagområder som næringsliv, sparing/plassering, forsikring, kundeservice, administrasjon og stab. Banken har økt sin bemanning med 3 årsverk fra 2008 til 2009. Dette er nyansettelser for å nå de strategiske mål de har satt seg. Totens Sparebank er en IA-bedrift, og gjennomfører hvert år en undersøkelse av arbeidsmiljøet. Et av tiltakene som er

---

<sup>12</sup> <https://www1.portalbank.no/2050/omoss/Sider/Omoss.aspx>

iverksatt i forbindelse med dette er å gjøre det attraktivt for seniormedarbeidere å bli i bedriften, og man har iverksatt tiltak for å nå dette målet.

Totens Sparebank har gjennom de siste årene gjennomført en stor andel av autorisasjoner av rådgivere. Dette er etter pålegg fra staten, om at alle som er ansatt i slike stillinger skal ha autorisasjon.

De er en veldig sentral del av lokalmiljøet i Mjøsområdet og gir hvert år om lag 7 millioner kroner tilbake til lokalsamfunnet gjennom sponing og gaver. Mjøsområdet regnes som primærområdet for banken, mens markeder uten for mjøsområdet er sekundærmarkedet. Banken har som uttalt hovedmål gruppe er personmarkedet i primær- og sekundærmarkedet, samt næringskunder i primærmarkedet. Per i dag har Totens sparebank en markedsandel i sitt primærområde på mellom 50 og 60 % i Østre- og Vestre Toten, samt om lag 15 % i Gjøvik. Av bankens totaleutlånsvolum står privatmarkedet for ca 75 % mens resten er til næringsmarkedet.

Totens Sparebank er største medeier i Terra-Gruppen, en gruppe som består av om lag 80 selvstendige norske sparebanker fordelt over hele landet.

Terra-Gruppen AS tilbyr tjenester som forsikring, leasing, kredittkort, verdipapiromsetning, fondsforvaltning og eiendomsomsetning. Gruppen er en av de største aktørene i det norske bankmarkedet og den viktigste i store deler av distrikts-Norge.

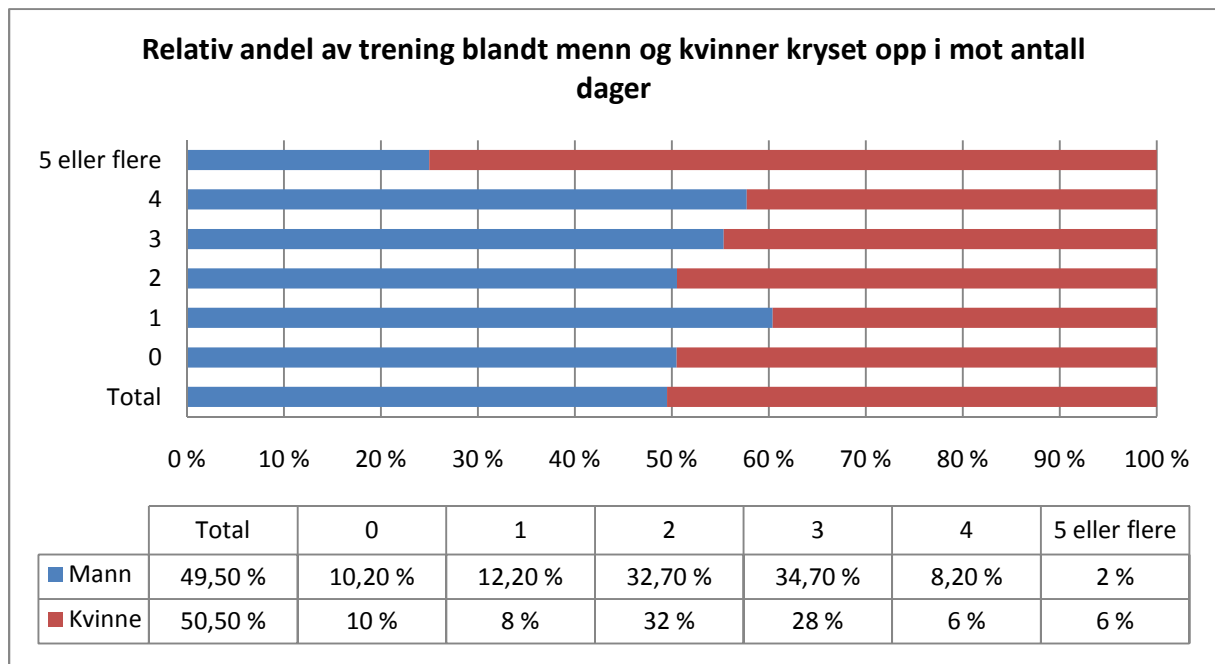
## Analyse av funnene i undersøkelsen

### Generell fysisk aktivitet

90 % av de ansatte i Toten Sparebank trener 1 eller flere dager i uken. Dette er uavhengig av om man er mann eller kvinne. 68 % av de ansatte trener 2 eller 3 dager i uken, dette er uavhengig av om man ser på menn (67 %) og kvinner (70 %) hver for seg. Tar man hensyn til alder i denne sammenhengen trener 80 % de mellom 41 og 50 år 2 eller 3 dager, mot 65 % i gruppen 31- 40 og 57 % i gruppen 51 – 60. For de andre gruppene er *n* så liten (dvs. under 8) at prosenten blir svært påvirket av enkeltpersoner. Generelt kan man si at det trenes relativt mye blant de ansatte i Totens Sparebank. En av forklaringene på dette kan man finne ved en annen demografisk variabel, nemlig utdanning. Tidligere forskning på området viser at jo høyere utdanning, jo høyere aktivitet (Anderssen & Andersen 2004; Ingebritsen 2009). I Totens Sparebank har 70 % av de ansatte 3 årig høyskole utdanning eller mer, noe som er en høy andel.

Sorterer man etter andre demografiske kjennetegn utover kjønn, alder og utdanning er det ingen andre grupper som skiller seg merkbart ut. Sivilstatus, om man har barn under 18 år eller arbeidssted påvirker ikke forholdet hvor ofte man trener.

Tabell 2 Kjønn (N 99)





Ser man på hvor lenge hver enkelt ansatt trener i snitt per økt, trener 88 % mellom en halv time til en og en halv time. Mens 12 % trener i snitt over en og en halv time hver økt. Kvinner trener i snitt noe kortere enn menn. 51 % av kvinnen trener mellom 30 – 60 min per gang, mot 30 % hos mennene. Noe av denne forskjellen kan forklares ved at det er 10 % flere kvinner som har barn i alderen under 18 år hjemme.

Intensiteten på treningen har vist seg i tidligere forskning og være vesentlig (Lahti et al. 2010) for at man skal få en reduksjon i sykefraværet. Dette er det også stor enighet om i treningslærelitteraturen, hvor intensiteten og varigheten er de to viktigste faktorene for prestasjonsutvikling. I undersøkelsen av de ansatte i Totens Sparebank sier 95,6 % av de ansatte at deres trening foregår i intensitet sone 2 eller 3<sup>13</sup>. Kun 2,2 prosent foregår i sone 1. Dette er meget bra, hvis man ønsker en god effekt på den fysiske formen. Det er her viktig å presisere at ut i fra et rent treningsfaglig synspunkt bør man tilstrebe og trene så lite som mulig i sone 2. Men da snakker man om utøvere som trener over 10 timer i uka. Grunnen til dette er at etter en sone 2 økt trenger man like mye restitusjon som en sone 3 økt, men belastningen på hjerten har vært mindre. Sirkulasjonssystemet og musklene har hatt lavere belastning, ergo dårligere effekt av treningen.

Tar man hensyn til kjønn i denne analysen, viser det seg at kvinner generelt trener med en litt lavere intensitet enn menn. 58 % av kvinnene trener i sone 2, mot 41 % av mennene, mens det omtrent er motsatt for sone 3. Hva årsaken til dette er, er noe usikkert. Og det blir kun spekulasjoner i grunner til at det er slik. Men type aktivitet, samt at jeg fant at menn trente generelt lenger per økt enn kvinner vil ha innvirkning på dette.

## Sykefravær

Sykefraværet for Totens Sparebank var i 2009 på 5,7 %<sup>14</sup>, dette var en nedgang på 0,1 prosentpoeng fra 2008. Landsgjennomsnittet var 7,6 % i 2009<sup>15</sup>, og 7,1 % i 2008. Dette viser at Toten Sparebank er godt under landsgjennomsnittet når det gjelder sykefravær. Men sammenligner man med tall for den aktuelle bransjen ligger man over. SSB rapporterer et fravær på 5,3 %<sup>16</sup> for bransjen Finansiering- og forsikringsvirksomhet. Utvalget i min

---

<sup>13</sup> I henhold til Olympiatoppens intensitetskala.

<sup>14</sup> Årsrapporten 2009 ([www.totenbanken.no](http://www.totenbanken.no))

<sup>15</sup> <http://www.ssb.no/arbeid/>

<sup>16</sup>

[http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default\\_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selectvarval/define.asp&Tabellid=07869](http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selectvarval/define.asp&Tabellid=07869)

undersøkelse rapporterer et fravær på 1,9 % for 2009, og 2 % for 2008, men her rapporteres kun fravær forårsaket av egen sykdom.

At det rapporterte fraværet er lavere enn det banken selv opererer med er forventet, da jeg i mitt spørsmål spurte om fravær grunnet egen sykdom. Her tas da ikke hensyn til fravær som skyldes egen barn eller lignende. Dette fraværet bør være relativt korrekt, da det ligger nært i tid, og respondenten ikke har måttet tenke så alt for mye.

En kilde som kan føre til at det rapporterte fraværet er lavere enn bankens offisielle, er min inndeling i dager. Jeg har valgt å kategorisere fraværet inn i 4 bolker. Dette fører til at en ansatt som har vært borte i 5 dager, vil i mine utregninger kun være borte i 2,5 dager<sup>17</sup>. Men dette slår begge veier da de uten fravær vil bli registret med et fravær på tilsvarende 2,5 dager. Alternativt kunne respondenten rapportert det nøyaktige antall dager han eller hun hadde vært borte. Men her vil man også kunne oppleve feilkilder, da respondenten ikke husker det korrekte antall dager han eller hun var borte fra jobben 2 år tilbake.

### Fordeling av fraværet

Ved å benytte seg av aritmetisk gjennomsnitt for å rapportere sykefravær, vil man ikke oppnå et godt bilde av de reelle forholdene i bedriften. Og at når Totens Sparebank sier de har et fravær på 5,7 %, betyr ikke det at alle ansatte her har et fravær tilsvarende dette. Einarsen og Schulze (2001) argumenterer for at ved bruk av modustall ville sykefraværet i de fleste bedrifter være 0 %. Dette fordi modustall viser til det tallet som er hyppigst brukt. Bruk av median vil trolig gi et bedre mål på det reelle fraværet. Median er et mål for den midterste verdien.

Jeg fant i min undersøkelse at 82 % rapporterer at de er borte fra jobb 0-5 dager i året<sup>18</sup>, mens 12 % svarte at de hadde et fravær på mellom 6-10 dager. Kun 6 % av de ansatte var borte 11

---

<sup>17</sup> Forutsetninger om gjennomsnittlig antall dager fravær innenfor de forskjellige kategoriene. Antall dager fravær for gruppen over 21 er basert på gjennomsnittlige varighet på langtidsfravær i SINTEF-rapporten.

Kategori	0 – 5 dager/år	6 – 10 dager/år	11 – 20 dager/år	21 eller flere /år
X dager/år	2,5	8	15	51

<sup>18</sup> 2009

dager eller mer. Dette samsvarer godt med tidligere forskning som viser at majoriteten av arbeidstakerne har svært lavt eller lavt fravær, mens om lag 6 % av de sysselsatte står for om lag 80 % av fraværet (Einarsen & Schulze 2001; Nymark 2007; Nytrø 1995). Ser man på tallene for 2008, er de relativt like om man ser på det totale fraværet inn til og med 10 dager, nemlig 93 % mot 94 % i 2009. Men det er en markant forandring i det korteste fraværet. I 2008 var fraværet på 70 % for 0 – 5 dager og 23 % for 6- 10 dager.

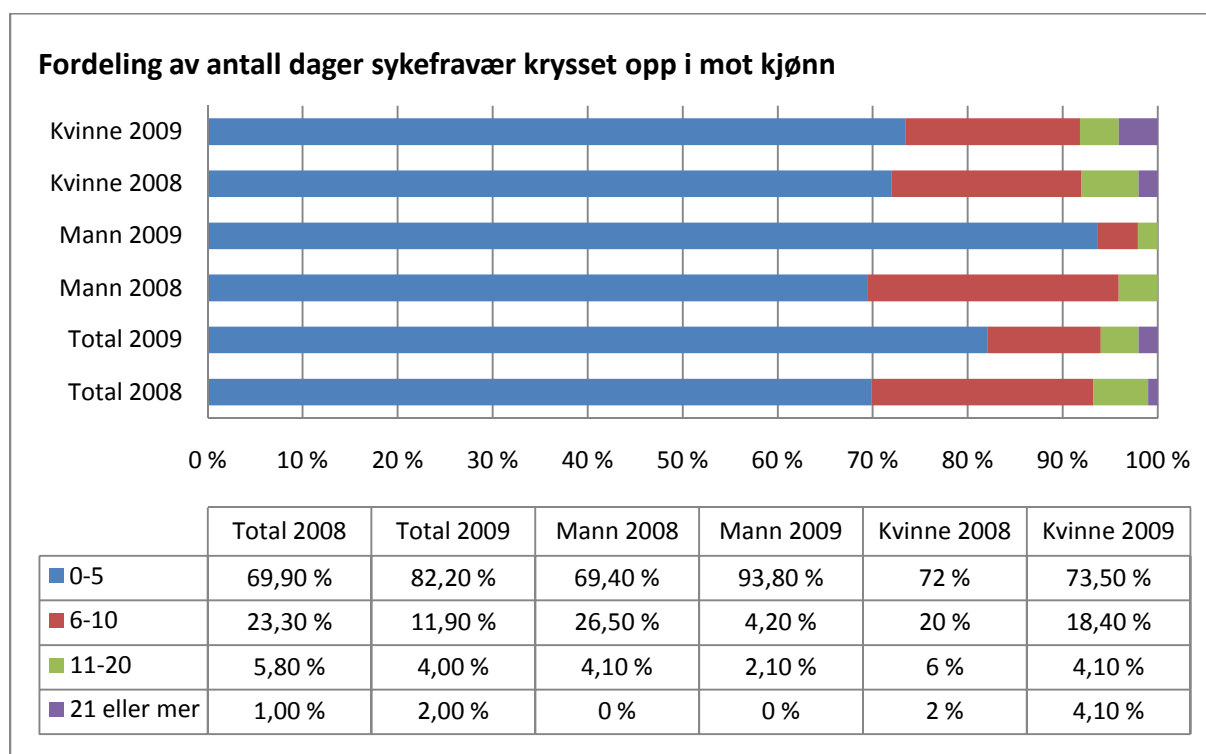
Fordelingen mellom kvinner og menn er mitt datagrunnlag 50 – 50. Den reelle fordelingen på kjønn i Totens sparebank er i 2009 i følge årsrapporten<sup>19</sup> 36 % menn og 64 % kvinner. Dette viser her at mitt grunnlag er noe skjevt fordelt. Ser man på korttidsfraværet for 2009 finner man at 73,5 % av kvinnene har et fravær på mellom 0-5 dager. For mennene tilsvarer det samme fraværet 93,8 %. Dette gir et relativt høyere fravær hos kvinner enn menn. Et høyere fravær hos kvinner vises også i Ose, Jensberg, m. fl., og Nymark (2007). Det kan også argumenteres for at dette fraværet i realiteten er enda høyere i og med min litt skjeve fordeling mellom kvinner og menn. Og at dette kan forklare litt av forskjellen på det rapporterte sykefraværet i undersøkelsen opp i mot det offisielle fraværet i bedriften.

Ser man på de samme tallene fra 2008 gir de et noe annet bilde. Her rapporterer menn og kvinner tilnærmet likt på 0 - 5 dager. Menn har her et fravær på 70 % mens kvinner har 72 %. Mens for fravær mellom 6 – 10 dager har mennene et fravær på 26,5 % mot kvinners 20 %. Det er en markant dreining hos mennene mot et kortere fravær mellom 2008 og 2009. Dette fremkommer av tabell 2 (se under).

---

<sup>19</sup><https://www1.portalbank.no/2050/SiteCollectionDocuments/Toten%20%C3%85rsrapport/%C3%A5rsrapport2009.pdf>

Tabell 3 Sykefravær og Kjønn(N 101)



### Sammenhengen mellom fysisk aktivitet og sykefravær

Ser man fraværet opp i mot antall treningsdager, så er det et markant skille mellom de som ikke trener og de som trener. Av de som rapporterer at de ikke trener har 60 % et fravær på 6 dager eller mer. Sammenligner man dette opp i mot de som trener finner man at de som trener 1 dag har et fravær som tilsvarer 27 % innefor lik periode, mens de som trener 2 dager kun har et fravær på 6,3 %. For ansatte som trener 3 dager er fraværet på 16 % og for 4 dager har ingen fravær over 6 dager. I gruppene 0,1 og 4 dager er det mellom 7 og 11 respondenter slik at hver person utgjør en relativ stor prosent andel og tilfeldigheter vil her gi svært store utslag.

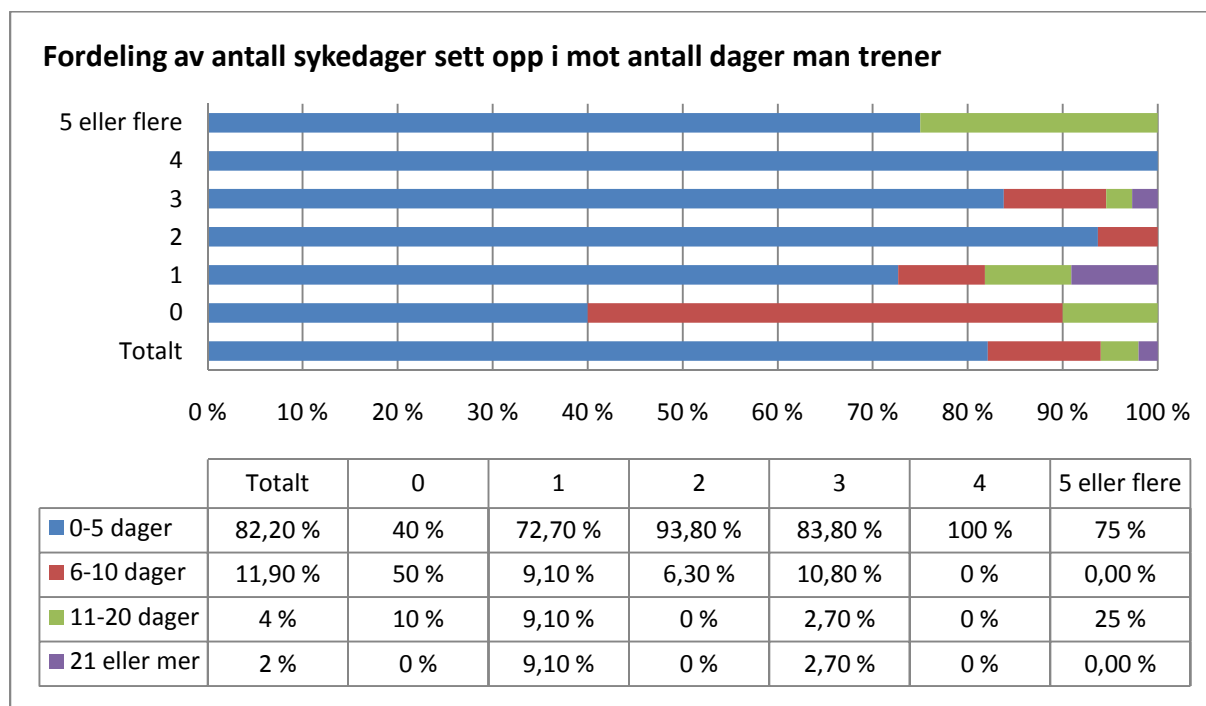
Slår man sammen gruppene litt vil man oppnå større utvalg og litt mer representative svar. Tar man utgangspunkt i de som trener inntil 2 dager i uka finner man at disse har en fravær på grunn av egen sykdom på 4,69 dager i året. De som trener mer en 2 dager i uka har et gjennomsnittlig fravær på 4,49 dager i året<sup>20</sup>. Denne utviklingen samsvarer med gjeldende

<sup>20</sup> Forutsetninger om gjennomsnittlig antall dager fravær innenfor de forskjellige kategoriene. Antall dager fravær for gruppen over 21 er basert på gjennomsnittlige varighet på langtidsfravær i SINTEF-rapporten.

Kategori	0 – 5 dager/år	6 – 10 dager/år	11 – 20 dager/år	21 eller flere /år
----------	----------------	-----------------	------------------	--------------------

teori om at trening gir en helseeffekt. Og man ser i så måte at det å trene virker inn på sykefraværet.

Tabell 4 Sykefravær opp mot antall dager man trener (N 101)



Dette medfører at en økning i treningsmengden hos de ansatte vil rent hypotetisk kunne spare Totens Sparebank for om lag 26 dagsverk. Da tar man utgangspunkt i at de ansatte som ikke er aktive eller i liten grad aktive, øker sin aktivitet. Ser man dette opp i mot kostnadsestimatet fra SINTEF rapporten (Hem 2000) som jeg behandler på side 23 vil dette kunne medføre en besparelse på minimum 58 000 kr<sup>21</sup>, når man tar utgangspunkt i et gjennomsnittlig lønnsnivå. Dette vil jo også kunne utgjøre større besparelser hvis man for eksempel regner med at fraværet blir dekket inn ved bruk av overtid. En slik reduksjon i fraværet ville da tilsvare en kostnadsreduksjon på om lag 153 000 kr<sup>22</sup> Når det gjelder bruk av overtid, så er dette et virkemiddel Totens Sparebank ser ut til å bruke i svært liten grad. 89 % av de ansatte rapporterer at de jobber 0-5 timer overtid i uka, mens 9 % jobber mellom 6 og 10 timer. Og den overtiden som blir meldt er nesten uten unntak kun i funksjoner i stab og administrasjon.

<b>X dager/år</b>	2,5	8	15	51
-------------------	-----	---	----	----

<sup>21</sup> 2009 kroneverdi

<sup>22</sup> 2009 kroneverdi

## Syklet Fredagsbirken

I mitt datagrunnlag på 103 ansatte ved Totens Sparebank syklet 61, 2 % Fredagsbirken. Dette er nøyaktig den samme prosentfordelingen som antall påmeldte i utgangspunktet<sup>23</sup>. Det var 70 stk som stilte til start ved selve arrangementet, det tilsvarer 54 %. At det er noen flere av de som deltok som svarer på en slik undersøkelse, synes jeg er helt normalt. De har vist i utgangspunktet at de er positive til et slikt tiltak, og er også i så måte mer villig til å ta seg til undersøkelser i etterkant. Ser man dette opp i mot kjønn så har 79 % av mennene deltatt mot 44 % av kvinnene.

Når tidligere forskning har vist at utdanning har innvirkning på fysisk aktivitet stemmer dette også til en viss grad her. Av de som deltok på Fredagsbirken hadde 29 % 4 år på høyskole eller mer. Mens for de som ikke deltok var det kun 8 % som hadde så høy utdanning. For de med 3 på høyskole var det om lag 42 % som deltok, mot 58 % som ikke deltok.

En annen spennende faktor er alder. Det er to grupper som skiller seg litt ut. Dette er gruppen med de under 30 år. Her deltok kun 22 %, mens hele 78 % ikke var med. En av grunnene til dette kan være at det er noen flere kvinner i denne gruppen, 10 % av kvinnene i undersøkelsen var under 30 år. Samt at dette er ansatte som ikke har vært lenge i bedriften, noen kan ha blitt ansatt etter at prosjektet var satt i gang eller gjennomført. Sammenligner man dette oppimot antallet som gjennomfører Birken totalt, er det også her vesentlig færre deltagere i denne aldersgruppen. En grunn som trekkes frem er at ungdommer som er aktive i denne aldersgruppen er i faste treningsmiljøer som for eksempel fotball, håndball eller lignende. Og i den forbindelse får sin mengde trening på andre arenaer.

Når det gjelder den andre gruppen, så er dette de i mellom 31 og 40 år. Her deltok hele 76 % av de innenfor denne aldersgruppe. I denne gruppen befant 47 % av alle mennene seg, mot 26 % av kvinnene. Dette kan være en av grunnene til den store deltagelsen, videre er det slik at dette er den aldersgruppen sammen med 41- 50 som har størst antall deltagere på Birken med omlag 70 % av det totale antallet<sup>24</sup>. Noe som samsvarer helt med tallene fra Totens Sparebank hvor deltagelsen i disse gruppene var på 68 %.

---

<sup>23</sup> 80 av 130 ansatte = 61,5 %

<sup>24</sup> [www.birkebeiner.no](http://www.birkebeiner.no)

**Tabell 5 Deltagelse i Fredagsbirken fordelt på alder. (N103)**

Syklet du fredagsbirken	Alder					
	Totalt %	<30 %	31-40 %	41-50 %	51-60 %	60< %
Ja	60,20 %	22,20 %	76,30 %	59,40 %	52,60 %	66,70 %
Nei	37,90 %	77,80 %	23,70 %	40,60 %	47,40 %	33,30 %
<b>N</b>	103	9	38	32	19	3

Dette forsterkes når man ser på hvor lenge den enkelte ansatt har jobbet i bedriften. Det er en markant forskjell på de som har jobbet i bedriften i 4 år eller mer. Her har mellom 75 og 85 % av disse deltatt, mens for de som kun har jobbet i bedriften inntil 3 år har en deltager prosent på 40. Og kryssjekker man dette opp i mot alder finner man at hos de under 30 år har 78 % jobbet i Totens sparebank i inntil 3 år.

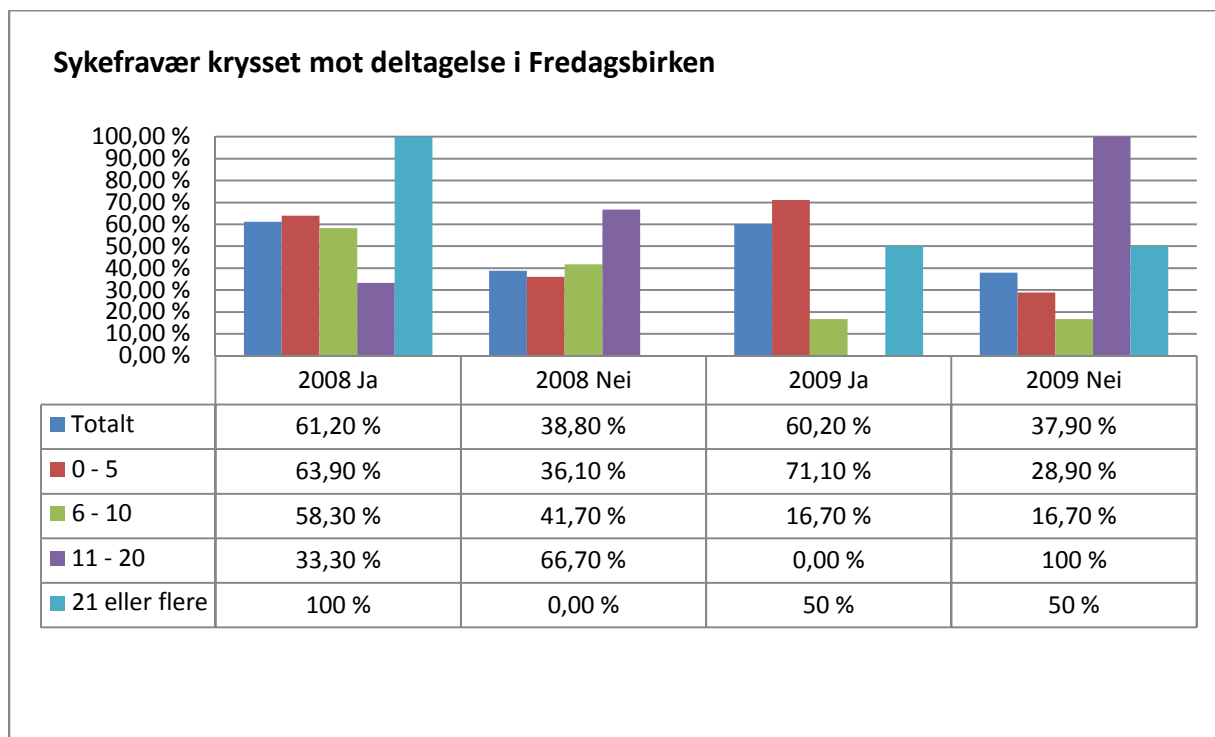
Når man ser på om det at man har barn under 18 år i hjemme spiller inn på deltagelse i Fredagsbirken, finner jeg at dette ikke har noe betydning. Her er forholdet omtrent likt uavhengig av barn eller ikke. Det samme resultatet ser man når man tar hensyn til antall baren. Det skille noen prosentpoeng mellom det den totale fordelingen og samme fordeling gjort ut i fra om man har omsorg for barn. Dette synes jeg uansett er svært positivt, og det viser at det å ha barn i denne forbindelse ikke legger noen føringer på om man kan delta eller ikke. Det er altså andre faktorer som påvirker mer.

Tidligere forskning viser at de som har lang utdanning generelt trener mer (Breivik 2006). Når jeg tar hensyn til antall år utdanning og deltagelse finner man at dette samsvarer med tidligere forskning. 85,7 % av de med 4 år eller mer på høyskole eller universitet deltok på rittet. Mens for de med inntil 3 års høyere utdanning var tallet 54,2 %. Når det gjelder gruppen som ikke har høyere formell utdanning enn videregående skole, fant jeg at av disse deltok 58,1 %. Nå er Totens Sparebank en bedrift med generelt høyt utdanningsnivå, og hvor alle ansatte må igjennom sertifiserings kurs og lignende, samt at man må kunne kalle dette en kunnskapsbedrift. Dette medfører at man ikke finner avvik hos gruppen med lav formell utdanning, og det synes jeg ikke er rart. Et annet element som er også påvirker den relativ høye deltagerprosenten i denne gruppen er sammenhengen alder, og hvor lenge de har jobbet i bedriften. Det er slik at de med kun videregående utdanning, så har 55 % jobbet i bedriften i mer enn 11 år, og 80 % er over 40 år. Dette trekker da i motsatt vei enn det utdanning gjør.

Som tabell 5 under viser har Fredagsbirken hatt stor innvirkning på sykefraværet i Totens Sparebank. Når man ser på de som har syklet (merket Ja i tabellen) finner jeg at det har vært

en stor endring i lengden på fraværet. I 2008 var fraværet relativt likt fordelt på den gruppen som deltok med 64 % mellom 0 – 5 dager og 58 % mellom 6 – 10 dager. Men ser man på fraværet i 2009 så er dette drastisk endret. Her har 71 % et fravær på mellom 0 – 5 dager, mens kun 17 % har et fravær på mellom 6 – 10. For å presisere dette, så hadde man i 2008 i kategorien 0 – 5 en N på 72 mot 83 i 2009. Mens man i kategorien 6 – 10 hadde en N på 24 mot 12. Undersøkelsen viser at 11 av 12 stk har da gått fra et fravær på mellom 6 -10 og til et fravær på mellom 0 – 5.

Tabell 6 Sykefravær krysset mot deltagelse i Fredagsbirken(N103)



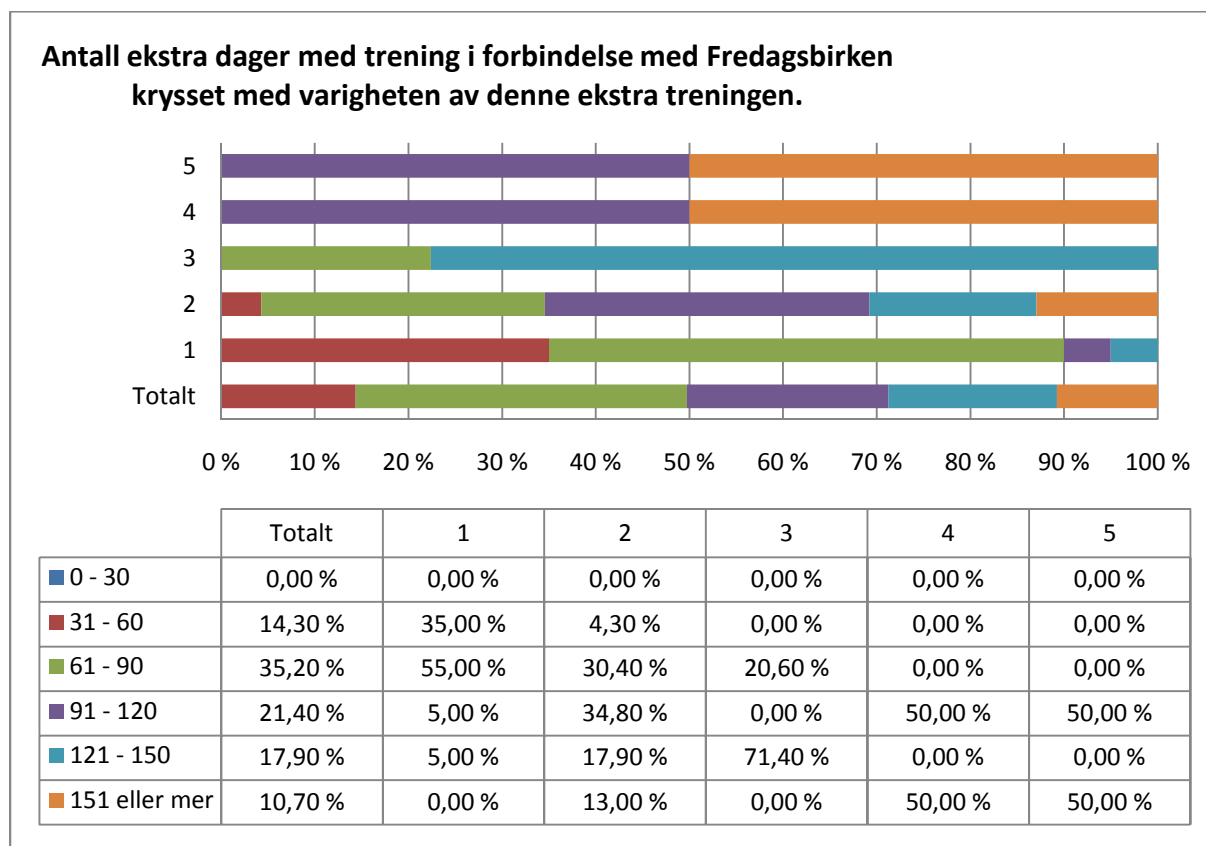
Dette gir et gjennomsnittlig fravær i 2008 på 4,89 dager grunnet egen sykdom for de som deltok i Fredagsbirken i 2009. Mens fraværet for den samme gruppen var i gjennomsnitt 3,58 i 2009. Dette gir en besparelse på hele 81,22 dagsverk, noe som må sies å være veldig mye. Ser man på denne besparelsen med samme kostnadsmodell som tidligere er presentert i oppgaven har dette spart Totens Sparebank for 173 000 kr. Man kan også se på dette eksemplet som et ekstremt eksempel hvor alt fravær kompenseres ved bruk av overtid. Da ville en nedgang i fraværet på 81,22 dagsverk gi en besparelse på ca 449 500 kr.

En av hovedgrunnene til dette mener jeg ligger i den ekstra innsatsen som ble lagt ned av hver enkelt i forbindelse med Fredagsbirken. På spørsmålet om de som syklet Birken trente mer dette året, svarte 89 % bekreftende på dette. Som tabell 6 under viser, ble det trent relativt mye mer i forbindelse med Fredagsbirken. Ser man på snittet av denne treningen har hver enkelt av



de 56 personene trent 98,5 minutter ekstra i uka i forbindelse med Fredagsbirken. Denne ekstra treningstiden er i snitt blitt opparbeidet gjennom 2 dager.

Tabell 7 Varighet på den ekstra treningen utført i forbindelse med Birken (N56).



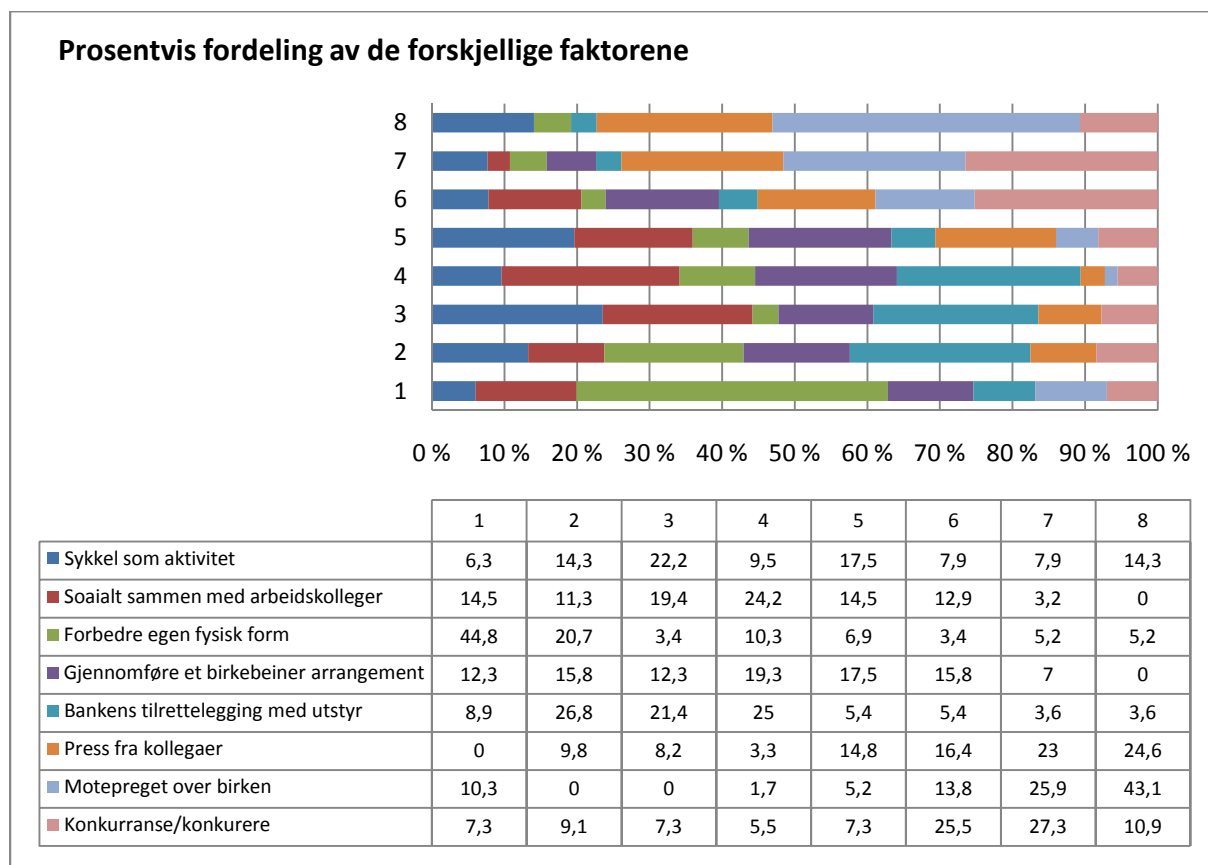
Faktoren intensitet kan man anta er svært viktig i denne sammenhengen. Som tidligere nevnt er intensitet og intensitetsstyring en svært viktig del av treningsarbeidet, og effekten man oppnår. Og forskning slår fast at man oppnår størst effekt ved trening i sone 3. Av den ekstra treningen som de ansatte gjennomførte foregikk hele 87,5 % av denne treningen i sone 3. Ved at de ansatte har prioritert trening i denne sonen, har de utviklet hjertets evne til å pumpe blod, samt musklens evne til å nyttiggjøre seg av oksygenet. Dette fører til en heving i den alminnelige fysiske formen til den enkelte og det er nærliggende og tro at dette har hatt en stor innvirkning på at fraværet for denne gruppen drastisk er redusert.

### Hvorfor gjennomføre Fredagsbirken

Vi har som mennesker mange forskjellige agendaer og motivasjoner for de valg vi tar. Når det gjelder et slikt valg som å gjennomføre Fredagsbirken, er det mange faktorer som spiller inn. Jeg har tidligere belyst at demografiske forhold som kjønn, alder og utdanning spiller inn. Men det er klart at andre forhold også vil spille inn.

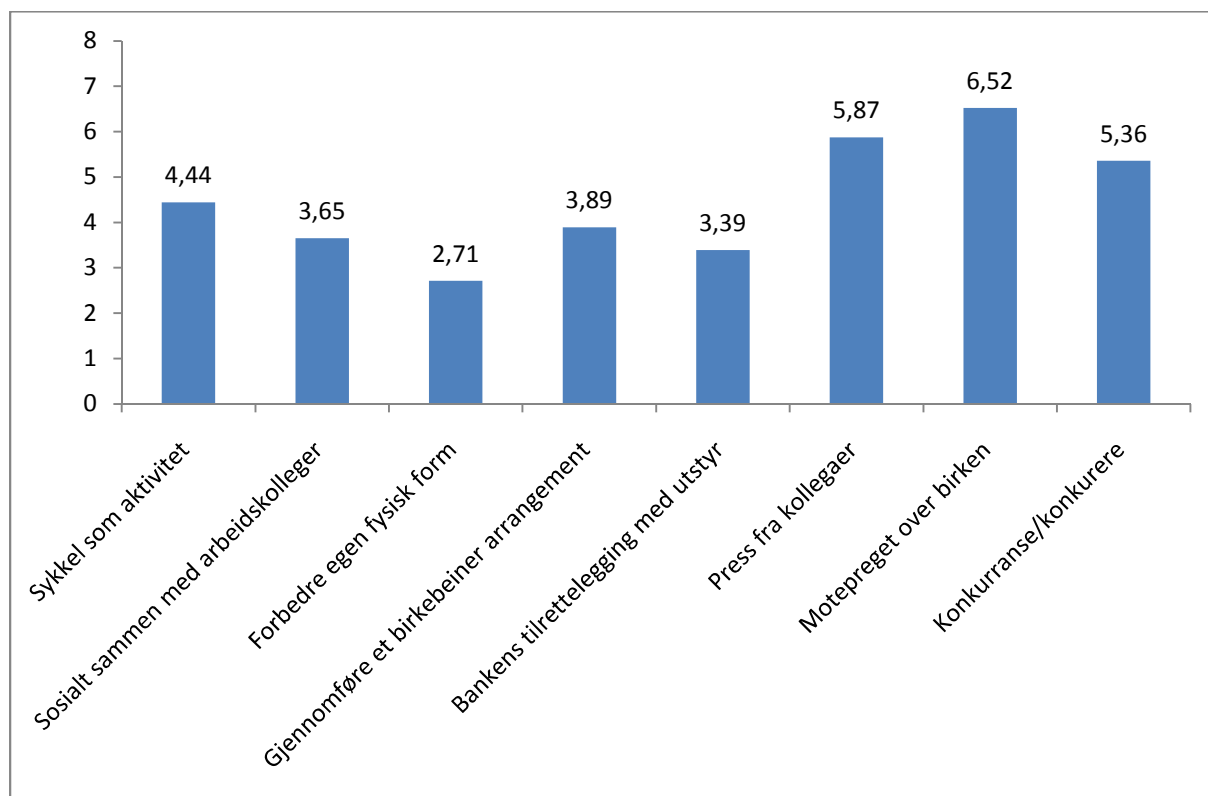
Tar man utgangspunkt i hvilke forhold som var viktigst for de forskjellige deltagerne er det en som skiller seg ut. Det er variabelen ”å forbedre egen fysisk form” Her har hele 44,8 % rangert denne som den viktigste årsaken til at de deltok på Fredagsbirken. Mens 20,7 % har den som sin nest viktigste faktor. Hos de andre faktorene er det noe mer jevnt fordelt, men variablene ”bankens tilrettelegging av utstyr” og ”sosialt sammen med arbeidskolleger” scorer også jevnt høyt.

Tabell 8 Faktorer som påvirket deltagelsen i Fredagsbirken fordelt i prosent.



Tabell 8 belyser dette på en bra måte. Her ser vi gjennomsnittsverdien for de forskjellige variablene. Og hvor igjen variabelen ”å forbedre fysisk form” skiller seg ut med den klart laveste snittverdien på 2,71. Variabelen ”bankens tilrettelegging av utstyr” som er viktig opp i mot å bedømme om dette er et bra tiltak innenfor en bedriftsøkonomisk tilnærming scorer også veldig høyt. Det er altså slik at for de som gjennomførte Fredagsbirken er en slik tilrettelegging svært vesentlig. Nå ble denne tilretteleggingen utvidet underveis i prosjektet, slik at det er viktig å påpeke at når vi her snakker om utstyr gjelder det sykkel, klær, hjelm og sko, samt deltageravgiften.

Tabell 9 Snittverdien av den enkelte faktor som påvirket deltagelsen i Fredagsbirken.



Det er interessant å legge merke til at dette med motepreget over Birken ikke har noen innvirkning på om man deltar eller ikke. Det er slik at hvis man gjør et søk på en populær søkemotor som google får man over 800.000 treff på søkeordet Birken. Og vi lever i en tid hvor det å trene har blitt mote. Det finnes daglige artikler i noen av de største avisene i landet om trening. Det er nesten blitt slik at hvis du ikke trener så er du ikke vellykket. Man ser blandet annet at hodejegere anbefaler at man setter Birken på cv-en<sup>25</sup>.

Et annet aspekt som også er spennende er at 8 % av de som ikke deltok på dette prosjektet i 2009, har medelt seg på for 2010. Dette viser at det også rekrutteres nye ansatte, selv om frafallet er større enn tilveksten. De har greid å skape en kultur i bedriften hvor det å holde seg i form er viktig, de ansatte har fått en felles plattform gjennom denne opplevelsen og har dermed egne erfaringer og referanser å ta med seg inn i diskusjoner rundt temaet arbeidsmiljø, trening og sykefravær.

---

<sup>25</sup> <http://e24.no/jobb/article3560368.ece>.

## Lønnsomhetsvurdering av tiltaket Fredagsbirken

Tilrettelegging av et prosjekt som Fredagsbirken er et ganske kostbart tiltak for en bedrift å gjennomføre. Men det er klart at dette kan løses på flere måter, og hvor mye man ønsker og bidra med er opp til hver enkelt bedrift.

Dette kan ses på som et tiltak om trening på fritiden tilrettelagt av arbeidsgiver, da dette er egentrening som den enkelte arbeidstaker gjennomfører. Moe og Thom (2001) beskriver denne typen trening i sin rapport, som egentrening på fritiden, hvor man blir fulgt opp av kvalifisert personell. Dette er tiltak som er realistisk for mange bedrifter å iverksette. Hos de bedriftene som ble undersøkt av Moe og Thom hadde man en snittkostnad per ansatt på om lag 5000 kr. Fraværet i den perioden treningen pågikk ble redusert fra 25,8 dager til 14,3 dager, noe som tilsvarer en reduksjon på 11,5 dag. Tar man videre utgangspunkt i rapporten fra Hem(2000) viser den en besparelse på om lag 2000 kroner per dag. Her må det påpekes at dette er kroneverdier fra 2000 og 2001, men disse utregningene er såpass grove, at en liten økning i konsumprisindeksen ikke vil påvirke resultatet i noen betydning. Denne besparelsen vil gi en netto kostnadsreduksjon på ca 18 000 kroner per ansatt. Dette viser at man kan forvente seg en god effekt av tilrettelegging av trening på fritiden, og da spesielt for utsatte grupper.

Ser man på kostnaden knytte til Fredagsbirken utgjorde dette om lag 9000 per ansatt som deltok, noe som gir en total kostnadsramme på 639 000 kr. Ser man dette opp i mot den gjennomsnittlige reduksjonen i sykefravær som for de som deltok var på 1,31 dager, gir dette en besparelse på mellom 1310 og 7205 kr per ansatt det første året når man bruker tallene fra Nymark (2007). Isolert sett har man en underdekking på prosjektet på mellom 198 455 og 616 990 avhengig av hvordan man kompenserer fraværet. Toten Sparebank opererer med en pris på dagsverk på 2400 kr, noe som gir en besparelse på 408 720. Dette medfører at fra et rent bedriftsøkonomisk ståsted vil ikke en slik satsing lønne seg.

Det tas her ikke hensyn til andre effekter ved tiltaket. Totens Sparebank fikk blant annet 4 sider artikkel i bladet Birkebeiner som distribueres til alle som deltar i et eller fler birkebeiner arrangement. Samt flere oppslag i lokale medier rundt mjøsområdet. En slik publisitet kan vanskelig måles i noen eksakt kroneverdi, men at den markedsmessig har høy verdi kan vanskelig motstrides.

Den totale potensielle endringen i fravær slik jeg har funnet det i min undersøkelse, vil være for liten til at en så omfattende prosjekt lønner seg bedriftsøkonomisk.

Tar man kun utgangspunkt i de som hadde et fravær på over 5 dager ser man en litt annen utvikling. Av de 12 som hadde et fravær mellom 6 – 11 dager, har 11 av disse redusert fraværet til mellom 0 – 5. Dette gir en snitt besparelse på 60, 5 dagsverk. Med Totens Sparebank sine egne tall gir dette en kostnadsreduksjon på 145 200. Dette er en stor besparelse på kun 11 personer. Dette medfører at for denne gruppen har investeringen vært lønnsom isolert sett.

## Oppsummering

Tidligere forskning på området viser store variasjoner i resultatene av hvilken effekt trening tilrettelagt av arbeidsgiver har. Flere viser en lav eller ingen reduksjon i sykefraværet, eller at det ikke er kostnadseffektivt å gjennomføre slike omfattende tiltak selv om man reduserer fraværet noe. Det som kjennetegner flere av disse prosjektene er korte treningsperioder, samt at man ikke har kvalitetssikret gjennomføringen av treningen.

Ser man på de prosjektene som har vist en god effekt og lønnsomhet er det flere fellestrekk. Her har treningen foregått over lengre tid, gjerne over 12 måneder, samt at det er fagpersoner som har foretatt veiledningen. Dette er både treningsfaglige personer og medisinsk personell. Det er også slik at man finner det største forventede effekten når treningen er rettet mot skjelett- og muskelplager.

Det som er felles for alle prosjektene er at det rapporteres om økt trivsel og et godt arbeidsmiljø. Dette henger ofte sammen med at de ansatte møtes på andre arenaer enn det gjør i det daglige, om det er på felles trening i arbeidstiden, eller på tiltak på fritiden. Man skal ikke undervurdere effekten av dette. Dette er med på å gi arbeidsgiver et godt rykte, lojale ansatte og et konkurransefortrinn ovenfor andre bedrifter. Slike effekter er svært viktige i et arbeidsmarked som preges av lav ledighet og en stadig større mobilitet på arbeidsstokken.

Fredagsbirken har for Totens Sparebank vært ett svært vellykket prosjekt, man har klart å redusere sykefraværet generelt for hele gruppen, og spesielt for de ansatte som hadde et fravær over 6 dager. Her finner man en drastisk reduksjon, og 9 av 10 i denne gruppen har redusert fraværet sitt med mer enn 6 dager i snitt. Dette er mye, og viser at trening bidrar til redusert sykefravær.

Undersøkelsen viser også en klar sammenheng mellom intensiteten på treningen, og man ser de beste resultatene hos den gruppen som trener i intensitets sone 3. Dette stemmer også veldig bra med gjeldene teori på trening, hvor sone 3 er den sonen hvor man har størst utbytte muskulært og kondisjonsmessig.

Det å gjennomføre Fredagsbirken i den utstrekning Totens Sparebank har gjort, kan ikke forsvares ut i fra et rent bedriftsøkonomisk perspektiv med bakgrunn i de tall jeg opererer med. Men det å redusere sykefraværet med et snitt på 1,31 dager, på et fravær som allerede er lavere enn landsgjennomsnittet, og i en periode hvor Norge har vært rammet av blant annet svineinfluensa, må sies å være et bra tiltak. Det er også viktig å påpeke i denne sammenheng

så har om lag 40 % av de ansatte videreført denne treningen opp i mot Fredagsbikken 2010. Noe som tilsier at deler av effekten av investeringen ikke enda kommer fullt frem.

Mine funn viser at de ansatte i Totens Sparebank er svært aktive uavhengig av alder eller kjønn. Og at den viktigste faktoren for å delta i prosjektet av å bedre enkeltpersonens egen fysiske form. Når man velger å iverksette et så omfattende prosjekt bør man kanskje kartlegge litt mer rundt det i forkant. Ledelsen ble litt overrasket over responsen, og fikk dermed større økonomiske kostnader enn tiltenkt. Samt at de som ikke deltok har gitt uttrykk for en liten misnøye, da de føler seg noe forskjellsbehandlet rent økonomisk. Man kan i den sammenheng stille seg spørsmål om de kriterier for å få alt utstyret var riktig. Dette skal ikke jeg spekulere i her, men mener at det er viktig at det nevnes så det kan tas hensyn til ved en senere anledning, eller ved lignende prosjekter i andre bedrifter.

Jeg vil i den sammenheng foreslå en alternativ løsning for senere prosjekter. Hvis man ønsker å oppnå en gitt helsegevinst ved å stimulere til økt aktivitet hos de ansatte gjennom sponing/billig utstyr bør man sette et krav om deltagelse underveis. Slik det var nå, kunne man i prinsippet melde seg på, få alt utstyret og kun gjennomføre Fredagsbirken. Dette mener jeg er uheldig, og at man heller skulle premierte de som kan vise til en jevn aktivitet gjennom hele perioden. Ved at for eksempel alle som syklet 50 mil i løpet av sommerne skulle få tilbudet om utstyret. Dette ville bidratt til en enda større effekt av prosjektet da flere ville økt sitt aktivitetsnivå. Et annet moment er at alle ikke er glad i å sykle, og det skal man ha respekt for. Hva gjør man men denne gruppen?

All publisitet og positiv omtale er også med på å forsvare denne investeringen. Selv om det er vanskelig å måle denne effekten i en konkret kroner verdi. Det vil være attraktivt å være del av en bedrift som viser en slikt engasjement ovenfor sine ansatte. Det skaper et samhold, og noe å felles å prate om utover jobben. Samt at det å gjennomføre et birkebeinerarrangement står i dag veldig høyt, og kanskje spesielt i den bransjen og med det utdanningsnivået man finner i Totens Sparebank

Hvis man som bedrift ønsker å iverksette lignende tiltak for å redusere sykefraværet gjennom fysisk aktivitet bør man kartlegge årsaker til fraværet først. Er det stort fravær grunnet muskulære- eller skjelettplager vil trolig et slikt tiltak virke. Men det er viktig å gjennomarbeide prosjektet, og sette opp kriterier man ønsker å oppnå. Tilrettelegging av treningen bør også ledes av kvalifisert personell.

## Litraturliste

Anderssen, S. A. & Andersen, L. B. (2004). Fysisk aktivitetsnivå i Norge 2003. Oslo: Helsedirektoratet.

Askildsen, J. E., Bratberg, E. & Anti Nilsen, Ø. (2004). Svigninger i sykefraværet: er arbeidsledigheten avgjørende? *Søkelys på arbeidsmarkedet*. 3-12 s.

Bernaards, C. M., Jans, M. P., van den Heuvel, S. G., Hendriksen, I. J., Houtman, I. L. & Bongers, P. M. (2006). Can strenuous leisure time physical activity prevent psychological complaints in a working population? *Occupational and Environmental Medicine*, 63 (1): 10-16.

Bjørkly, E. (2004). *Trening i arbeidstiden: et effektivt middel mot et økende sykefravær?* Kristiansand: E. Bjørkly. V, 57 s. s.

Breivik, G. (2006). *Fysisk aktivitet - trender og tiltak*. Norges idrettshøgskole, Seksjon for kultur og samfunn

Eiken, T., Tynes, T., Grimsrud, T. K., Sterud, T. & Aasnæss, S. (2008). Psykososialt arbeidsmiljø. *Arbeidsmiljø og helse - slik norske yrkesaktive opplever det*. Oslo: STAMI.

Einarsen, S. & Schulze, O.-C. (2001). Å redusere bedriftens sykefravær: et håpløst prosjekt? I: Einarsen, S. & Skogstad, A. (red.) *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen: Fagbokforlaget.

Eriksen, W. & Bruusgaard, D. (2002). Physical Leisure-Time Activities and Long-Term Sick Leave: A 15-Month Prospective Study of Nurses' Aides. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44 (6): 530-538.

Eriksen, W., Bruusgaard, D. & Knardahl, S. (2003). Work factors as predictors of sickness absence: a three month prospective study of nurses' aides. *Occupational and Environmental Medicine*, 60 (4): 271-278.

Eriksen, W. & Bruusgaard, D. (2004). Do physical leisure time activities prevent fatigue? A 15 month prospective study of nurses' aides. *Br J Sports Med*, 38 (3): 331-336.

Foss, L. & Skyberg, K. (2006). Sykefravær i ulike bransjer: Utvikling i sykefravær og uførhet i lys av individuelle faktorer og forhold ved arbeidsplassen. OSLO: STAMI.



- Frøystein, O. (2000). *Har fysisk trening på arbeidsplassen effekt på kondisjon, helseplager og sykefravær? En randomisert kontrollert studie*. Oslo: Norges Idrettshøgskole.
- Hem, K.-G. (2000). *Økonomiske konsekvenser av sykefravær*, ISBN 8214020352.
- Ingebritsen, J. E. (2009). Fysisk aktivitet - En studie av fysisk aktivitet blant voksne i Møre og Romsdal. *Fysisk aktivitet i Møre og Romsdal*. Trondheim: NTNU.
- Krahnstoever Davison, K., Cutting, T. M. & Birch, L. L. (2003). Parents' Activity-Related Parenting Practices Predict Girls' Physical Activity. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 35 (9): 1589-1595.
- Lahti, J., Laaksonen, M., Lahelma, E. & Rahkonen, O. (2010). The impact of physical activity on sickness absence. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 20 (2): 191-199.
- Mikkelsen, A. (2002). *Tiltak mot sykefravær*. Oslo: Cappelen.
- Moe, K. & Thom, E. (2001). Effekten av regelmessig trening ved sykefravær. *Fysioterapauten* (14).
- Moore, L. L., Lombardi, D. A., White, M. J., Campbell, J. L., Oliveria, S. A. & Ellison, R. C. (1991). Influence of parents' physical activity levels on activity levels of young children. *The Journal of Pediatrics*, 118 (2): 215-219.
- Nymark, T. (2007). *Trening og sykefravær - I hvilken grad bør arbeidsgiver tilrettelegge for fysisk aktivitet*. Bergen: Norges Handelshøgskole.
- Nytrø, K. (1995). *Ansattes syn på sykefravær*. Trondheim: SINTEF IFIM.
- Ose, S. O., Jensberg, H., Reinertsen, R. E., Sandsund, M. & Dyrstad, J. M. (2006). *Sykefravær. Kunnskapsstatus og problemstillinger*, ISBN 8231200002, 9788231200000.
- Proper, K. I., van den Heuvel, S. G., De Vroome, E. M., Hildebrandt, V. H. & Van der Beek, A. J. (2006). Dose-response relation between physical activity and sick leave. *British Journal of Sports Medicine*, 40 (2): 173-178.
- St.meld.nr.16. (2002-2003). *Resept for et sunnere Norge*. Helsedepartementet. Oslo.
- Strømme, S. B. (2000). *Fysisk aktivitet og helse*. Oslo: Sosial- og helsedirektoratet.

- Tveito, T. H., Hysing, M. & Eriksen, H. R. (2004). Low back pain interventions at the workplace: a systematic literature review. *Occup Med (Lond)*, 54 (1): 3-13.
- Tynes, T., Eiken, T., Kristian, G. T., Sterud, T. & Aasnæss, S. (2008). Ergonomisk arbeidsmiljø. *Arbeidsmiljø og helse - slik norske yrkesaktive opplever det*. Oslo: STAMI.
- Ugreinovs, E. (2010). *Har vi blitt sykere, eller har terskelen for å ta sykefravær blitt lavere*. Oslo, NOVA.
- van Amelsvoort, L. G. P. M., Spigt, M. G., Swaen, G. M. H. & Kant, I. (2006). *Leisure time physical activity and sickness absenteeism; a prospective study*: Oxford University Press.
- Verdal, K. & Skarpaas, I. M. (2001). Effekt av trening i arbeidstiden på helse og arbeidsglede.

## Vedlegg 1 Spørreundersøkelsen

### Totens Sparebank og Fredagsbirken

Takk for at du tar deg tid til å svare på denne undersøkelsen.

Denne undersøkelsen tar sikte på å undersøke sammenhengen mellom fysisk aktivitet, da spesielt Fredagsbirken, og sykefraværet i Totens sparebank.

Undersøkelsen er anonym.

Din identitet vil holdes skjult

Les om [retningslinjer for personvern](#). (Åpnes i nytt vindu)

#### 1) Kjønn

Mann  Kvinne

#### 2) Alder

- 30 år eller yngre  
 31 - 40 år  
 41 - 50 år  
 51 - 60 år  
 61 år - eldre

#### 3) Sivilsatus: Er du gift/samboer

Ja  Nei

#### 4) Har du barn under 18 år som bor hjemme

Ja  Nei



#### Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du barn under 18 år som bor hjemme - Ja

#### 5) Antall barn

1  2  3  Flere

---

**6) Høyeste fullførte utdanning**

- Videregående skole
- Inntil 3 år høyere utdanning ( høyskole, bachelor eller lignede)
- 4-5 år universitet eller høyskole master, hovedfag
- 6 år eller mer Høyere utdanning

---

**7) Hvor lenge har du jobbet i Totens sparebank**

- 0-3 år
- 4-6 år
- 7-10 år
- 11-14 år
- 15 år eller mer

---

**8) Ved hvilken avdeling jobber du? Er man ved flere avdelinger, regnes den avdeling hvor man tilbringer mest tid.**

- Lena
- Skreia
- Eina
- Raufoss
- Gjøvik
- Hamar
- Lillehammer
- Eidsvoll
- Feiring
- Råholt
- Næringsliv
- Sparing/plassering
- Forsikring
- Kundeservice
- Administrasjon

Stab

---

**9) Trivsel på arbeidsplassen. Svar på følgende påstand. Jeg trives stort sett godt på min arbeidsplass**

Svært uenig

Uenig

Hverken enig eller uenig

Enig

Svært Enig

---

**10) Arbeidskrav. Hvilket alternativ beskriver din arbeidshverdag best?**

Jeg har i hovedsak en passiv arbeidssituasjon (kontorarbeid)

Jeg har en variert arbeidssituasjon, en blanding av fysisk arbeid og kontorarbeid

Jeg har i hovedsak en fysisk aktiv arbeidssituasjon

---

**11) Overtid. Hvor mange timer overtid jobber du vanligvis per uke?**

0-5

6-10

11-15

16-20

20 eller mer

---

**12) Hvor mange dager i uka trener du?**

0

1

2

3

4

5 eller fler



---

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Hvor mange dager i uka trener du? – 1  
*eller*
- Hvor mange dager i uka trener du? – 2  
*eller*
- Hvor mange dager i uka trener du? - 5 eller flere  
*eller*
- Hvor mange dager i uka trener du? – 4  
*eller*
- Hvor mange dager i uka trener du? - 3

**13) I hvilken intensitet foregår majoriteten av din trening?**

- Sone 1 (Ikke anstrengende) rolig gange.
- Sone 2 (Lett anstrengende) rask gange, lett jogg.
- Sone 3 (Moderat anstrengende) jogg.
- Sone 4 (Konkurrans tempo)
- Sone 5 (Maksimalt anstrengende)

---

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Hvor mange dager i uka trener du? – 1  
*eller*
- Hvor mange dager i uka trener du? – 2  
*eller*
- Hvor mange dager i uka trener du? - 5 eller flere  
*eller*
- Hvor mange dager i uka trener du? – 4  
*eller*
- Hvor mange dager i uka trener du? - 3

**14) Hvor lenge varer hver økt i snitt?**

- 0-30 min
- 31- 60 min
- 61 - 90 min
- 91 - 120 min
- 121 - 150 min
- 151 min og mer



---

**15) Syklet du Fredagsbirken?**

Ja  Nei



---

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Syklet du Fredagsbirken? - Ja

**16) Ransjer viktigheten av disse faktorene med tanke på hvorfor du ble med på prosjektet. 1 er viktigst 8 minst viktig**

Sykkel som aktivitet	<input type="text"/>
Sosialt sammen med arbeidskolleger	<input type="text"/>
Forbedre egen fysisk form	<input type="text"/>
Gjennomføre et birkebeiner arrangement	<input type="text"/>
Bankens tilrettelegging med utstyr	<input type="text"/>
Press fra kollegaer	<input type="text"/>
Motepreget over birken	<input type="text"/>
Konkurransen/konkurere	<input type="text"/>

---

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Syklet du Fredagsbirken? - Ja

**17) Trente du mer enn normalt i forbindelse med Fredagsbirken**

Ja  Nei



---

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Trente du mer enn normalt i forbindelse med Fredagsbirken - Ja

**18) Hvor mye mer per uke?**

- 1 dag
- 2 dager
- 3 dager
- 4 dager
- 5 eller flere

---

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Trente du mer enn normalt i forbindelse med Fredagsbirken - Ja

**19) Hvor mye utgjorde denne ekstra treningen i tid per uke?**

- 0-30 min
- 31-60 min
- 61-90 min
- 91-120 min
- 121-150 min
- 151 min eller mer

---

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Trente du mer enn normalt i forbindelse med Fredagsbirken - Ja

**20) I hvilken intensitet foregikk denne ekstra treningen?**

- Sone 1 (Ikke anstrengende)
- Sone 2 (Lett anstrengende)
- Sone 3 (Moderat anstrengende)
- Sone 4 (Konkurrans tempo)
- Sone 5 (Maksimalt anstrengende)



---

**21) Sykefravær korttid. Antall dager fravær som skyldes egen**



	<b>sykdom</b>				
		<b>0-5</b>	<b>6-10</b>	<b>11-20</b>	<b>21 eller mer</b>
	<b>2008</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>2009</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>					
<b>22) Sykefravær langtid. Hvor mange perioder på mer en 10 dager i strek var du borte i de respektive år</b>					
		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3 perioder eller mer</b>
	<b>2008</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>2009</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>					
<b>23) Skal du delta på Birken i år?</b>					
<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei					

## Vedlegg 2

Hei !

Hans Ivar Festad avslutter nå sin mastergrad og har valgt å legge Totens Sparebank sin tilrettelegging for fysisk aktivitet som en del av sin hovedoppgave. Nedenfor finner du en link til et spørreskjema som det tar kort tid å fylle ut. Vi oppfordrer alle til å svare på denne. Undersøkelsen er selvsagt anonymisert.

<https://web.questback.com/hansivarfestad/spg2wmjbkn/>

Med vennlig hilsen

Odd Fjellby  
Avd. banksjef Østre Toten

Postboks 34, 2850 LENA  
Tel +47 61 14 12 00 · mob + 47 90154287  
[www.totenbanken.no](http://www.totenbanken.no)

- VI GJØR DET ENKELT FOR DEG