

Rapport

Bedriftenes kostnader ved sykefravær

Forfatter

Karl-Gerhard Hem

Rapport

Bedriftenes kostnader ved sykefravær

En undersøkelse blant NHO-bedrifter

EMNEORD:
Helse
Kostnad
SykefraværVERSJON
1DATO
2011-03-30FORFATTER
Karl-Gerhard HemOPPDRAGSGIVER(E)
NHO's arbeidsmiljøfondOPPDRAGSGIVERS REF.
Alf Åge LønnePROSJEKTNR
60G00730ANTALL SIDER OG VEDLEGG:
35+ vedlegg**SAMMENDRAG**

En ukes sykefravær koster bedriftene 13 000 kroner

SINTEF har med finansiering av NHOs arbeidsmiljøfond gjennomført en spørreundersøkelse blant et utvalg av NHOs medlemsbedrifter. Hensikten har vært å kartlegge kostnader og økonomiske konsekvenser bedriftene opplever ved sykefravær.

SINTEF beregnet i år 2000 at en ukes sykefravær kostet 8 500 kroner, basert på en spørreskjemaundersøkelse blant hundre bedrifter. Det har vært av stor interesse å gjennomføre en ny kartlegging for å beregne sykefraværskostnadene på ny for å få oppdaterte tall. Dette kostnadsestimatet benyttes i mange sammenhenger, bl.a. for å synliggjøre den økonomiske gevinsten ved å redusere sykefravær i virksomhetene. Den nye undersøkelsen i 2010 viser at bedriftslederne i gjennomsnitt regner en kostnad på 13 000 kroner for en ukes sykefravær. Dette innebærer fem dagers fravær, og lengre fravær kan kostnadsberegnes ved å bruke dette estimatet.

UTARBEIDET AV
Karl-Gerhard Hem

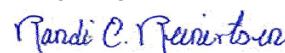
SIGNATUR

KONTROLLERT AV
Tarald Rohde

SIGNATUR

GODKJENT AV
Randi Reinertsen

SIGNATUR

RAPPORTNR
SINTEF A19052ISBN
978-82-14-05043-1GRADERING
ÅpenGRADERING DENNE SIDE
Åpen

Innholdsfortegnelse

1	Bakgrunn og mål.....	4
2	Metode.....	4
3	Nyere litteratur og andre modeller for å beregne kostnader ved sykefravær.....	4
3.1	Teori for sykefraværskostnadene.....	4
3.2	Sykefraværskostnader ved sykehjem.....	6
3.3	Noen kostnadsmodeller på internett.....	6
3.3.1	Steinkjermodellen.....	7
3.3.2	KS-modellen.....	8
3.3.3	Andre modeller.....	10
3.4	Oppsummering – hva er sykefraværskostnader?.....	10
4	Resultater.....	10
4.1	Intervjuer.....	10
4.2	Spørreundersøkelse.....	13
4.2.1	Bransjer.....	13
4.2.2	Størrelse.....	14
4.2.3	Sykefravær.....	15
4.2.4	Overtid og sykefravær.....	16
4.2.5	Vikarer og sykefravær.....	17
4.2.6	Permanent overbemanning på grunn av sykefravær.....	18
4.2.7	Konsekvenser og håndtering av enkelte sykefravær.....	18
4.2.8	Sykefraværskostnader.....	24
4.3	Variasjoner i sykefraværskostnadene.....	25
4.4	Sykefraværskostnadene ut fra lønn.....	26
5	Oppsummering og konklusjon.....	27
6	Vedlegg: Spørsmål benyttet i spørreundersøkelsen.....	28
7	Referanser.....	35

BILAG/VEDLEGG

1 Bakgrunn og mål

I mange sammenhenger er det ønskelig å beregne hvilke konsekvenser det er i bedriftene ved sykefravær, og estimere hvilke kostnader som påløper. Slike kostnadsestimater kan brukes for å synliggjøre gevinsten av tiltak, eller å påvise hva det koster å ha et høyt sykefravær.

SINTEF gjennomførte i 2000 en lignende undersøkelse med finansiering av NHOs Arbeidsmiljøfond, og resultatene har vært benyttet i mange sammenhenger de siste ti årene (Hem, 2000). Det har skjedd store endringer i norsk arbeidsliv, og det har vært av stor interesse å gjøre et oppdatert kostnadsanslag.

Hensikten med dette prosjektet har vært å lage en oppdatert og en forbedret kostnadsmodell for sykefravær. Det har også vært et mål å kartlegge hvilke tiltak bedriftene kan ta i bruk for å redusere konsekvensene av sykefravær og hvilke andre ressurser som eksisterer i bedriftene som brukes for å oppnå fleksibilitet i daglig drift. Videre har vi undersøkt noen konkrete sykefravær for å se om de økonomiske konsekvensene i praksis slår fullt ut i redusert produktivitet eller økte kostnader, eller om bedriftene på ulike måter kan motvirke et plutselig, men tidsbegrenset, frafall av en viktig innsatsfaktor.

2 Metode

Hovedaktiviteten i prosjektet har vært å gjennomføre en spørreundersøkelse blant et utvalg av NHO-medlemmer for å gi et anslag for gjennomsnittlig kostnader ved sykefravær. For å foreberede undersøkelsen har vi også foretatt individuelle intervjuer i noen bedrifter for å kartlegge de viktigste faktorene i sykefraværskostnadene og hvilke tiltak som er aktuelle i bedriftene for å kompensere for aktuelle sykefravær.

For å kartlegge kompensasjons- og substitusjonsstrategier i bedriftene ved konkrete sykefravær har Erik Nord ved Folkehelseinstituttet utarbeidet konkrete spørsmål som er inkludert i SINTEFs undersøkelse¹.

Det er også foretatt et søk etter nyere relevant litteratur og andre kostnadsmodeller for sykefravær i Norge.

3 Nyere litteratur og andre modeller for å beregne kostnader ved sykefravær

Det eksisterer flere teorier og modeller for å beregne sykefraværskostnadene for norske forhold. Nedenfor presenteres de viktigste av disse.

3.1 Teori for sykefraværskostnadene

I SINTEFs forrige rapport ble det presentert noe litteratur og teoribidrag for å kunne analysere konsekvenser av og beregne kostnader ved sykefravær (Hem, op.cit.). Det er ikke noe stort forskningsfelt å studere *konsekvenser* av sykefravær, det aller meste av forskning om sykefravær handler om å se på *årsaker* til sykefravær og variasjoner i observert sykefravær.

I en masteroppgave fra Trondheim Økonomiske Høgskole ble det gjennomført en grundig litteraturstudie (Bordi & Rønningsen, 2004). Forfatterne presenterer to grunnmodeller for beregning av kostnader knyttet til sykefravær:

”Utviklingen på fagområdet i de senere årene bygger mye på det arbeidet Kuzmits gjorde på 70-tallet, men modellen har blitt kraftig modifisert og endret (Kuzmits, 1979). Teoribidragene på dette området skiller nå mellom to alternative grunnmodeller for beregning av

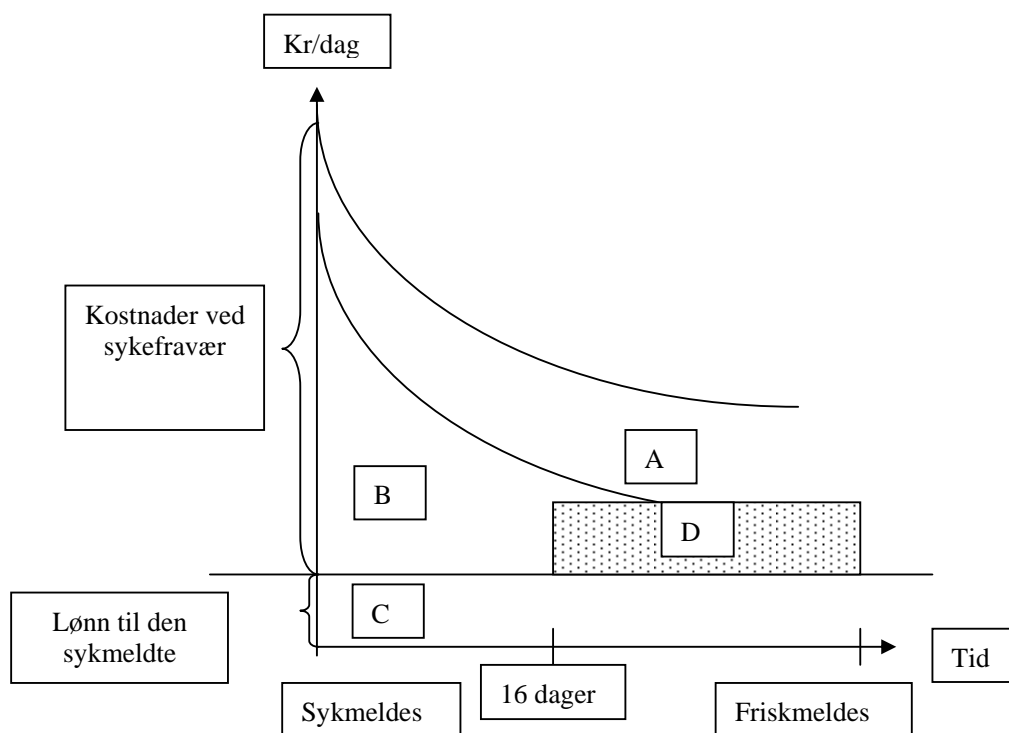
¹ Takk til Erik Nord for tilgang til spørsmålene, og for kommentarer til et tidligere rapportutkast. Resultatene i rapporten står for SINTEFs regning.

sykefraværskostnadene. Den ene modellen tar utgangspunkt i det organisasjonen betaler for den fraværende medarbeideren i lønn, arbeidsgiveravgift og felles kostnader som lokaler, utstyr og lignende, uten at organisasjonen får noen motytelse.

Den andre modellen fokuserer på de konsekvensene som oppstår i organisasjonen som en følge av fraværet. Disse kan ta form som bortfall av produksjon og inntekter, eller økte kostnader (Grøjer & Johanson, 1991; Sandervang, 2001).”

I de modellene og forslagene til å beregne sykefraværskostnadene som vi kjenner til benyttes en av de to modellene, dvs. at man enten ser på (konkrete) produksjonsbortfall ved sykefravær, eller at man benytter lønnskostnader (pluss en faktor) som estimat på sykefraværskostnadene.

Det er viktig at man ikke regner kostnadene mer enn en gang, det er derfor ikke riktig om man benytter begge metodene samtidig. Dette kan illustreres i følgende figur:



Figur 1. Kostnader ved sykefravær

Et plutselig fravær vil ha store konsekvenser på kort sikt, men etter hvert vil bedriften sette inn kompensierende tiltak som reduserer konsekvensen av sykefraværet. Arealet av felt A i figuren representerer ekstrakostnader (dvs. utgifter til vikar, overtid og administrasjon) og areal B produksjonstapet for bedriften. Til sammen utgjør disse to kostnadskomponentene det realøkonomiske tapet som bedriften opplever ved sykefravær og som er kartlagt i denne undersøkelsen.

Som det framgår av figuren løper lønnsutgifter til den sykmeldte uavhengig av sykefraværskostnadene.

Ved sykefravær utover 16 dager vil bedriften oppleve at nettokostnadene blir redusert fordi sykelønn blir kompensert fra NAV.

Nettokostnadene ved sykefravær er lik arealet A pluss B, minus trygderefusjonen D. Gjennomsnittlig kostnad regnet pr. dag vil avhenge både av lengden på sykefraværet og hvor fort bedriften er i stand til å omstille produksjonen, altså hvor fort de kan få kostnadskurven til å falle. Hvis man kan sette inn en fullgod vikar, kan bedriften komme i en situasjon der ytterligere (forlenget) sykefravær har null kostnad, dvs. at areal B blir lik null. Utgifter til vikar vil akkurat tilsvare lønn til den sykmeldte, som igjen tilsvares av trygderefusjonen.

Samfunns- og helseøkonomiske analyser

I mange helseøkonomiske analyser inkluderes kostnadene ved sykefravær når man diskuterer for eksempel kostnadene ved en type sykdom, eller gevinsten ved å redusere sykdomsforekomst. Sykefraværskostnadene i slike analyser er en del av indirekte kostnader, og beregnes gjerne ut fra "Human Capital-metoden", der full produksjonsverdi benyttes. I en nederlandsk artikkel påpekes at denne metoden vil gi verdien av et *potensielt* produksjonstap som følge av sykefravær (Koopmanshup, Rutten, van Ineveldt, & van Roijen, 1995). Mange har argumentert for at en slik metode vil overvurdere kostnadene, fordi bedriftene vil kunne tilpasse sin produksjon både på kort og på lang sikt. Forfatteren presenterer derfor en alternativ metode, "Friksjonskostnadsmetoden", som nettopp tar hensyn til at bedriftene tilpasser seg sykefravær på ulike måter. Deres estimater er vesentlig lavere enn estimatene ut fra "Human-Capital-metoden".

I vår undersøkelse som presenteres i kapittel 4 nedenfor er det vist ulike måter bedriftene i praksis kan tilpasse produksjonen ved sykefravær, og således redusere de økonomiske konsekvensene.

3.2 Sykefraværskostnader ved sykehjem

Det ble i 2004 skrevet en interessant masteroppgave ved Trondheim Økonomiske Høgskole om sykefraværskostnadene ved sykehjem (Bordi & Rønningsen, op.cit.). Det er kartlagt både de kvantifiserbare og de ikke-kvantifiserbare kostnadene som oppstår ved sykefravær, og det er utviklet en modell som kan benyttes for å beregne kostnadene ved sykefravær i et sykehjem. Foruten en omfattende litteraturstudie har forfatterne foretatt intervjuer ved fire sykehjem.

Som konklusjon på oppgaven listes opp de viktigste faktorene for å beregne sykefraværskostnadene:

"I denne undersøkelsen har vi kommet frem til en kostnadsmodell for sykehjem. Konklusjonen viser at sykefraværskostnadene ved sykehjem i hovedsak er: vikarkostnader, administrative kostnader, reduksjon i lønn- og sosiale utgifter, fysisk og psykisk slitasje på medarbeidere, forringelse av psykososialt og fysisk arbeidsmiljø, tap av livskvalitet for brukeren, dårligere allmenntilstand hos bruker, redusert tjeneste- og servicenivå og ytterligere sykefravær."

3.3 Noen kostnadsmodeller på internett

Vi har identifisert flere hjelpemidler som er internett-baserte, og som skal assistere bedrifter og virksomheter til å kunne estimere kostnadene ved sykefravær. To av disse modellene er beregnet på offentlige virksomheter, og baserer seg på løpende lønnskostnader, lengden på sykefraværene og sykepengerefusjon fra NAV.

3.3.1 Steinkjermodellen

Steinkjermodellen er utarbeidet ved NAV Arbeidslivssenter i Steinkjer, og gir et bilde av lønnskostnadene ved sykefravær av ulik lengde og lønnsnivå. Det ligger lenke til modellen på Kommunal- og regionaldepartementets hjemmeside². I presentasjonen av modellen heter det:

”Denne kostnadsmodellen er forutsatt brukt på den enkelte arbeidsplass for å vise hva sykefraværet for enkeltansatte koster arbeidsplassen. Ved å fylle ut årslønn, stillingsprosent, arbeidsgivers pensjonsandel og grunnbeløpet i Folketrygda, framkommer kostnaden for arbeidsgiverperioden, for resten av 1. fraværs måned, for 2. måned osv.

Modellen er konkret og bør bidra til å avlive myten om at sykefravær kun koster staten og ikke den enkelte arbeidsgiver - det er ikke slik at vi får refundert alle utgifter, heller ikke etter arbeidsgiverperioden.”

Modellen kommer i form av et Excel-regneark:

Hva koster sykefraværet arbeidsplassen?				
Beregningsdata for utfylling:				
	Årslønn			500 000
	St %			100
	Arbeidsgivers pensj andel			15
	G i folketrygda			62 892
Periode	totalt kostnad	arbeidsgivers kostnad (ikke refundert)		Akkumulert kostnad arbeidsgiver
arbeidsgiver-perioden	32 202	32 202		32 202
M1 - arb giver-per	28 176	9 423		41 625
måned 2	60 378	20 192		61 817
måned 3	60 378	20 192		82 010
måned 4	60 378	24 498		106 508
måned 5	60 378	24 498		131 006
måned 6	60 378	24 498		155 504
måned 7	60 378	24 498		180 002
måned 8	60 378	24 498		204 500
måned 9	60 378	24 498		228 998
måned 10	60 378	24 498		253 496
måned 11	60 378	24 498		277 994
måned 12	60 378	24 498		302 492
Rosa felter fylles ut				
Modellen viser hva den enkelte medarbeiders fravær koster arbeidsplassen hver enkelt måned, samt akkumulert kostnad over en lengre periode.				
Modellen tar ikke hensyn til endret feriepengeopptjening for arbeidstakere over 60 år og heller ikke avvikling av ferie				

Steinkjermodellen

Denne modellen er også senere oppdatert for å vise (lønns)kostnader ved endret arbeidsgiveransvar, slik som foreslått av regjeringens ekspertvalg i 2010.

² Se: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/krd/kampanjer/kvalitetskommuneprogrammet/gode-eksempler/sykefravar/beregning-av-kostnader-sykefravar---stei.html?id=471841>

3.3.2 KS-modellen

For bruk på kommunalt nivå er det også utarbeidet en beregningsmodell av KS³, som presenteres på følgende måte:

”Beregningsmodell for beregning av kostnader av sykefravær samt sykefravær for enkeltkommuner.

Her finner du beregningsmodell som kan brukes av den enkelte kommune/fylkeskommune for å gi et anslag på hvor mye sykefraværet koster i den enkelte kommune/fylkeskommune.

I modellen skilles det mellom sykefravær innenfor og utenfor arbeidsgiverperioden. Det må legges inn nivået for sykefraværet innenfor og utenfor arbeidsgiverperioden. Dersom kommunen/fylkeskommunen har levert inn godkjente data for perioden 3. kvartal 2008- 2.kvartal 2009 til KS kan disse opplysningene i linken "Sykefravær innenfor og utenfor arbeidsgiverperioden" nederst på siden. Her hentes en tabell som viser sykefraværet innenfor og utenfor arbeidsgiverperioden. I linken "Div. personal" finnes annen statistikk som f.eks. andel kvinner ansatt i kommunen, gjennomsnittlig alder blant ansatte i kommunen, andel ansatte over 49 år i kommunen.

I beregningsmodellen må det også legges inn andel vikarer etc. beregnet i prosent av antall ansatte som er syke. Likeledes gjennomsnittlig lønn for vikarer i prosent av gjennomsnittlig lønn for de som er syke - både innenfor og utenfor arbeidsgiverperioden.

Det er viktig å være oppmerksom på at selv om kommunen får refundert deler av utgiftene ved sykefravær utover arbeidsgiverperioden er det en rekke kostnader kommunen selv må dekke. Dette gjelder blant annet:

- pensjonskostnader
- arbeidsgiveravgift av feriepenger og pensjon
- feriepenger av lønn utover 6g
- feriepengeavsetning av lønn inntil 6G utover 48 sykefraværsdager

Opplysningene når det gjelder sykefraværstatistikk er i hovedsak hentet fra KS fraværstatistikk mens opplysningene når det gjelder andel kjønn og gjennomsnittlig alder mm er hentet fra lønns- og personalstatistikken. Begge statistikkene tilhører under PAI-registeret.”

Denne modellen ser slik ut:

³ Se: <http://www.ks.no/Portaler/Inkluderende-arbeidsliv-IA/Verktoy/Handboker-Veiledere/Sykefraværstatistikk-og-sykefraværskostnader/>

Kommunennummer/-navn	010 0	Østfold	Årsverk	2088,78	
Kostnader av sykefravær pr. år	Sykefravær i prosent	Totale kostnader Kostnader innenfor og utenfor arbeidsgiverperioden	Kostnader for arbeidsgiver		Kostnader for staten
			Kostnader for arbeidsgiver i arbeidsgiverperioden.	Kostnader for arbeidsgiver utenfor arbeidsgiverperioden	Kostnader pr. år for staten i millioner kroner.
Pensjonspremie(ekskl.AF P)	18,0 %	143,95	60,26	22,81	60,88
Arbeidsgiveravgift	14,1 %				
Sykefravær i alt i %	12,90 %	83,07			
Sykefravær i alt i kr. (arbeidsgiver og staten)		60,88			
Kostnader for arbeidsgiver			60,26	22,81	
Kostnader for staten					60,88
Sykefravær i arbeidsgiverperioden	5,40 %		60,26		
Kostnader					
Sykefravær utover arbeidsgiverperioden	7,50 %				
Kostnader				22,81	60,88
Oppretting i de rosa feltene med blå skrift Tallene i gule feltene med brun skrift blir endret automatisk når de rosa feltene blir endret.			Kostnader som ikke blir refundert:		
Kostnadene gir et anslag på de økonomiske kostnadene av sykefravær - men ikke nøyaktig. Modellen vil bli endret etter hvert avhengig av tilbakemeldinger			-pensjonskostnader		
Modellen tar ikke hensyn til at trygden ikke betaler mer enn 6G i sykepengerefusjon			-arbeidsgiveravgift av feriepenger og pensjon		
Opplysningene baserer seg på data fra PAI-registeret(lønns- og persondata)			-feriepenger av lønn utover 6g		
			-feriepengeavsetning av lønn inntil 6G utover 48 sykefraværsdager		

KS-modellen

Denne modellen viser detaljert hvordan lønnsutgiftene fordeles på arbeidsgiver (kommune eller fylkeskommune) og stat etter fordelingen på lengden av sykefravær og lønnsnivå. Merk at modellen ikke tar hensyn til at lønn utover seks ganger folketrygdens grunnbeløp (6G) ikke refunderes fra NAV⁴.

⁴ Tilsvarende pr. 1. mai 2010 kr 453 846 per år.

3.3.3 Andre modeller

Det er flere aktører som har presentert ”Kostnadsmodeller” for å beregne kostnadene ved sykefravær. Mange av disse modellene benytter SINTEFs estimat fra 2000, evt. justert for pris- og kostnadsvekst⁵. Andre modeller tar utgangspunkt i lønnsutgiftene, slik som modellene for offentlig sektor som vist i de forrige avsnitt, eller Sticos Sykefraværskalkulator som benytter lønnskostnader pluss 50 %⁶.

3.4 Oppsummering – hva er sykefraværskostnader?

Når en arbeidstaker melder seg syk vil en viktig innsatsfaktor i bedriften bli borte, sammenlignet med en situasjon hvor arbeidstakeren bidrar til produksjonsresultatet som planlagt. Hver enkelt innsatsfaktors bidrag til bedriftens produksjonsresultat, utover egen kostnad, kalles dekningsbidraget. Om en produksjonsfaktor blir borte er det enkle svaret at kostnadene er lik dekningsbidraget. Dekningsbidraget skal kunne finnes ved regnskapsanalyse.

En slik tankegang ligger bak teorien om ”human capital”. Denne teorien gir estimater for *potensielle* produksjonstap, men dette kan innebære en overestimering av de reelle produksjonstapene (Koopmanschap et al, 1995). Ved å gjennomføre tiltak i den aktuelle situasjon kan de *reelle* sykefraværskostnadene reduseres, for eksempel ved ulike tiltak som å utnytte ledig kapasitet i bedriften eller å ansette vikar.

Sykefraværskostnadene for et helt konkret sykefravær er reduksjon i bunnlinjen på grunn av sykefraværet. Men det er ikke helt enkelt å peke direkte på disse kostnadene fordi resultatet, uten det aktuelle sykefraværet ikke er kjent. Hva hadde årsresultatet vært uten det aktuelle sykefraværet? I likhet med andre typer kostnadsestimering ligger det her mange elementer av kontrafaktisk analyse, dvs. hva hadde skjedd dersom det som skjedde ikke skjedde?

Ut fra denne tankerekken vil vi konkludere med at sykefraværskostnadene for en bedrift representeres ved en konkret reduksjon i bedriftens driftsresultat som en følge av at en arbeidstaker melder seg syk. Den reelle kostnaden vil avhenge av hva bedriften foretar seg i løpet av perioden vedkommende er borte. Dette samsvarer med den andre av Kuzmits to modeller.

4 Resultater

I dette avsnittet oppsummeres først noen av inntrykkene fra intervjurunden som ble foretatt blant et utvalg av 12 virksomheter i og utenfor NHO-systemet. Dernest presenteres resultatene av spørreundersøkelsen blant 147 NHO-bedrifter.

4.1 Intervjuer

Etter innspill fra NHO tok vi kontakt med om lag 15 NHO-bedrifter, og har gjennomført i alt ni intervjuer med disse. I tillegg har vi foretatt intervju med tre andre offentlige virksomheter. Hensikten med disse samtaler har vært å:

- frembringe erfaringer med kostnadsestimering av sykefravær
- frembringe konkrete talleksempler og de viktigste elementer i sykefraværskostnader
- kartlegge kompensasjonsstrategier som benyttes ved sykefravær

⁵ Se for eksempel ”Econman Kostnads kalkulator for sykefravær:

(http://www.econman.com/Kalkulator_norsk_versjon_041118.htm) eller

Hjelp24 Fraværskalkulator (<http://www.hjelp24.no/sykefravar/fravaerskalkulator-article162-155.html>)

⁶ Se: <http://www.sticos.no/portal/Fagstoff/Kalkulatorer/Sykefrav%C3%A6rskalkulator.aspx>

- å kartlegge i hvilken grad tjenester, produksjon og ulike typer virksomhet har mulighet til fleksibilitet i sin virksomhet for å kompensere sykefravær
- å kartlegge om bedrifter opererer med fast "slakk" i sin virksomhet med tanke på at sykefravær forekommer
- og til sist å formulere konkrete spørsmål for spørreundersøkelsen.

Det er i hovedsak store og mellomstore virksomheter vi har vært i kontakt med. Vår hypotese var at de aller minste bedriftene i mindre grad hadde foretatt beregninger av sykefraværskostnadene. Et lignende resonnement gjaldt spørreundersøkelsen, der kun bedrifter med mer enn fem ansatte ble trukket ut. Resultatene fra spørreundersøkelsen støttet senere en slik antakelse.

Kostnadsestimering

De aller fleste virksomhetene vi var i kontakt med hadde gjort seg opp en mening om hvilket nivå sykefraværskostnadene hadde. Det var mange som tok utgangspunkt i lønn til den sykmeldte, og det er en utbredt oppfatning at dette i hovedsak utgjør sykefraværskostnadene, inkl. sosiale utgifter. En del bedrifter hadde benyttet estimatet på kr 1900 per dag som NHO/SINTEF tidligere har oppgitt.

Noen andre synspunkter om dette var i stikkordsform:

- Det er store variasjoner mellom arbeidstakere. En særskilt dyktig og produktiv medarbeider vil kunne gi vesentlig større dekningsbidrag enn andre. Det vil også gi utslag i sykefraværskostnadene.
- Vikarer vil ha varierende kvalitet. Det normale vil være at de har lavere produktivitet, og her må man finne et gjennomsnitt. Et forslag vil være at en vikar er 10 % mindre produktiv enn en vanlig ansatt.
- Resultatene i slike beregninger kan benyttes for å bevisstgjøre lederne om de reelle kostnadene ved sykefravær, dvs. hva arbeidsmiljøet "koster", eller hva man kan vinne på å bedre arbeidsmiljøet. Det vil også ha konsekvenser for hva og hvordan man følger opp de som er syke, og kanskje overfor forsøk på å tilrettelegge.

Et interessant eksempel var i en situasjon med en bygg-entreprenør med syke håndverkere. Det var i en periode nokså enkelt å skaffe rimelige utenlandske håndverkere, som fort kunne settes inn som vikarer. Ved sykefravær utover arbeidsgiverperioden ble da lønnsdifferansen slik at sykefraværskostnadene nesten ble eliminert, for hver ekstra arbeidsdag. I en slik situasjon ville det være feil å benytte den tidligere SINTEF-modellen med kr 1900 per arbeidsdag.

En lignende situasjon fikk vi referert fra en rektor ved en grunnskole. Sykmeldte lærere ble erstattet av (unge) vikarer, og sett fra virksomhetenes ståsted innebar dette en netto budsjettbesparelse etter utløpet av arbeidsgiverperioden. Ved å redusere sykefraværet ville denne skolen komme dårligere ut økonomisk ved slutten av året, på grunn av at den sykmeldte læreren hadde lang ansiennitet og høy lønn. I en slik situasjon gir dagens sykkelønnsordning et negativt signal til virksomhetsledelsen, i den forstand at redusert sykefravær vil innebære høyere total kostnader⁷.

Talleksempler og kostnadselementer

En del av SINTEFs forrige prosjekt for å beregne kostnadene ved sykefravær var å kartlegge hvilke elementer som inngår i de totale sykefraværskostnadene (Hem, op.cit.). Vi fant da at den viktigste kostnaden var tapt produksjon, dvs. at totalproduksjonen i bedriften ble lavere enn den ville ha vært uten sykefravær. I tillegg kommer ulike former for tilleggs kostnader, i form av vikarutgifter, overtid, kvalitetsbrister og kjøp av tjenester for å forsøke å kompensere for sykefraværet, og unngå produksjonsreduksjon.

⁷ En økonom vil kalle en slik effekt for "perverse insentiver".

Av dem vi var i kontakt med var det få som hadde sett på eller beregnet konsekvenser i produksjon, ekstrakostnader og kvalitetsbrist. Noen fortalte de benyttet en egen modell, noe som viste seg å være NHO/SINTEF-modellen. Andre benyttet lønnsutgiftene som estimat for sykefraværskostnadene. I særlig grad er dette utbredt blant offentlige virksomheter (se Steinkjermodellen, kap. 3.3.1).

Kompensasjonsstrategier - slakk

Bedriftene benyttet nokså ulike strategier for å kompensere sykefravær. Noen har ansatt egne vikarer (skoler, transportbedrifter) som kan trå til på kort varsel, andre utsetter eller reduserer produksjonen mens andre har mulighet for å gjøre både små og store justeringer for å flytte produksjonen til andre medarbeidere. Et konkret eksempel kan beskrive det siste poenget:

I en produksjonsbedrift er det en produksjonsgruppe med 15 personer, hvorav 8 i produksjon, 5 i kvalitetskontroll, 2 på logistikk. Har veldig lavt sykefravær, under 3 prosent. Et eksempel på en ukes fravær kan vise litt hva som skjer. Det blir ikke tatt inn vikarer ved kort fravær, det er etablert en fleksibilitet i organisasjonen som gjør at slikt fravær håndteres ved at de andre ansatte overtar arbeidsoppgavene til den sykmeldte, at man rokerer på produksjonene slik at det viktigste blir produsert, det har ikke skjedd at man har fått produksjonstap ved sykefravær. De har også mulighet til å flytte produksjonen mellom ulike produksjonssteder, det er mao. bygget inn fleksibilitet i organisasjonen. De har også lagt vekt på å lære opp hverandre til flere arbeidsoppgaver, det gjør at sårbarheten ved fravær blir mindre. Avhengig av hvem som er syk vil konsekvensene variere. De kan ta inn vikarer som utfører de enkleste oppgavene som kan gjøres. Det er et omfattende opplæringsprogram for nyansatte, noe som gjør at vikarbruken er liten. Men de kan låne personer fra andre produksjonssteder. Ved et annet eksempel i fjor på vel en måneds sykefravær ble det heller ikke ansatt vikar, men de fikk noe assistanse fra det andre produksjonsstedet. Den største konsekvensen av sykefravær er økt arbeidsbelastning på kollegene, men dette er veldig vanskelig å tallfeste eller sette noen kostnad på. Av ca 400 timer overtid i fjor vil ca 50 timer kunne tilskrives sykefravær.”

Eksempelet viser at selv ved nokså spesialisert produksjon eksisterer det både fleksibilitet og litt slakk som gjør at konsekvensene av sykefravær blir redusert.

I et annet tilfelle var det også en industribedrift med typisk ”samlebåndproduksjon”, men for det meste produksjon med ett skift. I dette tilfellet var det på tross av spesialiserte funksjoner veldig vanlig med jobbotasjon i løpet av arbeidsdagen, noe som reduserte sårbarheten ved sykefravær vesentlig. I dette tilfellet ble sykefravær kompensert ved jobb-planleggingen hver morgen, som regel uten tap av totalproduksjon. Men det forekom at enkelte arbeidsgrupper måtte jobbe noe overtid for å kompensere sykefravær.

I en transportbedrift (busselskap) var det vanlig med en permanent overbemanning. Dessuten var det en ”trinnsvis vaktliste”, der ekstramannskaper kunne purres på til dels kort varsel. Årsaken til at de hadde et slikt omfattende apparat var at i den kontrakten de hadde fått var svært store straffegebyr dersom ikke bussen ble kjørt. Det var derfor lønnsomt å ha et ekstramannskap for å unngå tap.

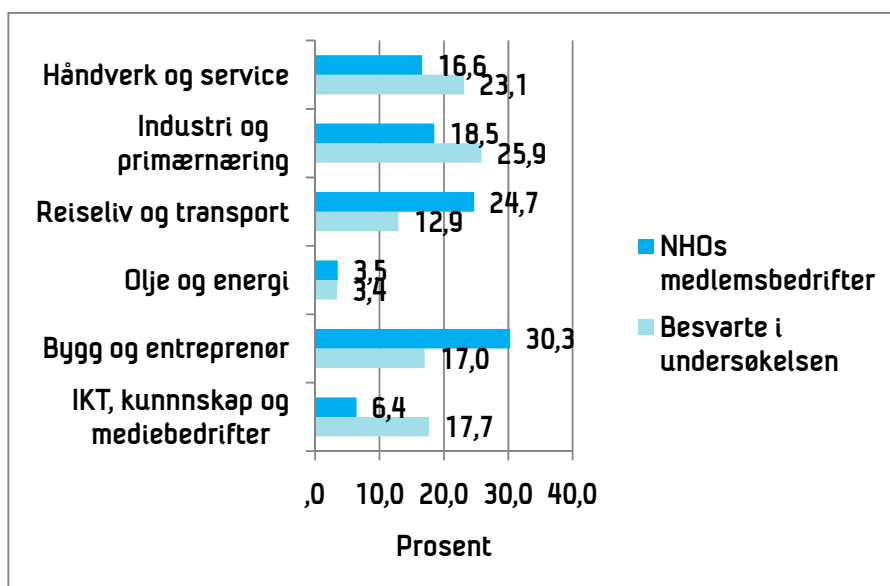
4.2 Spørreundersøkelse

Det ble sendt ut i alt 601 henvendelser⁸ på e-post til et tilfeldig utvalg av NHO-bedrifter i desember 2010 (bruttoutvalg). Utvalget er begrenset til bedrifter med mer enn fem ansatte. Det er inkludert 120 ekstra bedrifter med mer enn 100 ansatte fra et annet utvalg, både for å øke utvalgsstørrelsen og derved redusere den statistiske usikkerheten, og for å få svar fra flere, større bedrifter som trolig har større forutsetninger for å besvare spørsmålene om sykefraværskostnader.

Bedriftene besvarte undersøkelsen elektronisk ved en lenke i e-posten. Etter to purringer hadde vi fått inn svar fra 147 bedrifter, og som resultatene nedenfor baseres på (nettoutvalg). Dette utgjør en svarprosent på 24 prosent. I følge NHO er dette normal svarprosent ved denne typen undersøkelser. E-posten og spørsmålene i undersøkelsen er gjengitt i vedlegg til rapporten.

4.2.1 Bransjer

Alle NHOs hovedbransjer er representert i undersøkelsen (nettoutvalg), dog er det noen skjevheter i vårt utvalg (figur 1), sammenlignet med det totale medlemstallet i NHO.



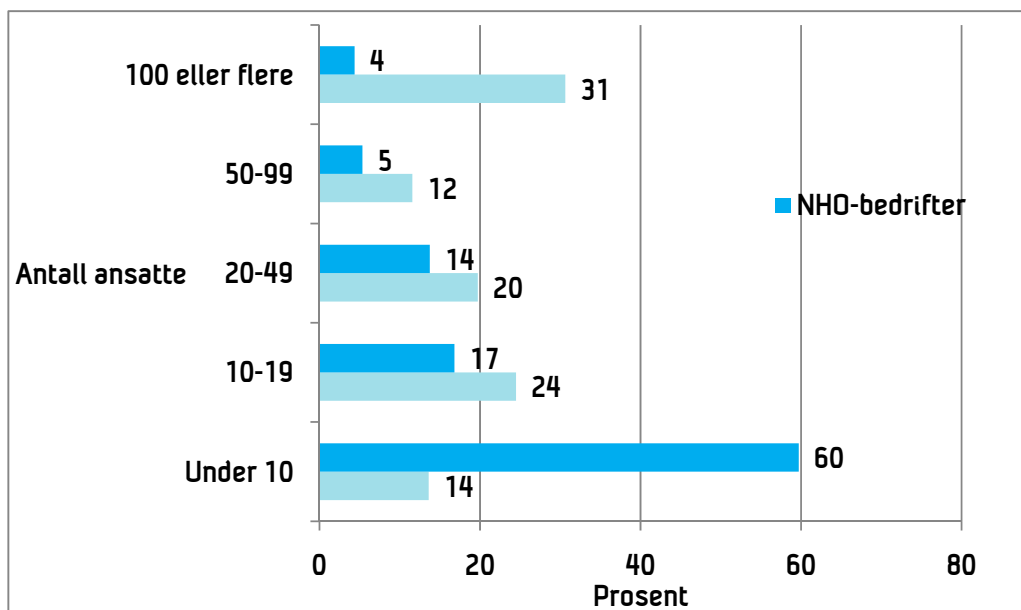
Figur 1. Bransjer i nettoutvalget (n=147) og NHOs medlemsregister (n= ca 20 000)

Vi har med i vår undersøkelse alle bransjene, men det er med relativt færre bedrifter innen Reiseliv og transport og Bygg og entreprenør enn medlemsmassen tilsier. Til gjengjeld er det med prosentvis flere bedrifter innen Håndverk og service, Industri og primærnæring og IKT, kunnskap og mediebedrifter.

⁸ I alt 616 henvendelser ble sendt ut fra to utvalg. Det ble umiddelbart returnert 15 svar fra postsystemet som "Undeliverable". Brutto utvalg er således 601. Begge utvalgene er trukket tilfeldig fra NHOs medlemsregister fra bedrifter med mer enn fem ansatte.

4.2.2 Størrelse

Ca 75 prosent av NHOs medlemmer har færre enn 20 ansatte. Ut fra formålet med denne undersøkelsen har vi bare med bedrifter med flere enn fem ansatte, men vi har slik det er beskrevet i forrige avsnitt, med noen flere større bedrifter. Størrelsen på bedriftene med i undersøkelsen er illustrert i figur 2.

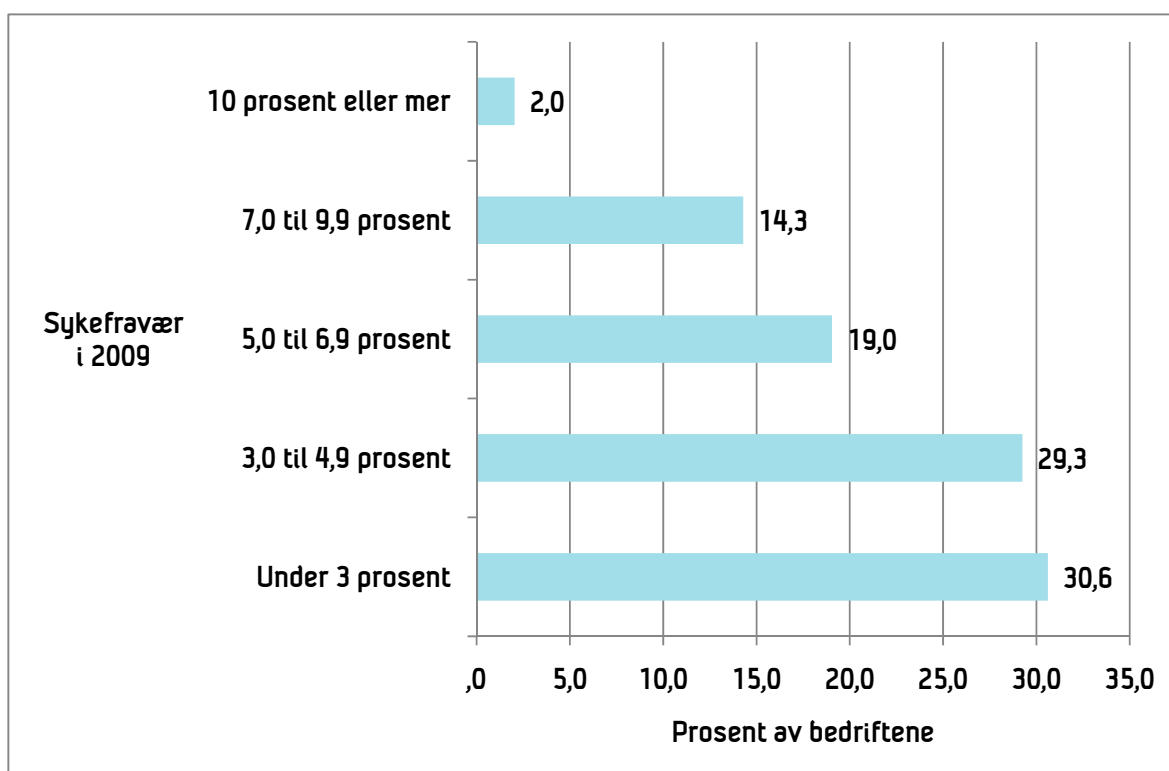


Figur 2. Størrelsen på bedriftene i nettoutvalget. n=147 og NHOs medlemsregister (n= ca 20 000)

I undersøkelsen er det altså bare med 20 små bedrifter med mellom seks og ni ansatte, mens det er med 45 store bedrifter med 100 ansatte eller flere. I alt 95 prosent av besvarelsene er fra daglig leder av hele virksomheten, mens fem prosent er fra en leder av en avdeling. Vi skiller ikke mellom dette i resten av presentasjonen.

4.2.3 Sykefravær

Vi har med bedrifter med både høyt og lavt sykefravær (figur 3), mens det kan virke som om disse bedriftene har lavere sykefravær enn gjennomsnittet. Bedriftene i undersøkelsen har i gjennomsnitt ca 4,2 prosent sykefravær, mot ca 7 prosent for norske virksomheter totalt.



Figur 3. Sykefravær i 2009. Prosent av bedriftene. n=147

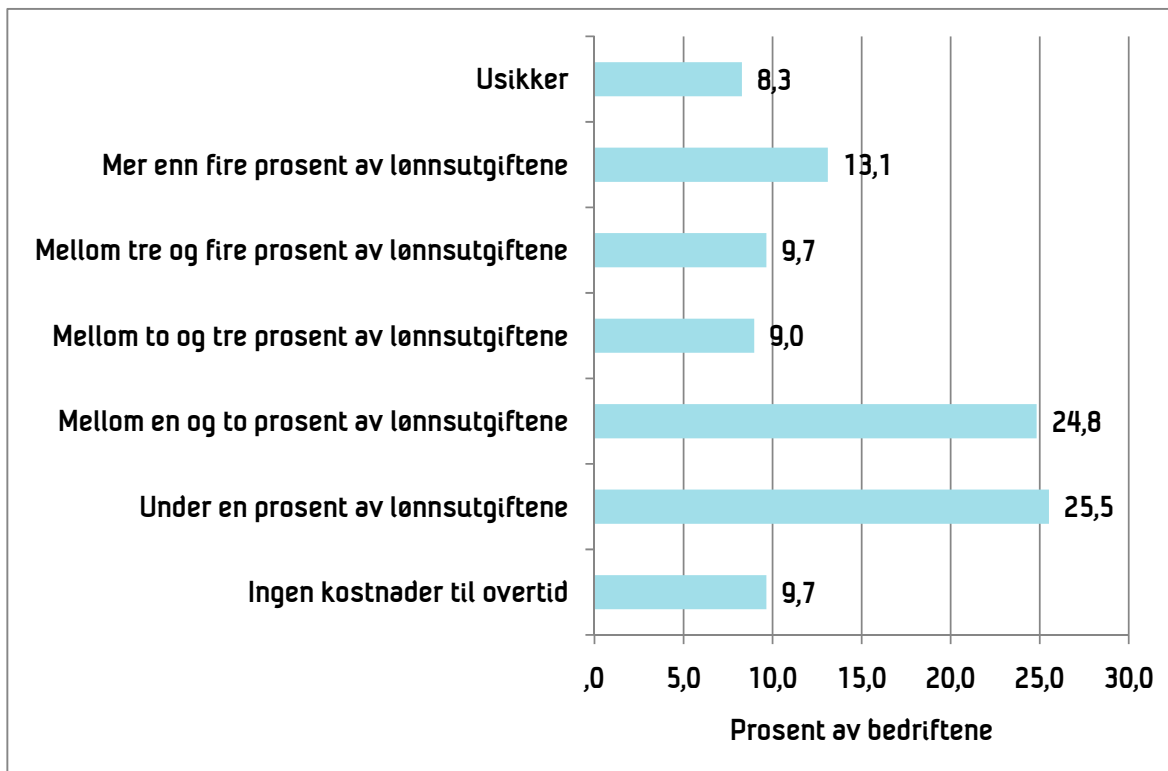
Årsaken til at vi i denne undersøkelsen ser ut til å ha med bedrifter med lavere sykefravær enn gjennomsnittet kan skyldes en seleksjonseffekt, dvs. at disse bedriftene i større grad har besvart undersøkelsen. Det er også mulig at det skyldes at noen i en slik undersøkelse svarer at bedriften har lavere sykefravær enn registerdataene viser. Uansett er dette kun et spørsmål i denne undersøkelsen som skal kontrollere for høyt eller lavt sykefravær i den enkelte bedrift, og sannsynligvis vil dette formålet være oppnådd.

Representativitet

Ut fra formålet med undersøkelsen, å kartlegge sykefraværskostnadene i NHO-bedrifter, vurderer vi utvalget som tilstrekkelig stort og representativt. For å skille bedre mellom bransjene hadde det vært ønskelig med et noe større utvalg, men for totaltallet spiller det mindre rolle.

4.2.4 Overtid og sykefravær

Det første spørsmålet som skulle bidra til å kaste lys over sykefraværskostnadene var bruk av overtid i bedriftene. Ca 10 prosent av bedriftene har ikke kostnader til overtid, og i alt 60 prosent av bedriftene har overtidskostnader som er mindre enn to prosent av lønnskostnadene (figur 4). Med andre ord er bruk av overtid nokså marginal i norske bedrifter, noe som understøttes av den offisielle lønnstatistikken fra SSB, hvor andelen ”Uregelmessige tillegg” utgjør 3,1 prosent.

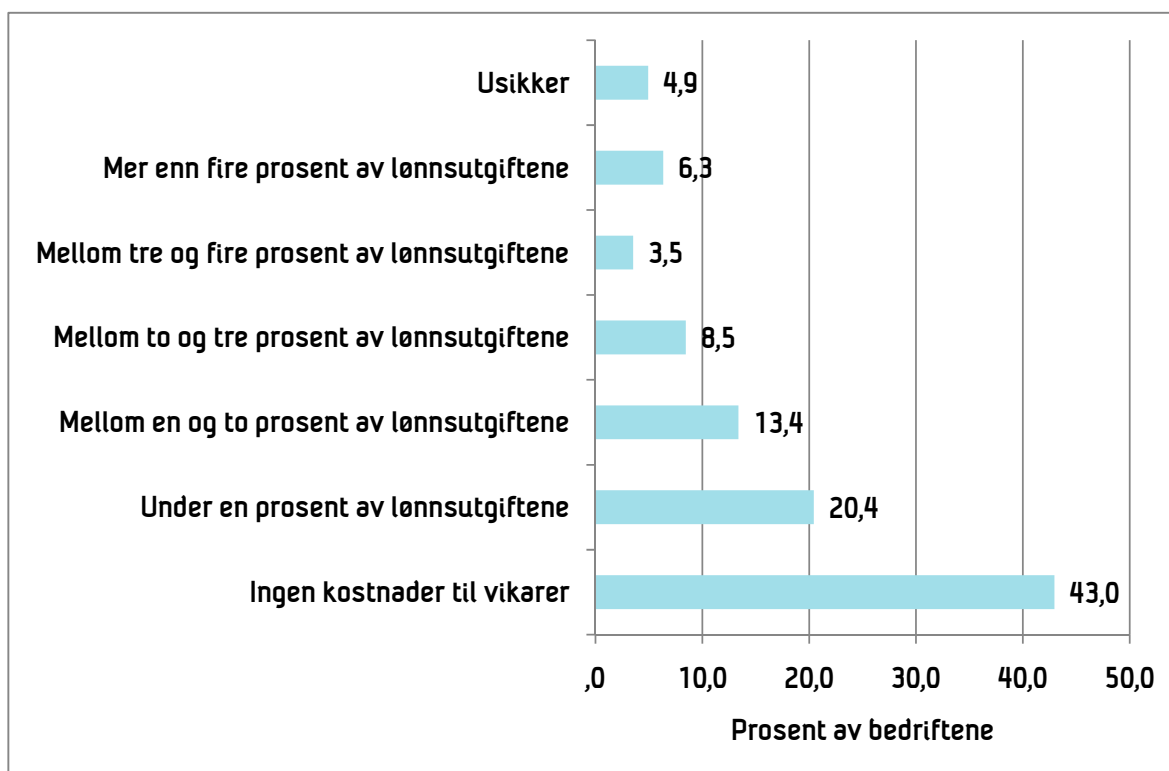


Figur 4. Totale kostnader til overtid. Prosent av bedriftene. n=145

Av 118 bedrifter med overtidskostnader anså en firedel at sykefravær overhodet ikke bidro til disse overtidskostnadene, 59 prosent mente at det sto for under en firedel av kostnadene, mens det bare var 14 prosent av disse bedriftene som mente at en god del av overtidskostnadene skyldtes sykefravær.

4.2.5 Vikarer og sykefravær

I alt 63 prosent av bedriftene oppgav at vikarutgiftene var null eller under en prosent av lønnsutgiftene, mens 22 prosent oppgav at vikarutgiftene var mellom en og tre prosent.

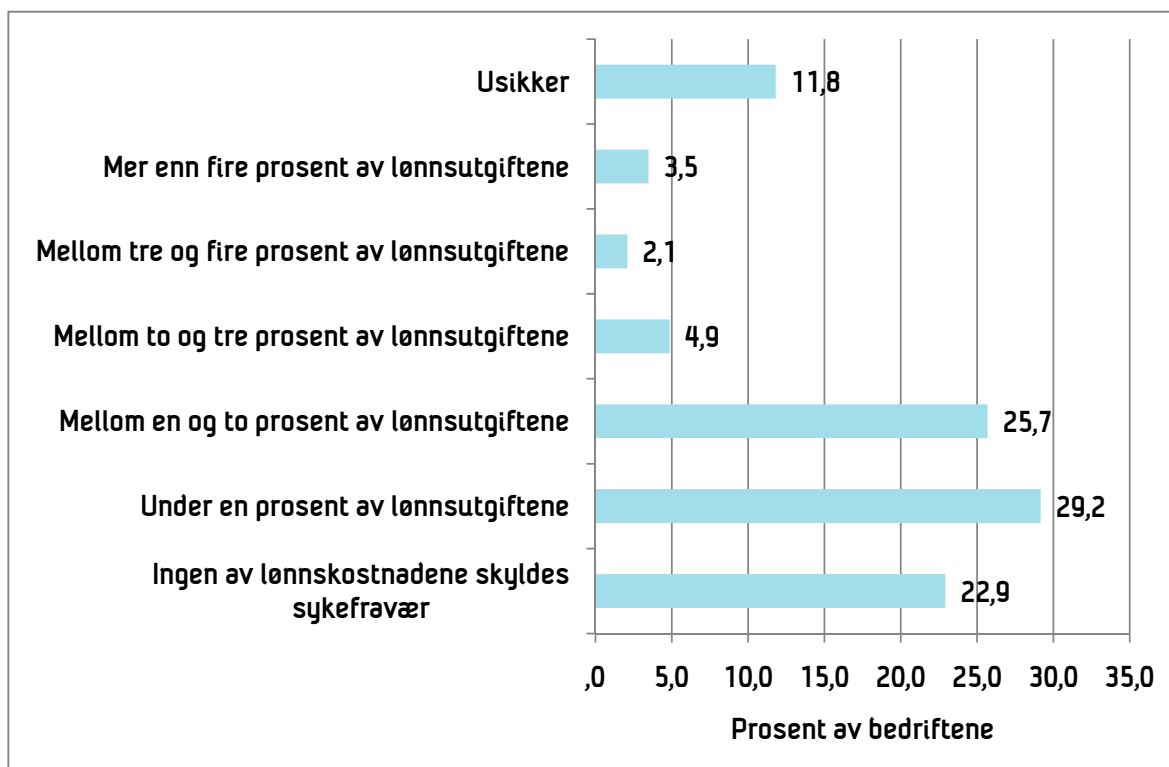


Figur 5. Total vikarkostnader som andel av lønnsutgiftene. Prosent av bedriftene. n=142

Vikarutgiftene utgjør for de aller fleste bedrifter en liten andel av lønnskostnadene. For de av bedriftene som har oppgitt vikarutgifter (n = 76) svarte tre av fire at disse kostnadene i liten eller i ingen grad skyldes sykefravær. Kun fire bedrifter oppgir at nesten alle vikarutgiftene (dvs. mer enn 75 prosent) skyldes sykefravær.

4.2.6 Permanent overbemanning på grunn av sykefravær

Et stort flertall av bedriftene, 65 prosent, hadde lønnsutgifter som de anså som nødvendige for å dekke sykefravær på permanent basis.



Figur 6. Spørsmål: ”En del av de årlige lønnsutgiftene kan skyldes at man må dekke inn sykefravær permanent. Anslagsvis hvor stor del?”. Prosent av bedriftene. n=144

Selv om mange av bedriftene anser deler av sitt lønnsbudsjett som nødvendig for å dekke inn permanent sykefravær, viser denne oversikten at det i gjennomsnitt brukes under en prosent av lønnsutgiftene til å dekke sykefravær permanent.

4.2.7 Konsekvenser og håndtering av enkelte sykefravær

For å kartlegge hvordan bedriftene håndterte konkrete sykefravær ble det i undersøkelsen spurt om hva som var situasjonen for bedrifter som hadde konkrete korttids-sykefravær ved undersøkelsestidspunktet.

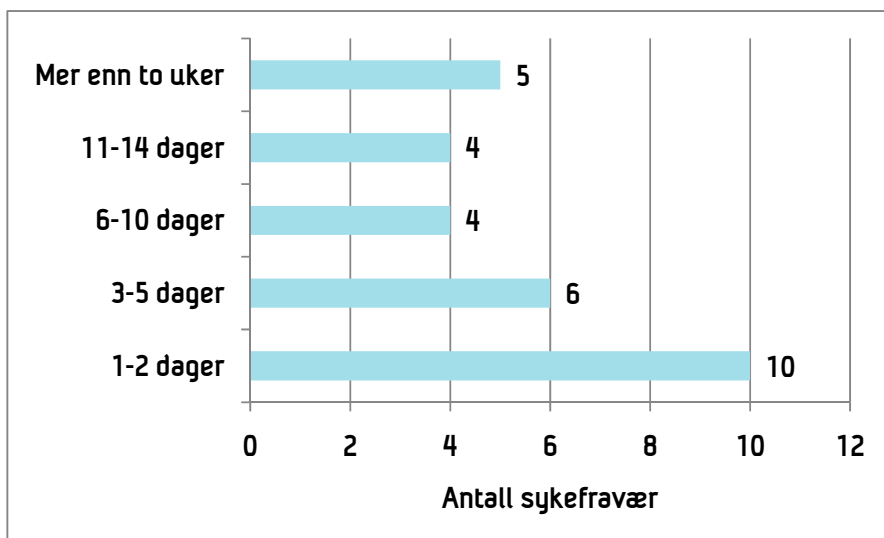
Spørsmålet lød:

”Er det noen av dine nærmeste underordnede som har sykefravær i dag og som er sykmeldt for mindre enn to uker?”

Blant bedriftene som besvarte undersøkelsen var det bare 20 prosent som svarte bekreftende, dvs. vi har opplysninger om 30 konkrete fravær. Mange av bedriftene i undersøkelsen er nokså små, og det er derfor trolig riktig at det i mange bedrifter ikke er korttids-sykmeldte på en gitt dag. Et observasjonsmateriale på 30 sykefravær er for lite for å kunne beregne pålitelig statistikk, men det kan likevel vise noen interessante indikasjoner og hovedtrender.

Denne undersøkelsen viser også at disse spørsmålene kan fungere, vi fikk ikke indikasjoner på at de ble misoppfattet på noen måte. Slik sett fungerte dette som en viktig pilot for videre forskning. Ved senere prosjekter bør man forsøke å oppnå flere antall svar. Folkehelsa planlegger nå en undersøkelse der man benytter disse spørsmålene

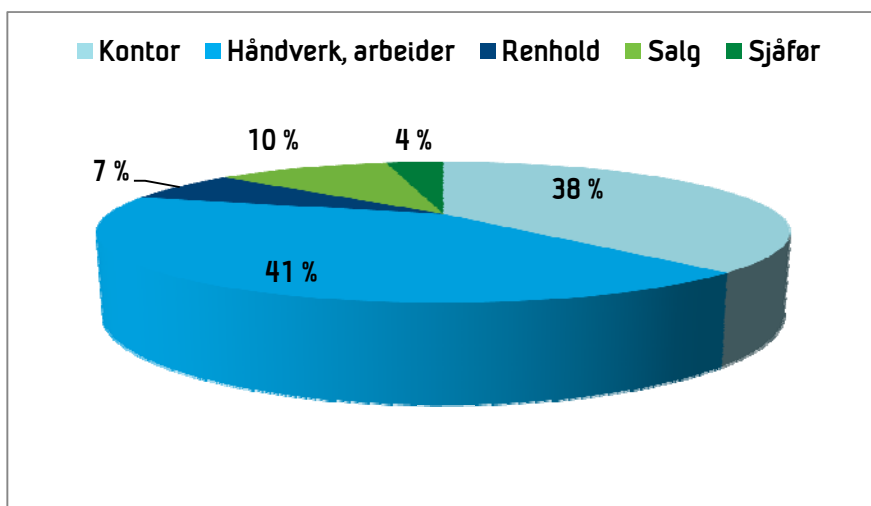
Mer enn halvparten (16 av 30 sykefravær) var korte sykefravær opp til fem dager.



Figur 7. Lengden på konkrete korttids-sykefravær. n=29

Det var jevn fordeling over aldersgruppene, dog var 22 av de sykmeldte under 50 år, mens i alt seks hadde høyskole- eller universitetsutdanning og det var tilnærmet like mange menn som kvinner.

De fleste utførte enten et kontorarbeid eller en type håndverk.



Figur 8. Arbeidsfunksjon for de sykmeldte. n=30

Beskjeftigelsesgrad

I alt 23 (77 prosent) av disse ble oppgitt å være fullt beskjeftiget de siste dagene han eller hun var på jobb. Seks personer (20 prosent) hadde litt ledig tid, mens en person hadde en god del ledig tid.

Det kan være interessant å se nærmere på de sju som hadde litt ledig tid (tabell 1).

Alder	Utdanning	Type arbeid	Ledig tid siste dager?
40-49 år	Realskole, middelskole, yrkesskole, 1-2 år og videregående skole	Offshorearbeider	Litt ledig tid
40-49 år	Høgskole/universitet, 4 år eller mer	Øk.sjef	Litt ledig tid
30-39 år	Realskole, middelskole, yrkesskole, 1-2 år og videregående skole	Vedlikeholdsmedarbeider	Litt ledig tid
40-49 år	Høgskole/universitet, mindre enn 4 år	Tilrettelegger forskning, avdelingsingeniør	Litt ledig tid
Under 30 år	Realskole, middelskole, yrkesskole, 1-2 år og videregående skole	frisør	Litt ledig tid
30-39 år	Realskole, middelskole, yrkesskole, 1-2 år og videregående skole	maler	Litt ledig tid
60 år eller eldre	Grunnskole 7-10 år, framhaldsskole, folkehøgskole	BUSSJÅFØR	En god del ledig tid

Tabell 1. Sykmeldte som hadde litt eller en god del ledig tid de siste dagene på jobb. n=7

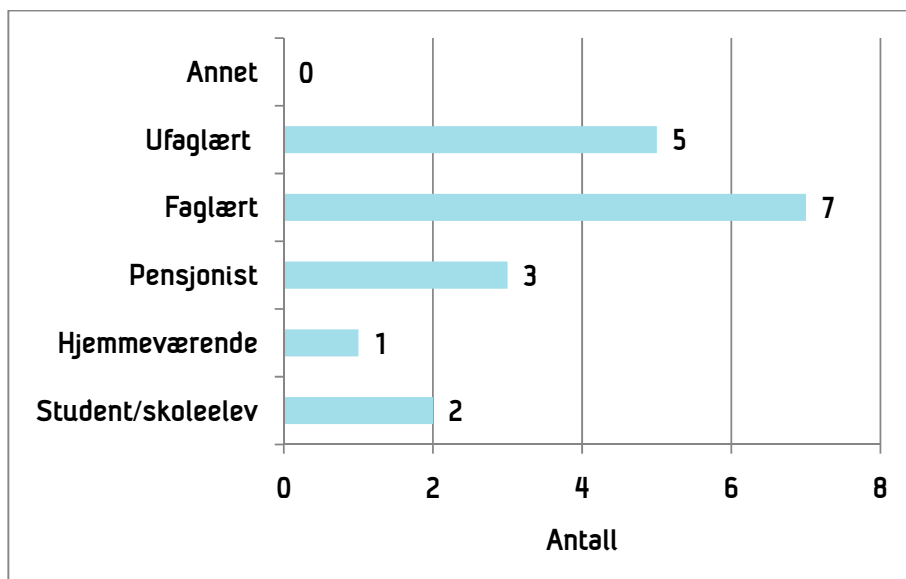
Det er ikke mulig å finne noen fellestrekk her, det er spredning i alder, yrke og utdanning. Det illustrerer at det eksisterer noe "slakk" innen de fleste bransjer på dette tidspunktet undersøkelsen ble foretatt, i årsskiftet 2010/2011.

For disse personene ville en eller flere fraværsdager ikke påvirke bedriftens resultater med "100 prosent", fordi den ansatte ikke var fullt beskjeftiget på tidspunktet for sykmelding. Men ca tre av fire er i følge undersøkelsen fullt beskjeftiget.

Vikar

Av de 30 sykefraværstilfellene ville det ikke bli skaffet vikar for 23 av dem, fem ville få vikar og to for noe av tiden. Det indikerer at korttidsfravær sjelden blir kompensert med ekstern vikar.

Av de som benytter vikar svarte en tredel at de hentet vikarene gjennom vikarbyrå, en tredel fra egen vikarliste og ingen fra arbeidskontoret. På spørsmålet om hvem som vanligvis blir benyttet som vikar fikk vi følgende svar (figur 9):

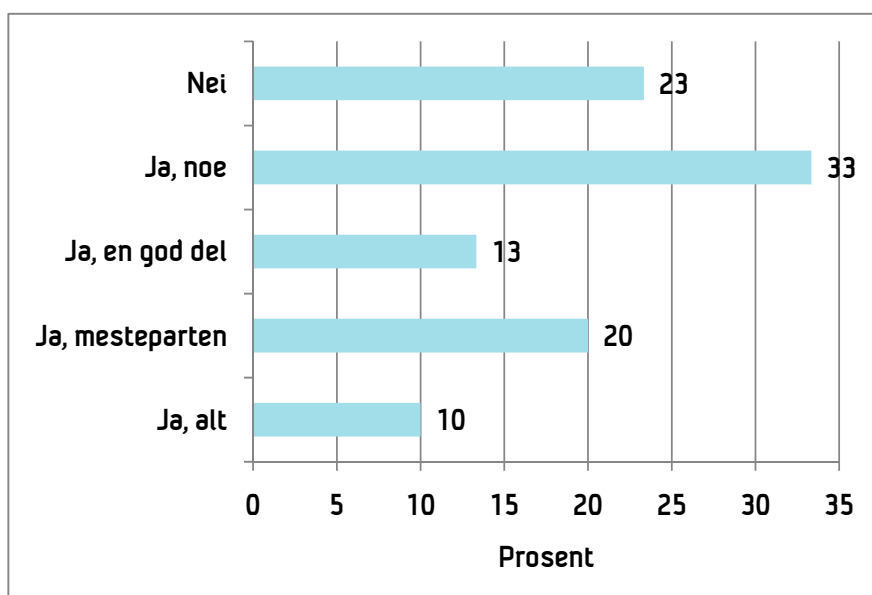


Figur 9. Hvem benyttes vanligvis som vikar? n = 16. Antall. Mulighet for flere svar

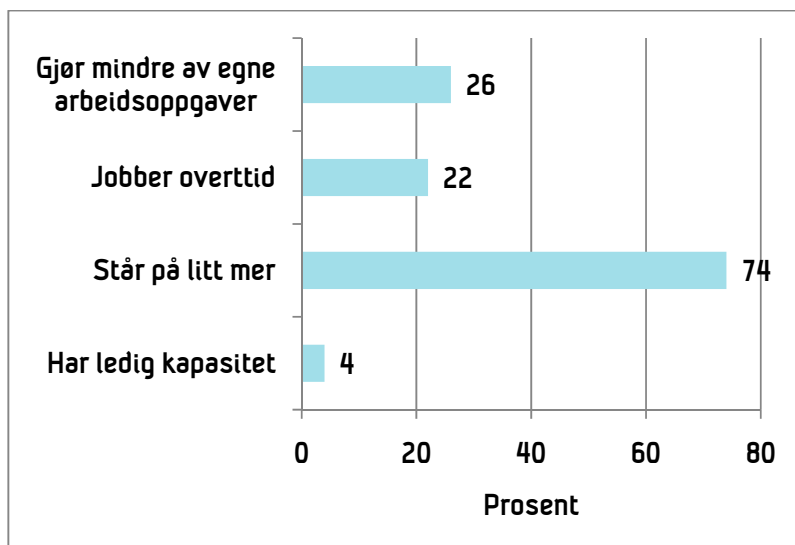
Ca en tredel benytter faglærte vikarer og nesten halvparten benytter ufaglærte ved denne type fravær. Type vikar avhenger også av hvilken type jobb eller funksjon som erstattes.

Andre utfører den sykmeldtes arbeid?

På spørsmålet om du (dvs. den aktuelle leder) eller andre personer utfører noe eller alt av arbeidet til den sykmeldte svarer tre av fire positivt, mens det kun er i en av fire tilfeller at ingenting av arbeidet blir utført av andre i løpet av sykmeldingsperioden (figur 10).



Figur 10. Utfører du eller andre ansatte noe av arbeidet til denne personen mens han/hun er borte? n = 30. Prosent

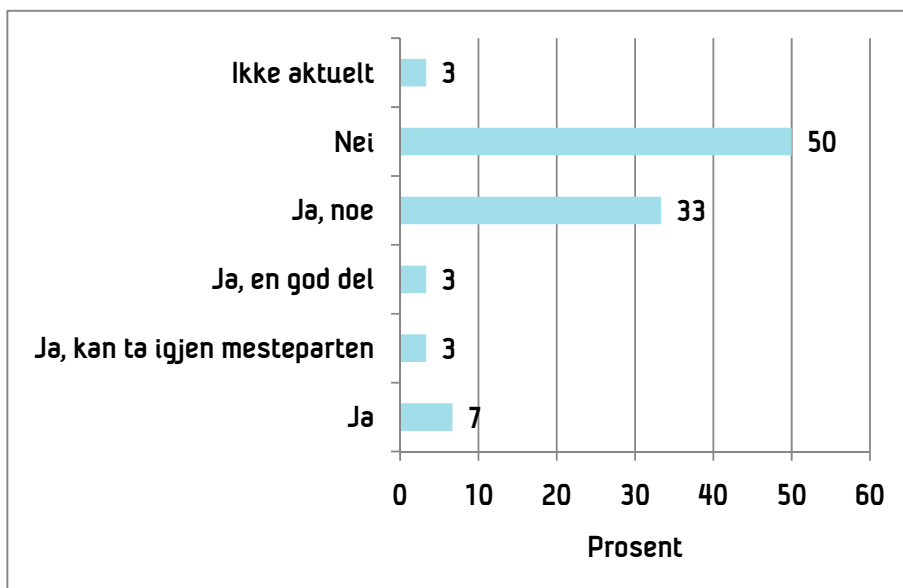


Figur 11. Hvordan får du og/eller andre tid til å utføre noe av denne personens arbeid? Prosent. n = 23. Flere svar mulig

Her svarte om lag tre av fire at de fikk til å utføre den sykmeldtes arbeid ved å stå på mer, mens omkring en femtedel jobber overtid og en fjerdedel kompenseres ved å gjøre mindre av egne arbeidsoppgaver. Vel halvparten (17 av i alt 30) svarte at dette krever noe merarbeid, sju at det krever noen timer meradministrasjon og seks at det ikke krevde noe meradministrasjon. Det innebærer at det i alt er ca 80 prosent som opplever at merarbeidet også medfører ekstra administrativt arbeid.

Kan den sykmeldte selv ta igjen den tapte tida?

I halvparten av disse sykmeldingstilfellene svarte lederne at det ikke var mulig for den sykmeldte selv å ta igjen den tapte tida, mens sju prosent (to svar) svarte at de var stand til å ta igjen hele den tapte tida (figur 12). I det sistnevnte tilfellet var det tale om sykefravær på 1-2 dager. Svaret på dette spørsmålet var også avhengig av type funksjon som den sykmeldte hadde.



Figur 12. Når denne personen kommer tilbake på jobb, vil han/hun da selv kunne ta igjen den tapte tida ved en stund å utføre mer enn det vedkommende normalt gjør? n=30. Prosent

Måten som man kan ta igjen det tapte på besto dels i "å stå på litt ekstra" (63 prosent), i mindre grad ved at den sykmeldte "hadde litt ledig tid" (13 prosent) eller ved "å jobbe overtid" (19 prosent).

Kundebehandling og kontakt - konsekvenser

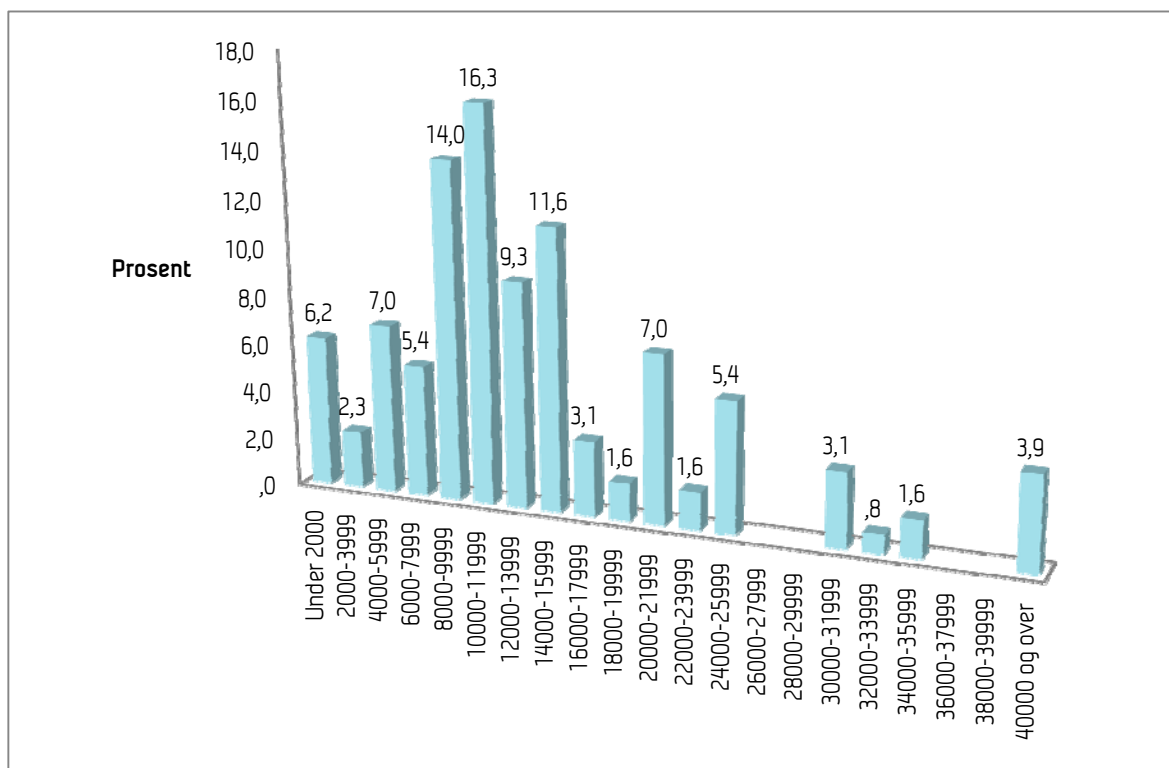
Det var i alt 40 prosent (12 av 30) av de sykmeldte som hadde arbeid med personlig betjening av kunder, klienter eller pasienter. For de sykmeldte som hadde en type kundebehandling ble følgende spørsmål stilt:

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

Her svarte fire at færre kunder ble betjent, seks at det ble dårligere kvalitet på betjeningen og tre at det hovedsakelig ble mer venting for kundene.

4.2.8 Sykefraværskostnader

I alt 129 av bedriftene besvarte spørsmålet om hva de anså at et sykefravær på en uke kostet bedriften (figur 13).



Figur 13. Kostnader ved en ukes sykefravær. n=129

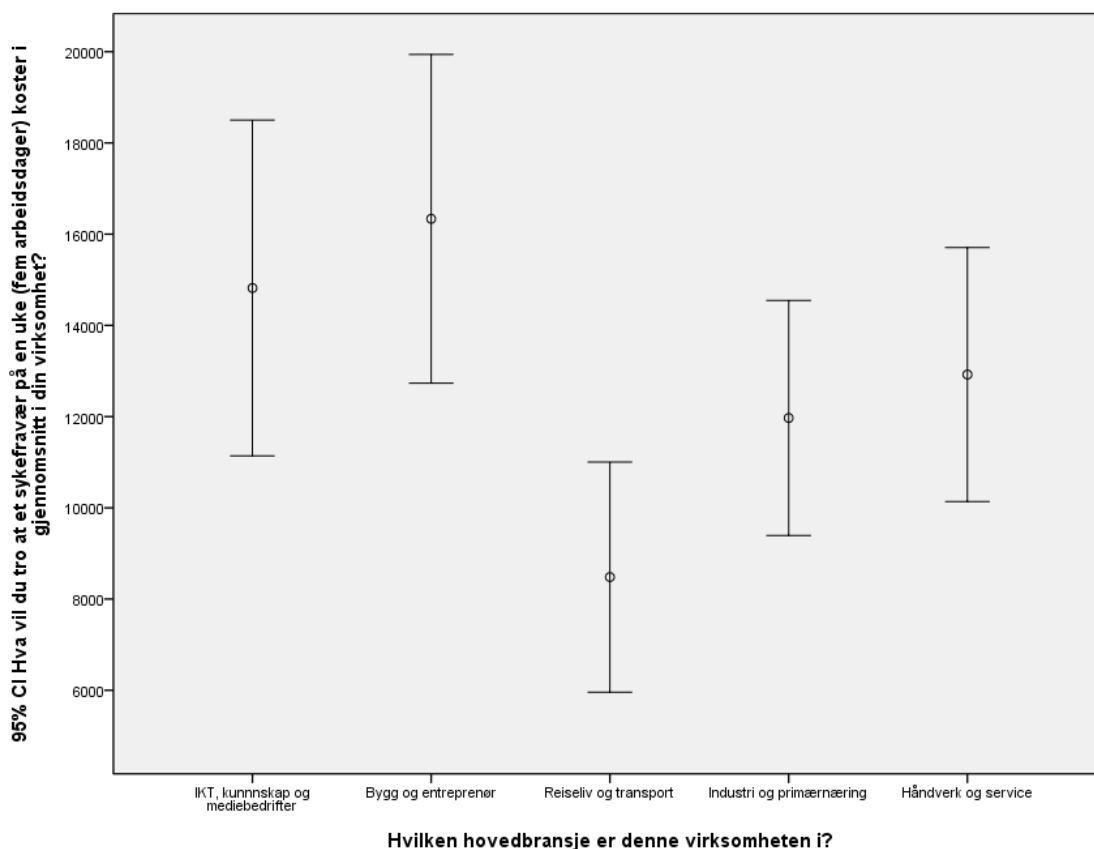
Figuren viser at kostnadsestimatet varierer mye mellom de forskjellige bedriftene. I alt 64 prosent av svarene ligger i intervallet fem til femten tusen kroner. Om vi ser bort fra ekstremobservasjoner er gjennomsnittlig kostnader til sykefravær 13 000 kroner for en ukes sykefravær⁹. Dette tilsvarer for fem-dagers arbeidsuke 2600 kroner per arbeidsdag, eller 1857 kroner per kalenderdag. Den statistiske usikkerheten i dette estimatet er pluss/minus 10 prosent med i alt 120 observasjoner.

Ved en nærmere analyse av tallene kan vi ikke se noen statistisk forskjell (i sykefraværskostnad per uke) mellom store og små bedrifter, eller mellom bedrifter med stort eller lite sykefravær.

⁹ I alt fem svar under kr 1000 og fire over kr 40 000 er utelatt i beregningene av gjennomsnitt, men det er inkludert i figuren.

Bransjefordeling

Undersøkelsen viser at det er forskjeller i sykefraværskostnadene mellom bransjene. Innen Reiseliv og transport er kostnadene lavere enn i de andre næringene (figur 14).



Figur 14. Sykefraværskostnadene etter hovedbransje. Gjennomsnittsnivå er markert med en ring, mens det statistiske konfidensintervallet er markert ved lengden på strekene (CI: Confidence Interval). n=120

For de andre næringene er forskjellene ikke statistisk signifikante.

4.3 Variasjoner i sykefraværskostnadene

Som vist i kapittel 2.2.7 er det mange faktorer som vil påvirke de reelle kostnadene ved et konkret sykefravær. Kostnadene vil i praksis både kunne være større eller mindre enn gjennomsnittsanslaget viser hvis:

Høyere sykefraværskostnader:

- En eller flere personer eller oppgaver direkte er avhengig av produksjonen til den sykmeldte
- Andre ansatte eller den sykmeldte må arbeide overtid for å kompensere arbeidsoppgavene
- Vikar er dyrere og/eller mindre produktiv enn den sykmeldte

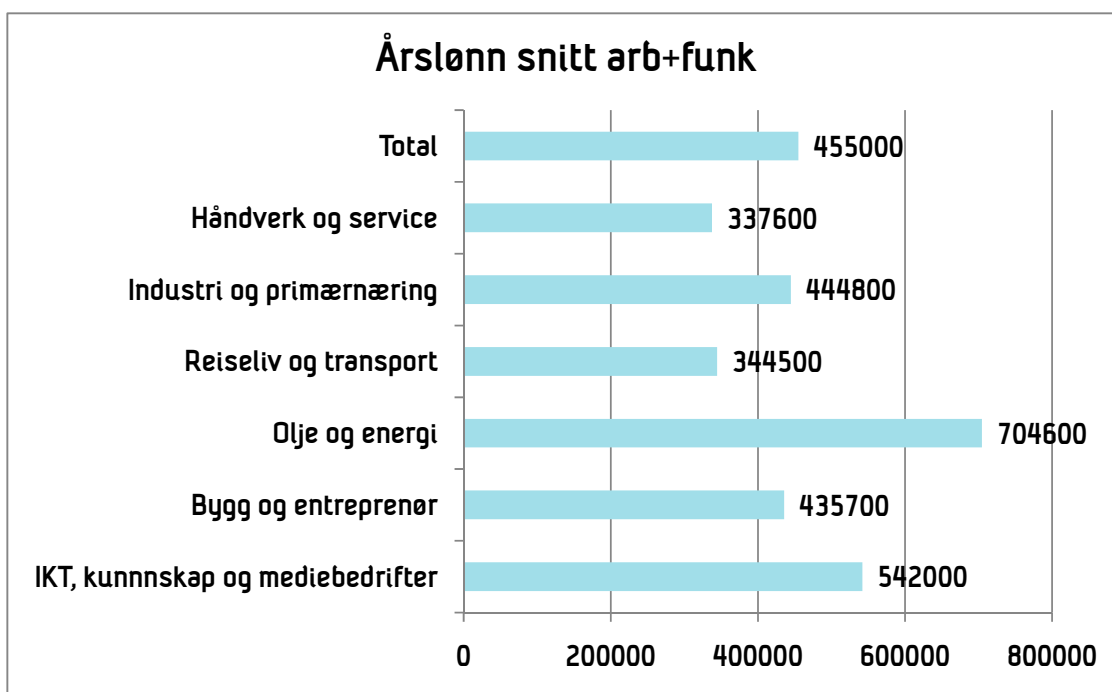
Lavere sykefraværskostnader:

- Den sykmeldte ikke var fullt beskjeftiget ved sykmelding
- Det brukes vikar, og vikarkostnadene er lavere enn ordinære lønnskostnader.
- Man iverksetter kompenserende tiltak ved å benytte ledig kapasitet i bedriften og det er fleksibilitet for å dekke (de viktigste) funksjonene til den sykmeldte.

Det siste punktet er viktig, fordi det viser at bedriften selv i mange tilfeller kan gjennomføre tiltak for å redusere konsekvensene av, og derved kostnadene ved sykefravær.

4.4 Sykefraværskostnadene ut fra lønn

Hva ville sykefraværskostnadene være om man tok utgangspunkt i lønnsutgiftene? For å sjekke nivået på vårt funn for sykefraværskostnadene kan vi forsøke å beregne kostnadene ut fra et gjennomsnittlig lønnsnivå. Gjennomsnittlig lønnsnivå i 2010 for NHO er 455 000 kroner (figur 15).



Figur 15. Gjennomsnittlig lønnsnivå etter bransje. 2010. Kilde NHO

Inklusive ca 30 % sosiale utgifter er gjennomsnittlig lønnskostnad 591 000 kroner per årsverk. Som en grov forenkling regner vi fem ukers ferie og 47 ukers arbeidsår. Brutto blir lønnskostnadene da ca 12 600 kroner per uke ($591\,000 / 47$), altså svært nært vårt kostnadsestimat. Bedriftslederne i vår undersøkelse regner altså sykefraværskostnadene til omtrent samme nivå som brutto lønnskostnader.

Denne kontrollregningen gir altså det samme nivå som i utvalgsundersøkelsen, og kan sies å støtte opp under resultatet. Vi kan imidlertid ikke utelukke at det her ligger en form for sirkelslutning, altså at bedriftslederne regner brutto lønn som sykefraværskostnadene, selv om det eksplisitt i undersøkelsen ble spurt om de reelle kostnadene. Dette resultatet indikerer også at lønnsnivået i bedriften vil ha betydning for sykefraværskostnadene.

5 Oppsummering og konklusjon

Hensikten med dette prosjektet har vært å etablere en oppdatert kostnadsmodell for sykefravær til bruk for NHO-bedrifter. En spørreundersøkelse blant et utvalg på 147 NHO-medlemmer viser at:

En ukes sykefravær koster i gjennomsnitt 13 000 kroner

Sykefraværskostnader bør regnes i ukekostnader i stedet for dagskostnader for å unngå forvirring rundt kalenderdager og arbeidsdager. Ei arbeidsuke tilsvarer for de fleste fem arbeidsdager. Kostnadene ved sykefravær regnes eksklusive lønnskostnader til den sykmeldte, fordi dette er kostnader som løper uavhengig av sykmeldingen og følgelig ikke skal regnes inn i kostnadene. Den gjennomsnittskostnaden som presenteres her, har ikke tatt med refusjon av sykepenger fra NAV. Ca 60 prosent av *sykefraværene* er av kortere varighet, mens 60 prosent av alle sykefraværskostnader er knyttet til sykefravær lengre enn 16 dager. Ved kalkyler om lengre fravær skal trygderefusjonen trekkes fra. En sammenligning med brutto lønnsutgifter (lønn + sosiale utgifter) viser at kostnadsanslaget er tilnærmet lik bruttolønn.

Funn fra både denne undersøkelsen, SINTEFs prosjekt i 2000 og andre undersøkelser viser at de konkrete kostnadene til et sykefravær vil variere betydelig. Faktorer som kan påvirke kostnadene vil være:

- Lønnsnivå.
- Flexibilitet i organisasjonen. Denne fleksibiliteten vil kunne benyttes på flere ulike nivå, fra å omfordele oppgavene innenfor den enkelte arbeidsgruppe til å overflytte produksjon til et helt annet produksjonssted.
- Ved korte sykefravær kan andre arbeidstakere overta arbeidsoppgavene til den sykmeldte, ved lengre fravær kan det settes inn vikar.
- Den enkelte sykmeldtes funksjon. Noen funksjoner er vanskeligere å erstatte eller utsette enn andre, uten at det slår ut i redusert produksjon eller kvalitet.
- Internt og eksternt press i den enkelte bedrift. I en situasjon med lavere etterspørsel vil det kunne eksistere noe "slakk" i bedriften. Dette gjør at sykefravær ikke slår ut med fulle kostnader. Andre arbeidstakere eller ledere vil kunne dekke inn noe av det tapte arbeidet.
- Bransje og lønnsnivå.
- Eksterne faktorer som forhold i arbeidsmarkedet. Ved enkel tilgang til vikarer vil kostnadene kunne reduseres.

Gjennomsnittskostnadene som her er presentert bør anses som en slags "øvre, brutto kostnad". Ved å gjennomføre kompensierende tiltak ved sykefravær vil man kunne komme ut med lavere kostnader enn gjennomsnittsanslaget tilsier. Vår undersøkelse viser også at mange bedrifter i praksis kompenserer sykefravær ved ulike og sammensatte strategier, andre overtar arbeidsoppgaver, jobber ekstra osv. Disse tiltakene har ofte selv en kostnad eller ulempe.

Totale og marginale kostnader ved sykefravær

Kostnadene som her er presentert kan benyttes for å beregne gevinsten ved tiltak, enten at enkelte sykefravær forkortes, eller ved at noen sykefravær unngås. Tilsvarende kan det benyttes for å synliggjøre kostnadene dersom sykefraværet øker i en bedrift. Ved å multiplisere sykefraværskostnadene med totalt sykefravær i bedriften vil man kunne beregne de totale kostnadene ved sykefravær. Det er imidlertid en nokså uinteressant opplysning, fordi det sier noe om "fordelen ved det *uoppnåelige*", dvs. å utrydde alt sykefravær eller sykdom. Det er derfor mer relevant å beregne konsekvenser av en *oppnåelig* reduksjon i sykefravær. Estimater som er presentert over kan representere den marginale kostnaden ved sykefravær. Det er også likt den bedriftsøkonomiske gevinsten ved å redusere sykefraværet med en uke.

Fra den forrige undersøkelsen i år 2000 vet vi at vel halvparten av sykefraværskostnadene utgjøres av produksjonstap, mens under halvparten er økte utgifter som følge av sykefraværet.

6 Vedlegg: Spørsmål benyttet i spørreundersøkelsen

Undersøkelsen sendt ut via e-postadresser og en lenke til en internett-basert undersøkelse:

Denne undersøkelsen besvares i forbindelse med prosjektet "Konsekvenser av sykefravær" som SINTEF utfører med finansiering fra NHOs Arbeidsmiljøfond. En veldig viktig del av undersøkelsen er å få informasjon og erfaringer fra et utvalg ledere i NHO-virksomheter. Undersøkelsen er frivillig, men vi håper at du tar deg tid til å besvare spørsmålene. Dine erfaringer og dine svar vil være viktig for å gi ny kunnskap om konsekvenser av sykefravær. Undersøkelsen er anonym, og resultatene vil ikke bli presentert på en måte som gjør det mulig å identifisere enkelte virksomheter eller personer. Eventuelle spørsmål om undersøkelsen kan rettes til: Karl-Gerhard HemKarl-Gerhard.Hem@sintef.no Tlf: 93 00 50 19

Spørsmål:

Hvilken hovedbransje er denne virksomheten i?

- IKT, kunnskap og mediebedrifter (1)
- Bygg og entreprenør (2)
- Olje og energi (3)
- Reiseliv og transport (4)
- Industri og primærnæring (5)
- Håndverk og service (6)
- Evt. annen bransje: (7) _____ [*Keep position ♦ Other*]

Besvarer du denne undersøkelsen for hele virksomheten, eller for avdeling (en del av virksomheten)?

- Jeg besvarer for hele virksomheten (1)
- Jeg besvarer for en avdeling (2)

Hvor mange ansatte er det i virksomheten eller i din avdeling?

- Under 10 (1)
- 10-19 (2)
- 20-49 (3)
- 50-99 (4)
- 100 eller flere (5)

Hvor høyt var sykefraværet for året 2009 (antall sykedager i prosent av avtalte dagsverk)?

- Under 3 prosent (1)
- 3,0 til 4,9 prosent (2)
- 5,0 til 6,9 prosent (3)
- 7,0 til 9,9 prosent (4)
- 10 prosent eller mer (5)
- Usikker (6)

Hva var de totale kostnadene til overtid i 2009 som andel av lønnsutgiftene, anslagsvis?

- Ingen kostnader til overtid (1)
- Under en prosent av lønnsutgiftene (2)
- Mellom en og to prosent av lønnsutgiftene (3)

- Mellom to og tre prosent av lønnsutgiftene (4)
- Mellom tre og fire prosent av lønnsutgiftene (5)
- Mer enn fire prosent av lønnsutgiftene (6)
- Usikker (7)

Og hvor mye av overtidskostnadene skyldes sykefravær, anslagsvis?

- 0 (1)
- En liten del (under 25 prosent) (2)
- En god del (mellom 25 og 75 prosent) (3)
- Nesten alle overtidskostnadene skyldes sykefravær (mer enn 75 prosent) (4)
- Usikker (5)

Hva var de totale kostnadene til vikarer i 2009 som andel av lønnsutgiftene, anslagsvis?

- Ingen kostnader til vikarer (1)
- Under en prosent av lønnsutgiftene (2)
- Mellom en og to prosent av lønnsutgiftene (3)
- Mellom to og tre prosent av lønnsutgiftene (4)
- Mellom tre og fire prosent av lønnsutgiftene (5)
- Mer enn fire prosent av lønnsutgiftene (6)
- Usikker (7)

Og hvor mye av vikarkostnadene skyldes sykefravær, anslagsvis?

- 0 (1)
- En liten del (under 25 prosent) (2)
- En god del (mellom 25 og 75 prosent) (3)
- Nesten alle vikarkostnadene skyldes sykefravær (mer enn 75 prosent) (4)
- Usikker (5)

En del av de årlige lønnsutgiftene kan skyldes at man må dekke inn sykefravær permanent. Anslagsvis hvor stor del?

- Ingen av lønnskostnadene skyldes sykefravær (1)
- Under en prosent av lønnsutgiftene (2)
- Mellom en og to prosent av lønnsutgiftene (3)
- Mellom to og tre prosent av lønnsutgiftene (4)
- Mellom tre og fire prosent av lønnsutgiftene (5)
- Mer enn fire prosent av lønnsutgiftene (6)
- Usikker (7)

(De følgende spørsmål er utarbeidet av Erik Nord ved Folkehelseinstituttet, og handler om konkrete fravær i bedriftene ved undersøkelsestidspunktet:>

Er det noen av dine nærmeste underordnede som har sykefravær i dag og som er sykmeldt for mindre enn to uker?

- Ja (1)
- Nei (2)

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

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

- 1-2 dager (1)
- 3-5 dager (2)
- 6-10 dager (3)
- 11-14 dager (4)
- Mer enn to uker (5)
- Vet ikke (6)

Er vedkommende kvinne eller mann?

- Kvinne (1)
- Mann (2)

Personens alder

- Under 30 år (1)
- 30-39 år (2)
- 40-49 år (3)
- 50-59 år (4)
- 60 år eller eldre (5)

Personens utdanning (angi bare høyeste)

- Grunnskole 7-10 år, framhaldsskole, folkehøgskole (1)
- Realskole, middelskole, yrkesskole, 1-2 år og videregående skole (2)
- Artium, øk. gymnas, allmennfaglig retning i videregående skole (3)
- Høgskole/universitet, mindre enn 4 år (4)
- Høgskole/universitet, 4 år eller mer (5)

Hva slags arbeid utfører denne personen? (angi eventuelt stillingsbetegnelsen)

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

- Fullt beskjeftiget (1)
- Litt ledig tid (2)
- En god del ledig tid (3)
- Nokså lite å gjøre (4)
- Ingenting å gjøre (5)

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

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

- Ja (1)
- Antakelig (2)
- Noe av tiden (3)
- Antakelig ikke (4)
- Nei (5)
- Usikker (6)

< Hvis vikar: >

Hvordan skaffer man vikar? (Flere svar er mulig)

- Gjennom vikarbyrå (1)
- Fra egen vikarliste (2)
- Fra arbeidskontor (NAV) (3)
- Annet (4)
- Usikker (5)

Hvilken av følgende typer vikar brukes mest for et fravær som dette? (Flere svar er mulig)

- Student/skoleelev (1)
- Hjemmeværende (2)
- Pensjonist (3)
- Faglært (4)
- Ufaglært (5)
- Annet, vennligst beskriv: (6) _____ [Other]

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

- Ja, alt (1)
- Ja, mesteparten (2)
- Ja, en god del (3)
- Ja, noe (4)
- Nei (5)
- Usikker (6)

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

- Har ledig kapasitet (1)
- Står på litt mer (2)
- Jobber overtid (3)
- Gjør mindre av egne arbeidsoppgaver (4)

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

- Noen timer meradministrasjon (1)
- Litt meradministrasjon (2)
- Ikke noe meradministrasjon (4)

Når denne personen kommer tilbake på jobb, vil han/hun da selv kunne ta igjen den tapte tida ved en stund å utføre mer enn det vedkommende normalt gjør?

- Ja (1)
- Ja, kan ta igjen mesteparten (2)
- Ja, en god del (3)
- Ja, noe (4)
- Nei (5)
- Ikke aktuelt (6)
- Usikker (7)

Hvordan kan denne personen ta igjen det tapte eller noe av det tapte? (Flere svar mulig)

- Har for tiden en del ledig tid (1)
- Ved å stå på litt ekstra (2)
- Ved å jobbe litt overtid (3)
- Annet (4)

Består denne personens arbeid i personlig betjening av kunder, klienter eller pasienter i virksomhetens egne lokaler (for eksempel i butikk, bank, billettekspedisjon, pub, bibliotek, politistasjon, tannlegekontor, sykehus)?

- Ja (1)
- Ja, for det meste (2)
- Ja, i noen grad (3)
- Nei (4)

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

- Færre blir betjent (1)
- Dårligere kvalitet på betjeningen (2)
- Hovedsakelig mer venting for kundene (3)

(Her slutter bidraget fra Erik Nord)

De siste spørsmålene er stilt til alle bedriftene:

Hva vil du tro at et sykefravær på en uke (fem arbeidsdager) koster i gjennomsnitt i din virksomhet?

Har dere gjort egne beregninger for sykefraværskostnader? Hvis ja, vennligst beskriv:

SINTEF gjennomførte for noen år siden en lignende undersøkelse for å finne kostnadene ved sykefravær. Vi fant da at sykefravær i gjennomsnitt kostet 1900 kroner per arbeidsdag. Kjenner du til denne undersøkelsen, og har dere benyttet dette resultatet?

- Nei, jeg kjenner ikke til denne undersøkelsen (1)
- Ja, jeg har hørt om dette, men vi har ikke benyttet det (2)
- Ja, og vi benytter det i våre egne beregninger (3)

Hvis dere har regnet med at sykefravær koster ca 1900 kroner per arbeidsdag: Synes du at dette er et rimelig estimat som et gjennomsnitt for din virksomhet?

- Det er alt for høyt estimat (1)
- Det er for høyt estimat (2)
- Det er et passe estimat (3)
- Det er et for lavt estimat (4)
- Det er et alt for lavt estimat (5)

Her kan du skrive eventuelle kommentarer til spørreundersøkelsen

7 Referanser

- Bordi, G., & Rønningsen, S. (2004). *Hva er sykefraværskostnadene ved et sykehjem?* Trondheim: Høgskolen i Sør-Trøndelag, avd. Trondheim økonomiske høgskole.
- Grøjer, J. E., & Johanson, U. (1991). Personalekonomisk Redovisning och kalkylering. 2. utgave.
- Hem, K.-G. (2000). *Økonomiske konsekvenser av sykefravær*. Oslo: SINTEF, Unimed, NIS helse og rehabilitering.
- Koopmanshap, M. A., Rutten, F. H., van Ineveldt, B. M., & van Roijen, L. (1995). The friction cost method for measuring indirect cost of disease. *Journal of Health Economics* 14. , 171-189.
- Kuzmits, F. E. (1979). How much is absenteeism costing your organisation? Personnel administrator: the magazine of human resource. Volum 24, heftenr. 6, s. 29-3.
- Sandervang, A. (2001). A 2001, Ark nr. 50 Arbeidsmiljøøkonomi: Beregning av virksomhetens kostnader ved sykefravær, Idebanken for Sykefraværsarbeidet.



Teknologi for et bedre samfunn

www.sintef.no