

**UNDERSØKELSE OM
OPPFØLGINGSPRAKSIS AV
SYKMELDTE I
STATLIGE VIRKSOMHETER
23. NOVEMBER - 4. DESEMBER 2009**

Rapport utarbeidet for
Fornyings- og administrasjonsdepartementet

av Erik Dalen

11. januar 2010



Postadresse: Boks 9143 Grønland, 0133 Oslo
Kontoradresse: Christian Krohgs gate 1
Telefon: 22 95 47 00, faks: 22 95 47 01
E-post: firmapost.norge@synovate.com
<http://www.synovate.no>

Innhold

INNLEDNING	1
OPPSUMMERING OG HOVEDKONKLUSJONER	4
KOMMENTARER TIL RESULTATENE.	6
OMFANG AV FRAVÆR (Tabell 3-7)	6
PLANER FOR Å REDUSERE FRAVÆRET (Tabell 7-12)	9
RUTINER FOR OPPFØLGING AV SYKEMELDTE (Tabell 13-20)	15
LEDELSE OG SYKEFRAVÆR (Tabell 21-22)	23
OPPFØLGING AV ANDRE DELER AV IA-AVTALEN (Tabell 23-26)	25
INKLUDERENDE ARBEIDSLIV (IA) (Tabell 27-29)	29
HVA HAR EFFEKT PÅ SYKEFRAVÆRET? (Tabell 30)	32
FADs ROLLE (Tabell 31-32)	36
TABELLER	39
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg	40

INNLEDNING

Etter oppdrag fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) har Synovate Norge, tidligere Markeds- og Mediainstituttet - MMI, gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge oppfølgingspraksis av sykmeldte i statlige virksomheter. Undersøkelsen skal avdekke i hvilken grad de statlige virksomhetene som har inngått avtale med NAV (tidligere med Trygdeetaten) om inkluderende arbeidsliv (IA) følger opp sykmeldte på den måten avtalen tilsier og også om andre punkter i avtalen følges opp. Undersøkelsen kartlegger også nøkkelpersoners holdninger til IA-avtalen og til effekten av tiltak som hjemles i avtalen.

Denne undersøkelsen er i store trekk en repetisjon av en tilsvarende undersøkelse som Synovate MMI gjennomførte for FAD i november 2006. De fleste spørsmålene som er stilt er identiske med de som ble stilt i 2006, og følgelig vil vi kunne sammenstille resultater fra de to undersøkelsene for å avdekke eventuelle endringer i holdninger og adferd gjennom de tre årene som er gått.

Som kjent er IA et tiltak som er iverksatt av myndighetene og organisasjonene i arbeidslivet for å få stanset økningen i sykefravær og helst få redusert dette. Virksomheter som tegner avtale om IA forplikter seg til å gjennomføre tiltak i egen virksomhet for å legge til rette for at flest mulig skal kunne gjøre en jobb, samtidig som virksomhetene får tilgang til kompetanse og økonomisk støtte ved gjennomføringen av tiltakene. Spesielt viktig i dette arbeidet er virksomhetenes oppfølging av og kontakt med sykmeldte. Ordningen administreres av NAV/ Trygdeetaten gjennom såkalte arbeidslivssentra.

Denne undersøkelsen er gjennomført i det statlige tariffområdet med virksomheter som har inngått IA-avtaler. Utvalget er trukket fra en fullstendig liste over slike virksomheter. Etter at statlige virksomheter som ikke har IA-avtale og etater med færre enn 20 ansatte er tatt ut, gjenstår snau 1000 virksomheter. Fra disse har vi trukket et landsrepresentativt utvalg. Ved henvendelse til virksomhetene har vi i hver av dem ønsket å intervju to personer, daglig leder og stabsansatt IA-ansvarlig/ IA-kontakt. På denne måten ønsket vi å få belyst problemstillingene fra to sider i samme virksomhet med størst mulig antall intervju. Det representerer selvfølgelig en betydelig utfordring å oppnå to intervju med nøkkelpersoner i samme virksomhet. Det krever jo at begge skal være tilgjengelige i intervjuperioden og at begge skal være villige til å la seg intervju. I denne undersøkelsen har vi vektlagt hensynet til å intervju to personer i samme etat mindre enn ved undersøkelsen i 2006. Årsaken er at analysene for tre år siden viste at det ikke var noe typisk trekk at det er forskjeller i syn mellom daglig leder og IA-ansvarlig, utover det vi kunne

vente at sistnevnte hadde noe bedre kunnskap om detaljer i avtalen enn lederne. Et "problem" som har krevd litt ressurser, er at det i en del statlige virksomheter ikke finnes noen stabsansatt IA-ansvarlig, men at daglig leder oppgir å være kontaktperson mot NAV.

Det har vært lite bortfall i denne undersøkelsen. En medvirkende faktor til dette tror vi er at vi informerte allerede ved introduksjonen at FAD var oppdragsgiver. Det er selvfølgelig visse usikkerhetsmomenter knyttet til å oppgi FAD som oppdragsgiver. Det var et åpenbart positivt bidrag til villigheten til å delta i undersøkelsen, men samtidig må vi anta at opplysningen kan ha påvirket noen av de spurte til å svare i politisk korrekt retning på noen av spørsmålene. Nå tror vi ikke noen tviler på vår garanti om anonym besvarelse, men ubevisst kan nok oppdragsgivers identitet influere på enkelte svar. Vi tror ikke dette er en feilkilde av betydning, og hadde ikke på noe tidspunkt under feltarbeidet hatt inntrykk av at det preget informantene.

Spørsmålene som ble stilt fremgår av vedlagte spørreskjema, etter tabellene.

Undersøkelsen ble gjennomført pr. telefon (CATI) av Synovates samarbeidspartner i Trondheim, Norfakta, i perioden som fremgår av forsiden av denne rapporten. Intervjuene ble gjennomført på dagtid etter henvendelse til sentralbordet i virksomhetene de spurte arbeidet i. I denne perioden har vi intervjuet 351 personer, 176 daglige ledere og 175 IA-ansvarlige. Telefon ble valgt fordi det var den datainnsamlingskanal som overlegent lettest ville kunne sette oss i kontakt med hele målgruppen og som var forventet å gi høyest respons. Utvalget er trukket slik at det utgjør et landsrepresentativt utvalg av statlige virksomheter med 20 eller flere ansatte som har IA-avtale.

Det er ikke foretatt veiing av svar ved resultatberegningen. Det kunne selvsagt være aktuelt å veie svar fra deler av virksomhetsutvalget slik at svar fra virksomheter av ulik størrelse veide i totalen med den vekt antall ansatte ville utgjøre blant alle statsansatte. Dette ville medføre at svar fra ansatte i små virksomheter som er overrepresentert i vårt utvalg, ville bety mindre i totalberegningene av veide resultater i forhold til i de uveide resultater, på samme måte som svar fra ansatte i de større virksomhetene som nå er underrepresentert, ville bety mer. Når vi ikke har foretatt noen veiing, begrunnes det med at vi er usikre på hvilke hensyn som veier tyngst, den enkelte enhet eller antall ansatte i enheten.

Fordi dette er en utvalgsundersøkelse, er resultatene beheftet med usikkerhet. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Vedlagt bakerst i rapporten finnes en tabell over feilmarginer ved forskjellige utvalgsstørrelser og observasjonsnivåer. Her kan man finne hvor store forskjellene mellom svarene i forskjellige kolonner i tabellene bør være for å være reelle. Som en tommelfingerregel bør forskjeller i totalkolonnen være større enn 3-4 prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 5-6 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning.

Tabellverket inneholder svarfordelingene på spørsmålene i utvalget som helhet, blant daglige ledere og stabsansatte IA-ansvarlige, og i undergrupper for landsdel, etatgruppe, etter antall årsverk (virksomhetsstørrelse), etter fraværspersent og et-

ter en variabel som vi har kalt "Har konkrete IA-tiltak", dvs. virksomheter som **både** har planer med beskrivelse av tiltak som skal iverksettes dersom målene for reduksjon av sykefravær ikke nås **og** som har gjennomført konkrete tiltak for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne **og** som har gjennomført konkrete tiltak for å få eldre ansatte til å stå lenger i jobb. Denne gruppen består altså av virksomheter som fullt ut følger opp sine IA-avtaler. Hver tabell går over 2 sider.

Beregningsgrunnlaget for hver kolonne fremgår i linjen for "Antall intervju" som viser netto antall gjennomførte intervju i såvel totalkolonnen som innen hver av de analyserte undergrupper.

Kontaktperson hos FAD under planlegging og gjennomføring av dette prosjektet har vært Finn Bjørnar Lund. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Synovate Norge er direktør Erik Dalen.

OPPSUMMERING OG HOVEDKONKLUSJONER

Resultatene i denne undersøkelsen gir etter vår mening grunnlag for å trekke følgende konklusjoner:

- Denne undersøkelsen viser at statlige virksomheter i hovedsak følger IA-avtalens intensjoner og forpliktelser. Det kan være svake tegn til lavere bevissthetsnivå og kunnskap om planer og bestemmelser nå enn i 2006.
- Det er bare ubetydelige forskjeller i syn på dette mellom daglige ledere og IA-ansvarlige, hvilket styrker foregående konklusjon.
- Et betydelig flertall av de spurte er positive til IA-avtalen og har tro på at de viktigste virkemidlene har positiv effekt på sykefraværet. Det kan allikevel se ut til at entusiasmen er hårfint lavere nå enn i 2006.
- Daglige ledere og IA-ansvarlige spiller en perifer rolle i oppfølgingsarbeidet av langtidssykmeldte. Det er de sykmeldtes nærmeste overordnede som er hovedperson her.
- Praktisk talt alle fører fraværsstatistikk.
- 29% av virksomhetene mener at fraværet har sunket de siste 1-2 år, mens 19% mener det har steget. Dette kan muligens skape en oppfatning av at IA-avtalen virker i riktig retning. De aller fleste kjenner godt til gjennomsnittlig fraværsprosent.
- 74% av virksomhetene har skriftlig plan for reduksjon av sykefravær, og 64% av planene har konkrete mål for reduksjonen og av disse har 71% angitt tidspunkt for når målet skal nås. Alle disse tallene er lavere nå enn i 2006. Alle planene har bestemmelser om oppfølgingsplaner for sykmeldte, mens 42% av planene beskriver tiltak som skal iverksettes dersom målene ikke nås.
- Nesten alle virksomhetene gjennomfører de viktigste tiltak for oppfølging av sykmeldte som står beskrevet i IA-avtalen. Bare omskolering og bruk av bedriftshelsetjenesten har litt begrenset utbredelse i bruk.
- 39% av virksomhetene sier at de kjenner ordningen Inkluderende Arbeidsliv meget godt og 59% ganske godt. Dette er litt dårligere kjennskap enn i 2006.

- 84% av virksomhetene er generelt positive til ordningen Inkluderende Arbeidsliv, mot 90% i 2006.
- Individuelle oppfølgingsplaner, bruk av gradert sykemelding i større grad, tettere og mer systematisk kontakt mellom lege, arbeidsgiver og arbeidstaker, samt oppfølgingssamtaler med den enkelte sykmeldte anses som de mest effektive virkemidlene for å redusere sykefravær.
- Mellom 2/3 og 3/4 er interessert i bidrag fra FAD til reduksjon av sykefraværet.

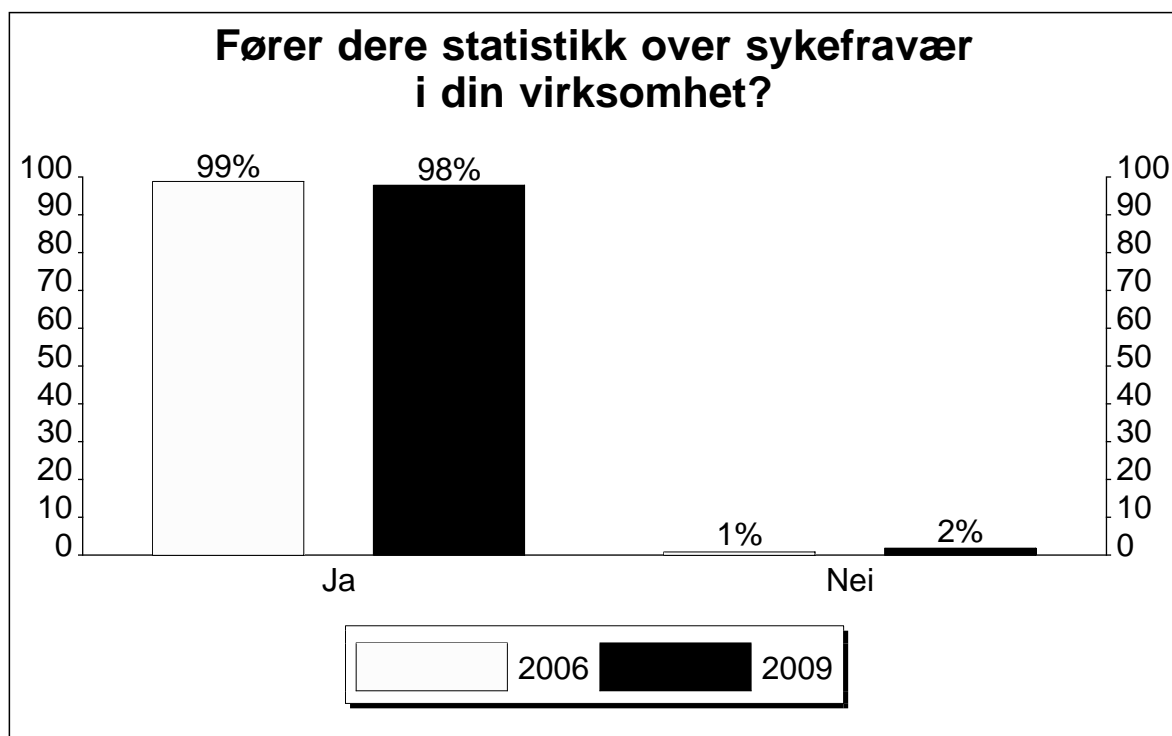
KOMMENTARER TIL RESULTATENE.

I det følgende skal vi kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg resultatene uten å gå til tabellene. Vi vil legge vekt på å trekke frem alle hovedtall av interesse, og kommentere vesentlige ulikheter mellom undergrupper av spurte.

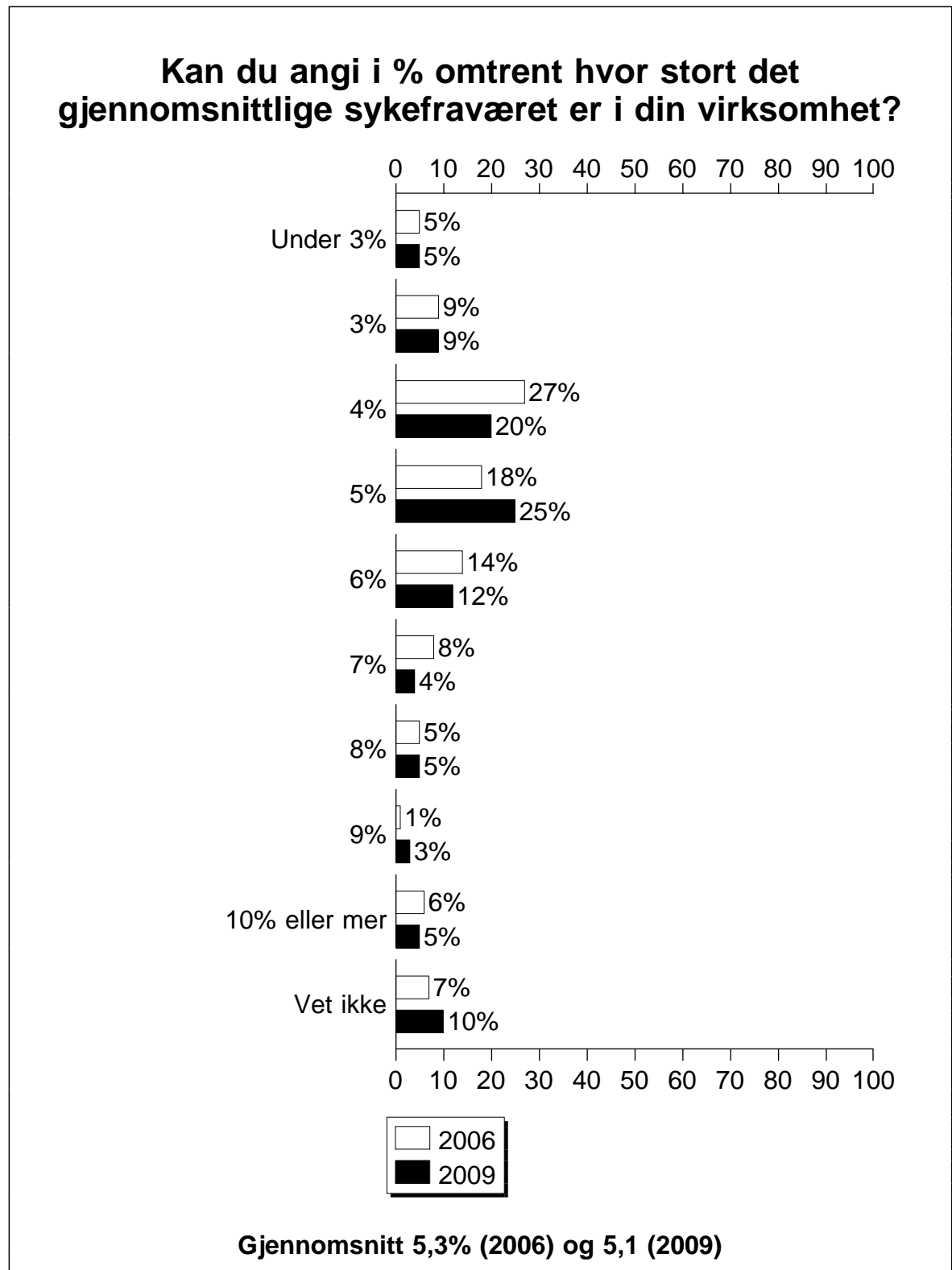
Tabellvedlegget er velegnet for mer inngående studier av de enkelte spørsmål.

OMFANG AV FRAVÆR (Tabell 3-7)

I innledningen til undersøkelsen ble det ikke gjort oppmerksom på at undersøkelsen hadde med IA-avtalen å gjøre, men stilt en del spørsmål som dreide seg om i hvilken grad virksomhetene gjennomførte tiltak og forpliktelser som avtalen inneholder. Det første av disse gjaldt om virksomheten førte fraværstatistikk, hvilket er et viktig punkt i IA-avtalen. Som vi ser av diagrammet nedenfor, fører i praksis alle virksomhetene fraværstatistikk. Dette er det samme resultat som vi registrerte ved undersøkelsen i 2006.

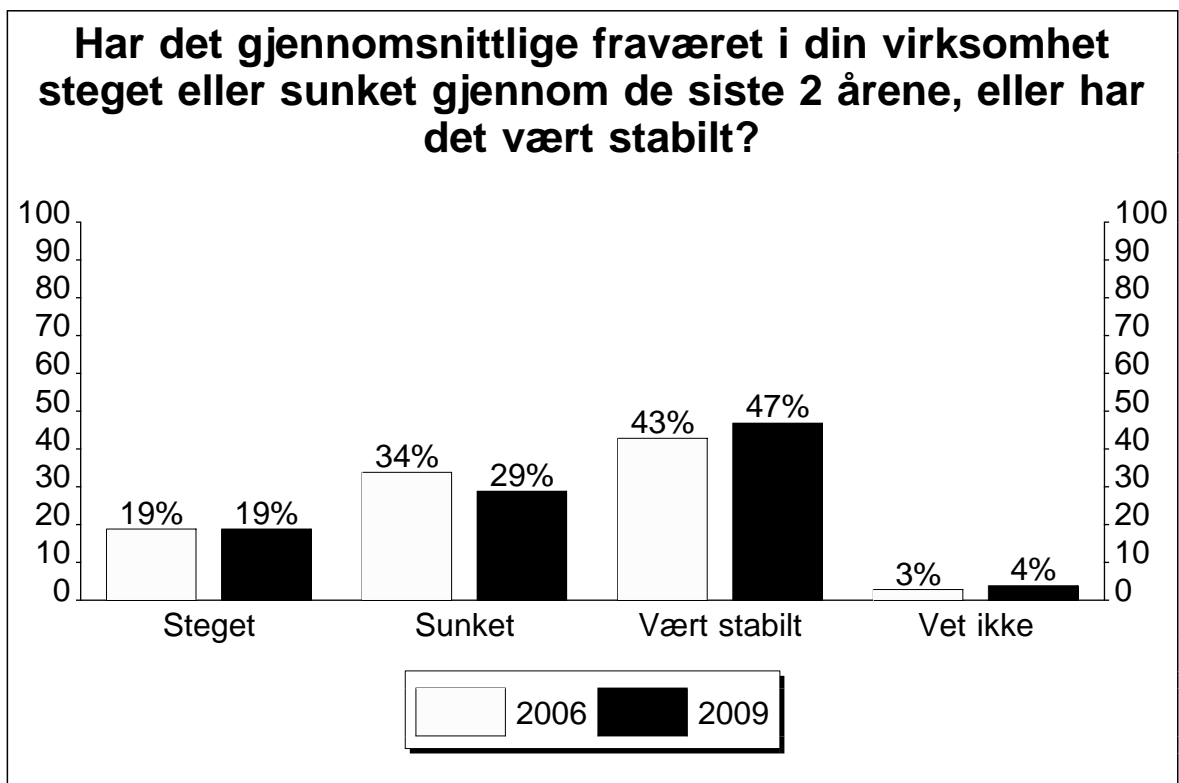


Når vi spør om hvor stort det gjennomsnittlige fraværet er i virksomheten, finner vi at det store variasjoner mellom virksomheter i det statlige tariffområdet. I gjennomsnitt er fraværet blant virksomhetene på 5,1%, men vi finner at det er betydelige andeler som ligger både godt under og godt over dette gjennomsnittet.



Det ser ikke ut til å være nevneverdige forskjeller i svar mellom daglige ledere og IA-ansvarlige, annet enn at de daglige lederne kanskje oppgir noe høyere sykefravær enn de IA-ansvarlige. De daglige lederne har imidlertid litt høyere vet ikke-andel. Men virkelighetsoppfatningene på dette viktige punktet er altså ikke mye forskjellige.

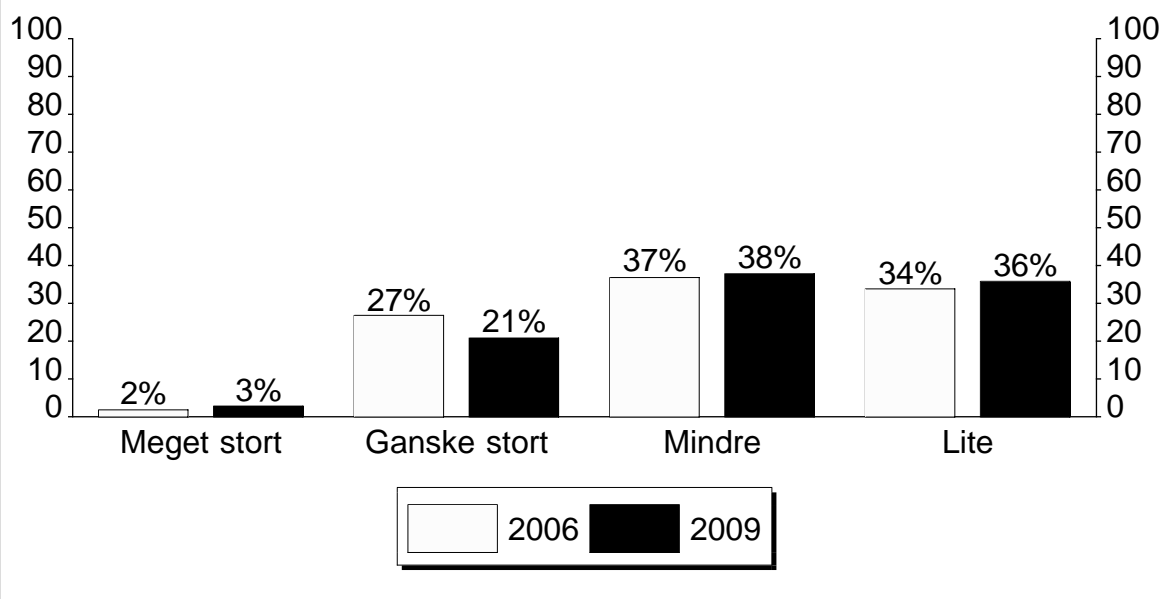
En av de viktigste årsaker til at ordningen med inkluderende arbeidsliv ble innført, er at fraværet har vist en stigende tendens de senere år. På denne bakgrunn var det naturlig å spørre virksomhetene som har IA-avtale om hvordan fraværet har utviklet seg hos dem. 29% av virksomhetene oppgir at fraværet har sunket de siste 2 årene, mens det for nesten halvparten (47%) har vært stabilt. Det er allikevel en betydelig andel på 19% som har opplevd en stigning i fraværet i denne perioden. På grunnlag av svarene på dette spørsmålet kan vi kanskje antyde at IA-avtalen ikke kan ha hatt særlig virkning på sykefraværet i de statlige virksomhetene?



Det er ikke særlig forskjell i svar på dette spørsmålet heller mellom daglige ledere og IA-ansvarlige.

Det er ganske klart at mange av de spurte anser fravær som et stort problem. Riktignok er det "bare" 3% av virksomhetene som mener at fraværet er et meget stort problem, men hvis vi legger til de 21% som mener at det er et ganske stort problem, må vi konstatere at så mange som 24% mener fravær er et stort problem. 38% av virksomhetene mener fravær er et mindre problem og 36% et lite problem. Dette er omtrent de samme resultatene som vi fikk i 2006.

Vil du si at ansattes sykefravær er et meget stort, ganske stort, mindre eller lite problem for din virksomhet?



Vi kan ikke finne noen systematiske forskjeller i svar mellom undergruppene som er analysert, heller ikke mellom daglige ledere og IA-ansvarlige.

Når vi skal tolke svarene på dette spørsmålet, ser vi at kan hefte usikkerhet ved hva de spurte tenker på når de svarer. Det at mange svarer at sykefravær er et mindre eller lite problem, selv blant virksomheter med ganske høy fraværspersent, indikerer utfordringer i tolkningen. Det kan tyde på at noen ser det slik at det ikke spiller særlig rolle at folk er fraværende av og til så lenge produksjonen går sin gang. Vi knytter jo spørsmålet opp mot selve virksomheten i formuleringen, så vi oppfordrer de spurte til ikke å tenke på de sykmeldte når de skal svare. Problemets alvor må følgelig sees i sammenheng med indirekte ulemper for virksomheten ved at enkelte medarbeidere er borte. Det er da ganske naturlig at de som har høy fraværspersent i virksomheten oppfatter det som et mye større problem enn de som har lav fraværspersent. Blant de virksomhetene som har 7% eller høyere fraværspersent er det hele 62% som mener det er et stort problem.

PLANER FOR Å REDUSERE FRAVÆRET (Tabell 7-12)

Et viktig punkt i IA-avtalen er at det skal utarbeides konkrete planer for å redusere sykefravær og at slike planer skal inneholde en del klare punkter om mål for planen osv. Neste del av undersøkelsen omhandlet derfor spørsmål om slike planer for å redusere fravær. Vi merker oss igjen at disse spørsmålene ble stilt før det ble oppgitt at undersøkelsen har med IA-ordningen å gjøre. Følgelig var vårt

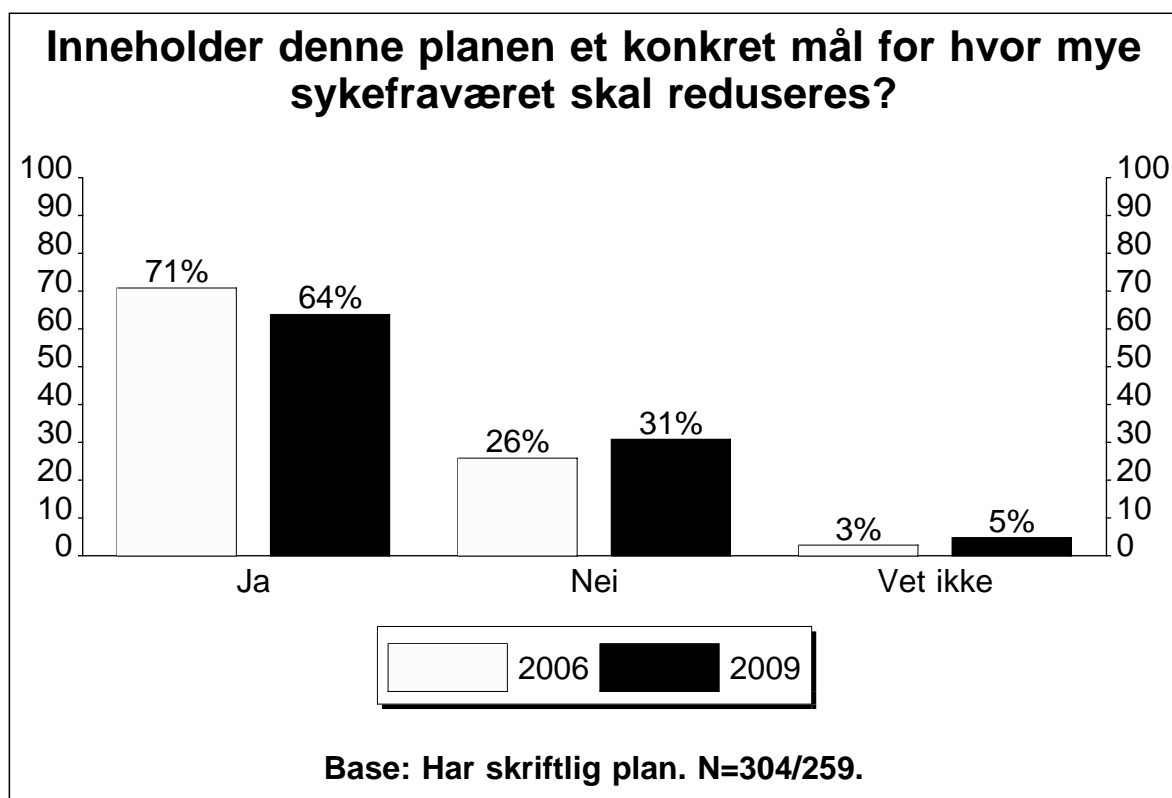
siktemål å se om de tiltakene som inngår i IA blir oppfattet og utført slik avtalen krever.

Først ble det spurt om det foreligger en skriftlig plan for å få redusert fraværet i virksomheten. De fleste (74%) oppgir at de har en slik plan, mens 22% har ikke noen plan for å få redusert fravær. Ytterligere 2% oppgir at de har en plan under utarbeidelse. Det er påfallende at andelen som oppgir at de har skriftlig plan er signifikant lavere ved denne undersøkelsen enn i 2006.



Det kan se ut som om det er blant de minste virksomhetene at det er mest uklarhet rundt de skriftlige planene. I virksomheter med under 40 ansatte er det hele 31% som benekter at skriftlig plan foreligger. Blant de med 200 ansatte eller flere, er det bare 14% som ikke har en skriftlig plan. Det er også tydelig at de som har et høyt sykefravær, oftere har skriftlig plan enn de som har lavt sykefravær.

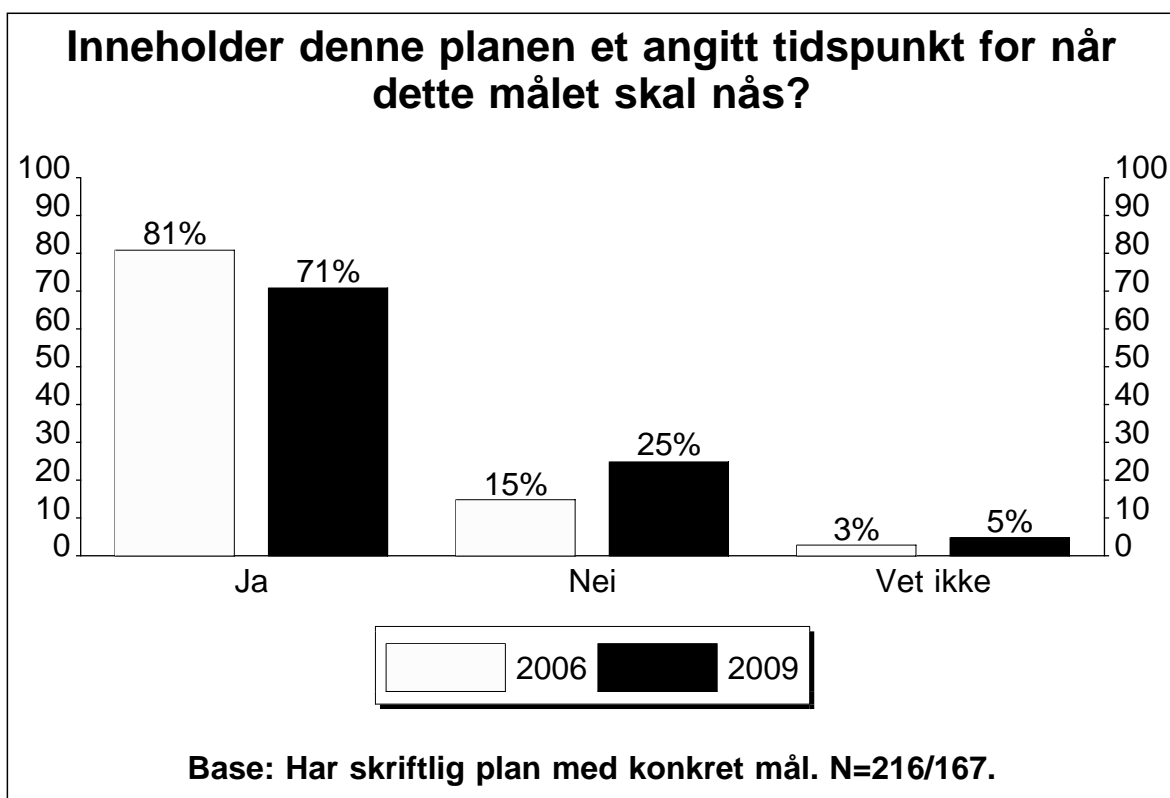
De som bekreftet at det fantes en slik skriftlig plan for å få redusert sykefravær, ble spurt om noen detaljer i planene som skal konkretiseres i henhold til IA-avtalen. Det første er om det er satt et konkret mål i planen for hvor mye sykefraværet skal reduseres. Som vi ser i diagrammet nedenfor, er det ganske mange (31%) som ikke har noe slikt mål i den skriftlige planen. Dette er flere enn i 2006.



Det er ingen forskjell i svar på dette spørsmålet mellom daglige ledere og IA-ansvarlige.

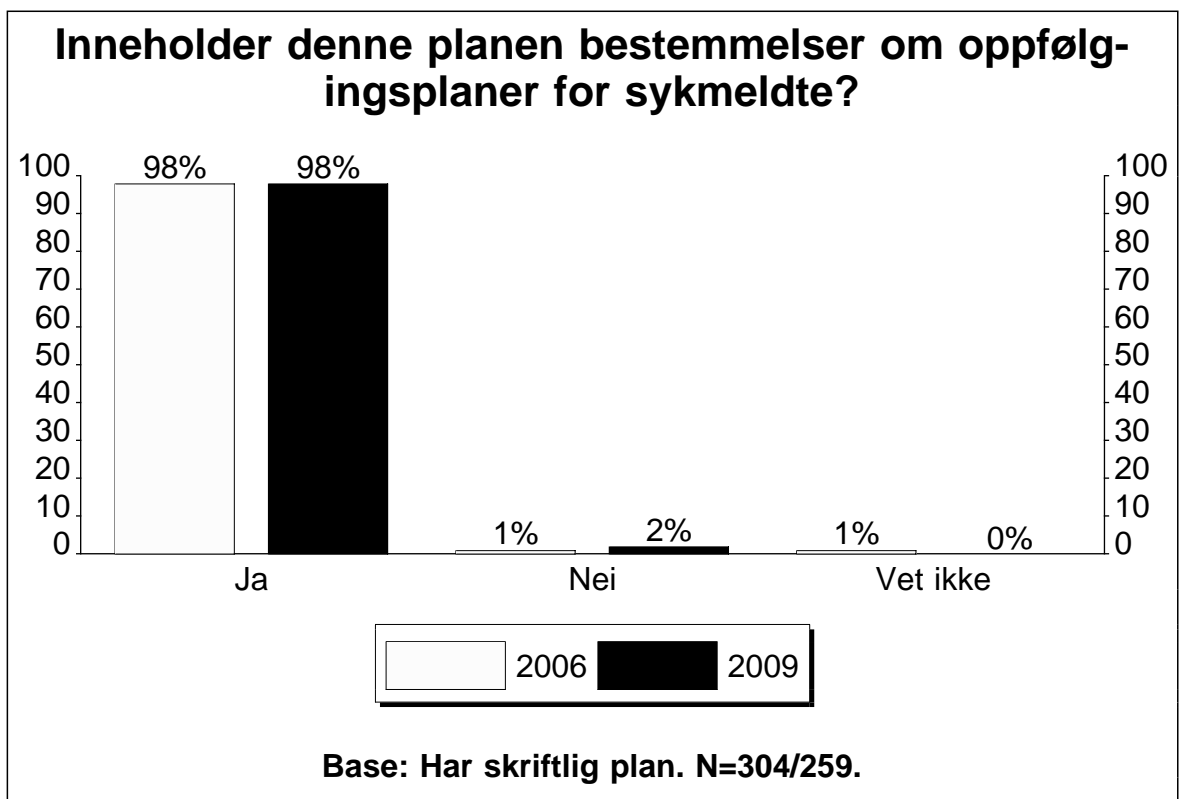
Det er påfallende at andelen som ikke har noe konkret mål i planen er høyest (48%) i gruppen høyskoler og universiteter, slik tilfellet også var i 2006.

Den skriftlige planen for å redusere sykefraværet skal også inneholde et angitt tidspunkt for når målet for reduksjon skal nås. Alle som oppga at de hadde konkret mål i den skriftlige planen for å få redusert sykefraværet ble derfor spurt om det fantes et slikt tidspunkt i planen. Diagrammet under viser at 71% av de spurte bekrefter dette, en lavere andel enn de 81% som svarte det i 2006.

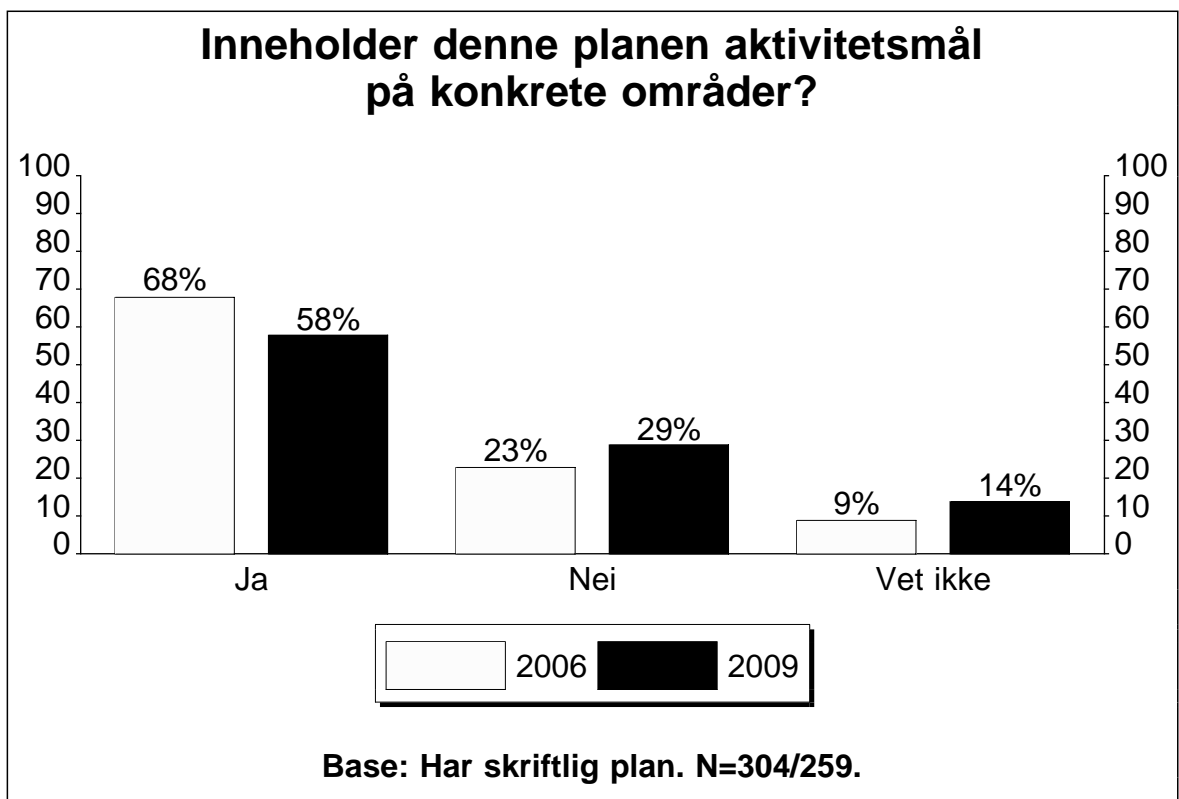


På dette spørsmålet er det ikke nevneverdige forskjeller i svar mellom undergruppene som er analysert.

De skriftlige planene skal også inneholde bestemmelser om oppfølgingningsplaner for sykmeldte. Derfor spurte vi alle med skriftlige planer om slike bestemmelser fantes. Diagrammet nedenfor viser at praktisk talt alle planene inneholder bestemmelser om oppfølging.

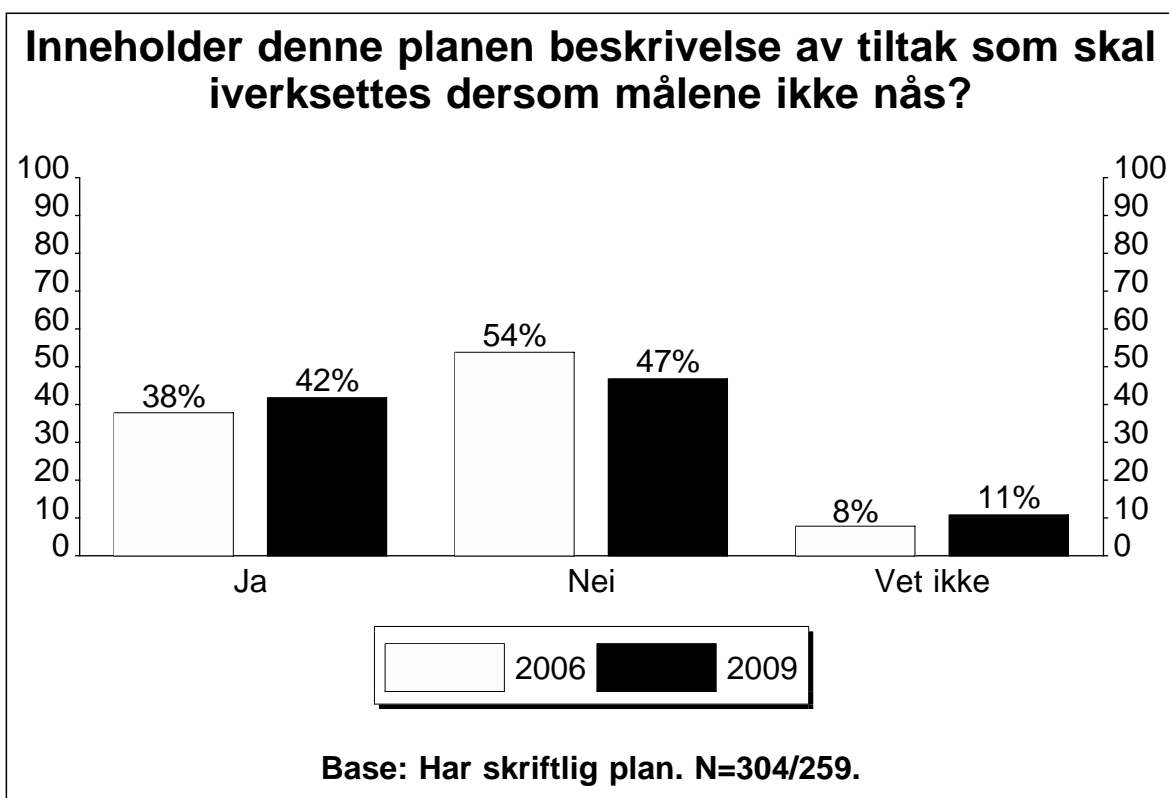


Det ble også spurt om den skriftlige planen inneholder aktivitetsmål på konkrete områder. Her ble det ikke presisert på hvilke områder dette kunne være, så svarene vil kanskje være vanskeligere å tolke enn de foregående. Under alle omstendigheter, kan vi konstatere at 58% av de virksomhetene som har skriftlig plan for reduksjon av sykefravær har aktivitetsmål på konkrete områder.



Det faktum at det ikke er nevneverdige forskjeller i svar mellom daglige ledere og IA-ansvarlige, gjør resultatet reliabelt. Hvorvidt 58% er et lavt tall, vil avhenge av hvilke påbud som ligger i avtalen. Tallet er imidlertid klart lavere enn ved målingen i 2006.

Til slutt i denne litt krevende sekvensen av intervjuet ble det spurt om planen inneholdt beskrivelse av tiltak som skal iverksettes dersom målene ikke nås. På dette punktet kan det se ut til at vi berører et litt ømt punkt, i hvert fall hvis IA-avtalen stiller krav til planene om at de skal inneholde slik beskrivelse. Som vi ser i diagrammet nedenfor, er det bare 42% av de som har en skriftlig plan som bekrefter at tiltak som skal iverksettes hvis målene ikke nås beskrives i planen for reduksjon av sykefravær.



På dette spørsmålet er det tydelig forskjell i oppfatninger mellom daglige ledere og IA-ansvarlige. De daglige lederne er mer positive enn IA-ansvarlige. Dersom begge parter har samme informasjon, er det åpenbare forskjeller i tolkning av hva som menes med slike tiltak. I totalutvalget svarer 57% av de daglige lederne ja på spørsmålet, mens bare 26% av IA-ansvarlige svarer ja.

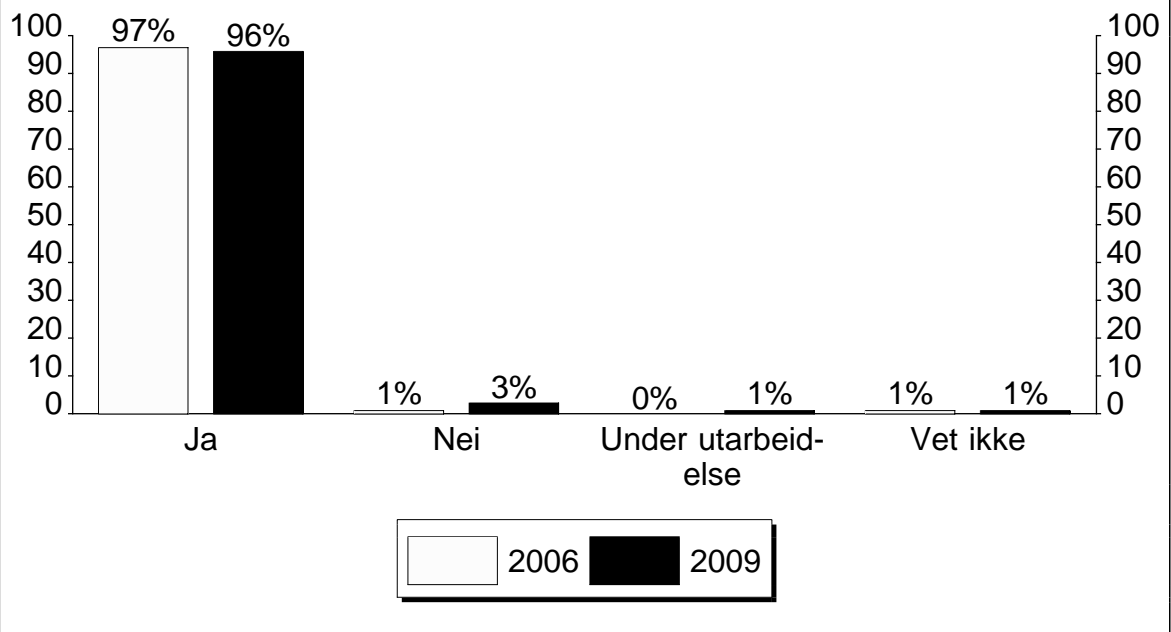
Oppsummert viser disse spørsmålene at detaljene i planer og bestemmelser enten mangler hos flere statlige virksomheter idag enn i 2006, eller at færre av de spurte kjenner til om planer og bestemmelser eksisterer.

RUTINER FOR OPPFØLGING AV SYKEMELDTE (Tabell 13-20)

Kanskje aller mest sentralt i IA-avtalen står spørsmålet om oppfølging av sykmeldte. Tanken er at mer kontakt med den sykmeldte, god kommunikasjon med sikte på å motivere og finne tilpasninger i arbeidssituasjonen og å finne tiltak for tilrettelegging av arbeidet slik at det blir lettere å være på jobb, skal bidra til reduksjon av sykefraværet. Derfor skal det etableres skriftlige rutiner for hvordan sykmeldte utover arbeidsgiverperioden skal følges opp. I denne undersøkelsen var det derfor naturlig å kartlegge hvordan slik oppfølging faktisk ble utført.

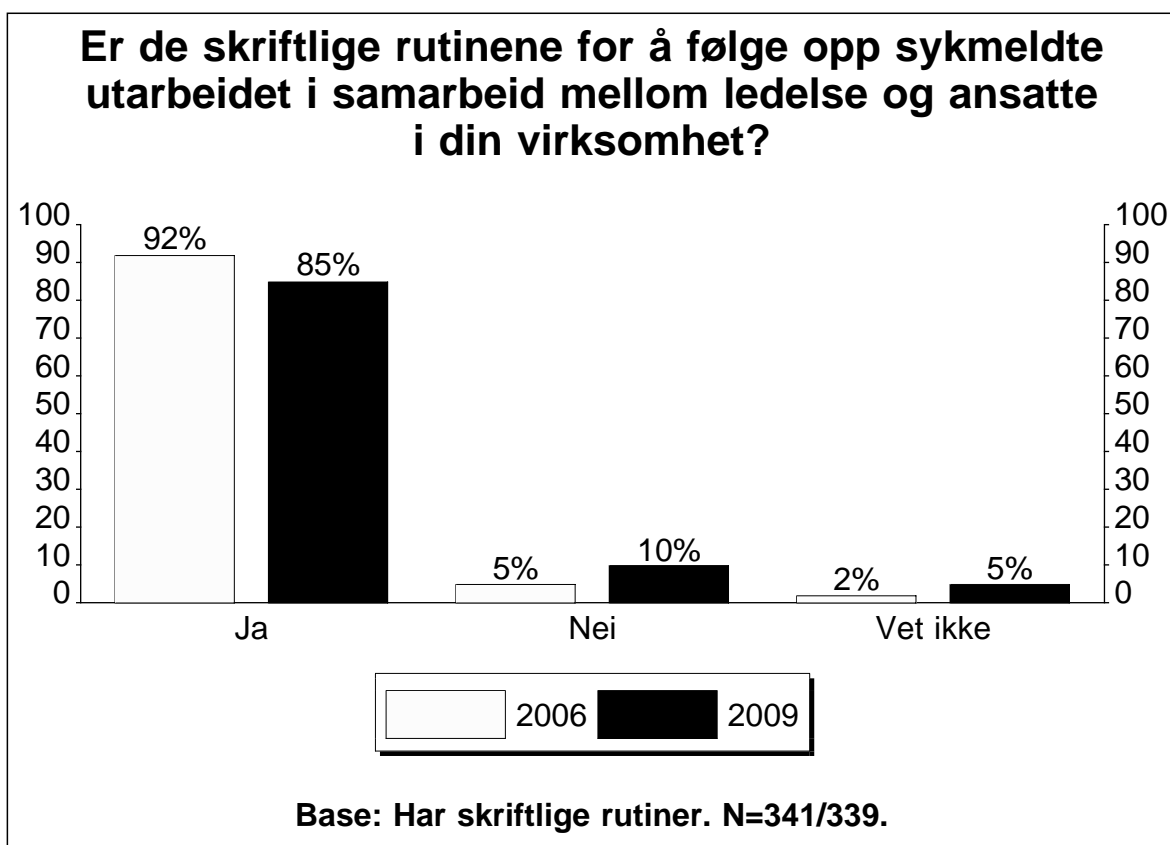
De aller fleste statlige virksomheter med IA-avtale hevder at de har skriftlige rutiner for hvordan ansatte som er sykmeldte utover arbeidsgiverperioden skal følges opp.

Har din virksomhet skriftlige rutiner for hvordan ansatte som er sykmeldte utover arbeidsgiverperioden skal følges opp?



Det er ingen forskjeller mellom undergrupper på dette spørsmålet, bortsett fra at materialet indikerer at om det finnes virksomheter som ikke har slike skriftlige rutiner, så er det blant mindre virksomheter innen statlig sektor.

Slike skriftlige rutiner for oppfølging bør utarbeides i samarbeid mellom arbeidsgiver og ansatte. På direkte spørsmål til de som har skriftlige rutiner for oppfølging av sykmeldte, bekrefter 85% at rutinene er utarbeidet i samarbeid mellom ledelse og ansatte. Dette er et høyt tall, men lavere enn de 92% som svarte bekræftende i 2006.



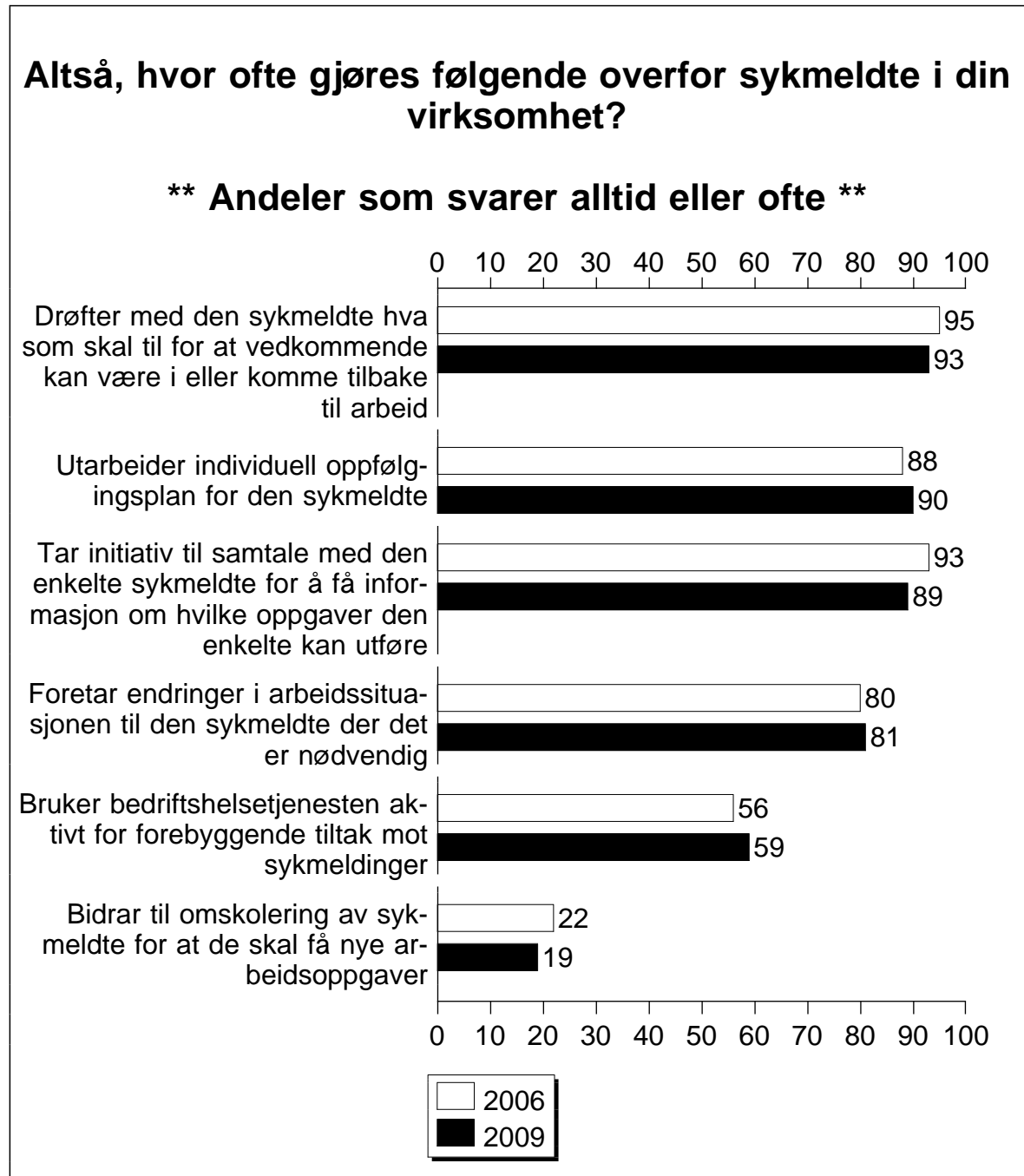
Det synes å være en klar tendens til at andelen som bekrefter at rutinene er utarbeidet i samarbeid mellom ledelse og ansatte øker ved økende antall ansatte i virksomheten. Mens andelen er 77% i virksomheter med under 40 ansatte, stiger den til 96% i virksomheter med 200 ansatte eller flere.

Når man skal kartlegge utførelse av rutiner for oppfølging av sykmeldte, er man i spørreundersøkelser henvist til å stole på de svar man får. Derfor var det i denne undersøkelsen viktig at spørsmål om hvordan oppfølging faktisk skjer, ble stilt før det ble klart at undersøkelsen hadde sammenheng med IA-avtalen. Allikevel skal man ikke se bort fra at noen av de spurte vil overdrive sin adferd overfor sykmeldte i politisk korrekt retning når vi spør om hvor ofte man gjør forskjellige ting i oppfølgingsarbeidet. Som man ser av diagrammet nedenfor, spurte vi om hvor ofte man gjorde seks forskjellige handlinger som er forankret i IA-avtalen overfor sykmeldte i virksomheten. Svarene skulle avgis i henhold til en skala som så slik ut:

- Alltid**
- Ofte**
- Av og til**
- Sjelden**
- Aldri**

I diagrammet nedenfor viser vi hvor store andeler av de spurte som svarer med en relativt høy frekvens, dvs. alltid eller ofte. Begge disse alternativene reflekterer innstilling og adferd som man sikkert vil si er i god overensstemmelse med IA-av-

talen. Selvsagt er det ønskelig at man svarte "alltid", men vi vil tro at en fornuftig og praktisk håndhevelse tilsier at det i enkelte tilfeller kan godtas avvik. Nedenfor har vi summert andelene som svarer alltid eller ofte, og vi har rangert handlingene etter hvor ofte de gjøres. Som vi ser, er det et stort flertall som alltid eller ofte gjør de handlingene vi spør om.



Resultatene her kan muligens gi grunnlag for å hevde at ikke alle følger opp de sykmeldte slik IA-avtalen krever. Her vil vi minne om at måleinstrumentet ikke er helt presist, og at svar "ofte" trolig i mange tilfeller oppfyller avtalen. I så henseende vil det være 90% og flere av virksomhetene som følger opp sykmeldte meget tilfredsstillende når det gjelder de mer samtalebaserte handlingene som flest gjør.

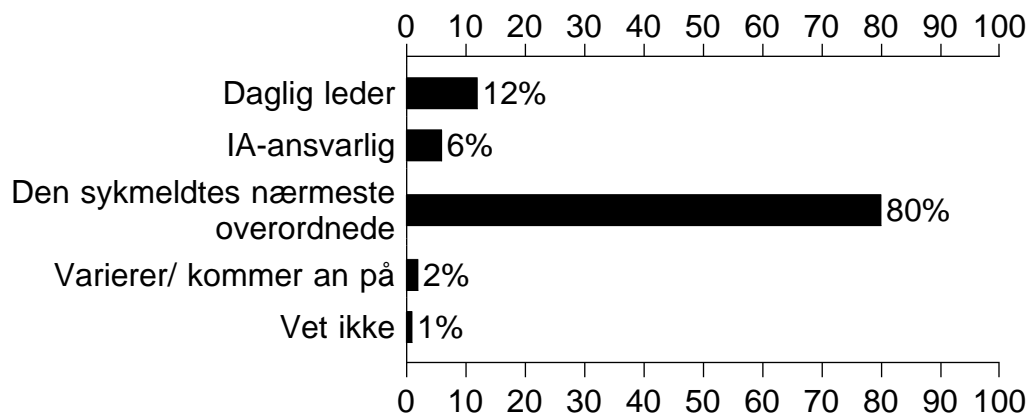
Når det gjelder de tiltakene som noen færre gjør alltid eller ofte, vil man nok kunne hevde at det ikke alltid er grunnlag for å gjøre dem, men at de heller er handlinger som springer ut fra årsakene til sykmelding. Det kan f.eks. være slik at det ikke er aktuelt å foreta endringer i arbeidssituasjonen til den sykmeldte der det er nødvendig, hvis ikke forholdene ligger til rette for endringer eller årsaken til sykmeldingen tilsier det. Og like lite kan det være aktuelt å alltid eller ofte bidra til omskolering av sykmeldte for at de skal få nye arbeidsoppgaver. På denne bakgrunn synes vi det er vanskelig å trekke presise konklusjoner om hvorvidt de statlige virksomhetene følger opp IA-avtalen fullt og helt på grunnlag av funnene i dette spørsmålet, men vi synes oppfølging er utbredt og ligger på samme høye nivå nå som i 2006. Av tabellverket kan vi imidlertid se at når det gjelder å bruke bedriftshelsetjenesten aktivt for forebyggende tiltak mot sykmeldinger, er det 13% som svarer sjelden/ aldri og 5% som svarer "Ikke aktuelt". Dette kan ha sammenheng med hvordan bedriftshelsetjenesten er organisert og hvor tilgjengelig slik bistand er. Når det gjelder å bidra til omskolering av sykmeldte for at de skal få nye arbeidsoppgaver, er det 38% som svarer sjelden/ aldri og 15% som svarer "Ikke aktuelt". Disse tallene understøtter etter vår mening våre antagelser om hvorfor nettopp disse tiltakene ikke utføres av alle.

Det er nær fullstendig sammenfall i svarene fra daglige ledere og IA-ansvarlige på dette spørsmålet. Der det er forskjeller, ser det ut til at de daglige lederne rapporterer noe høyere handlingsfrekvenser enn IA-ansvarlige. På et punkt er denne forskjellen ganske stor og det er når det gjelder å bidra til omskolering av sykmeldte for at de skal få nye arbeidsoppgaver. Mens 28% av de daglige lederne svarer alltid eller ofte, er det bare 10% av de IA-ansvarlige som gjør det. En årsak til slike forskjeller kan være at de to gruppene tolker innholdet i tiltaket forskjellig, og at de IA-ansvarlige kanskje har mer presis kunnskap om tiltakene enn de daglige lederne.

Ved undersøkelsen i 2006 fant vi noen forskjeller mellom store og små virksomheter i utøvelsen av oppfølging. I årets undersøkelse finner vi ingen systematiske forskjeller.

Oppfølgingssamtalene med sykmeldte er et viktig element i IA-avtalen. Som vi ser i nedenstående diagram, er det bare unntaksvis andre enn den sykmeldtes nærmeste overordnede som vanligvis tar disse samtalene. For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at dette spørsmålet ble endret i denne undersøkelsen i forhold til 2006, når det gjelder registrering av svar, slik at vi ikke kan sammenstille svarene fra de to undersøkelsene.

Hvem i virksomheten er det som vanligvis tar oppfølgingssamtaler med sykmeldte?

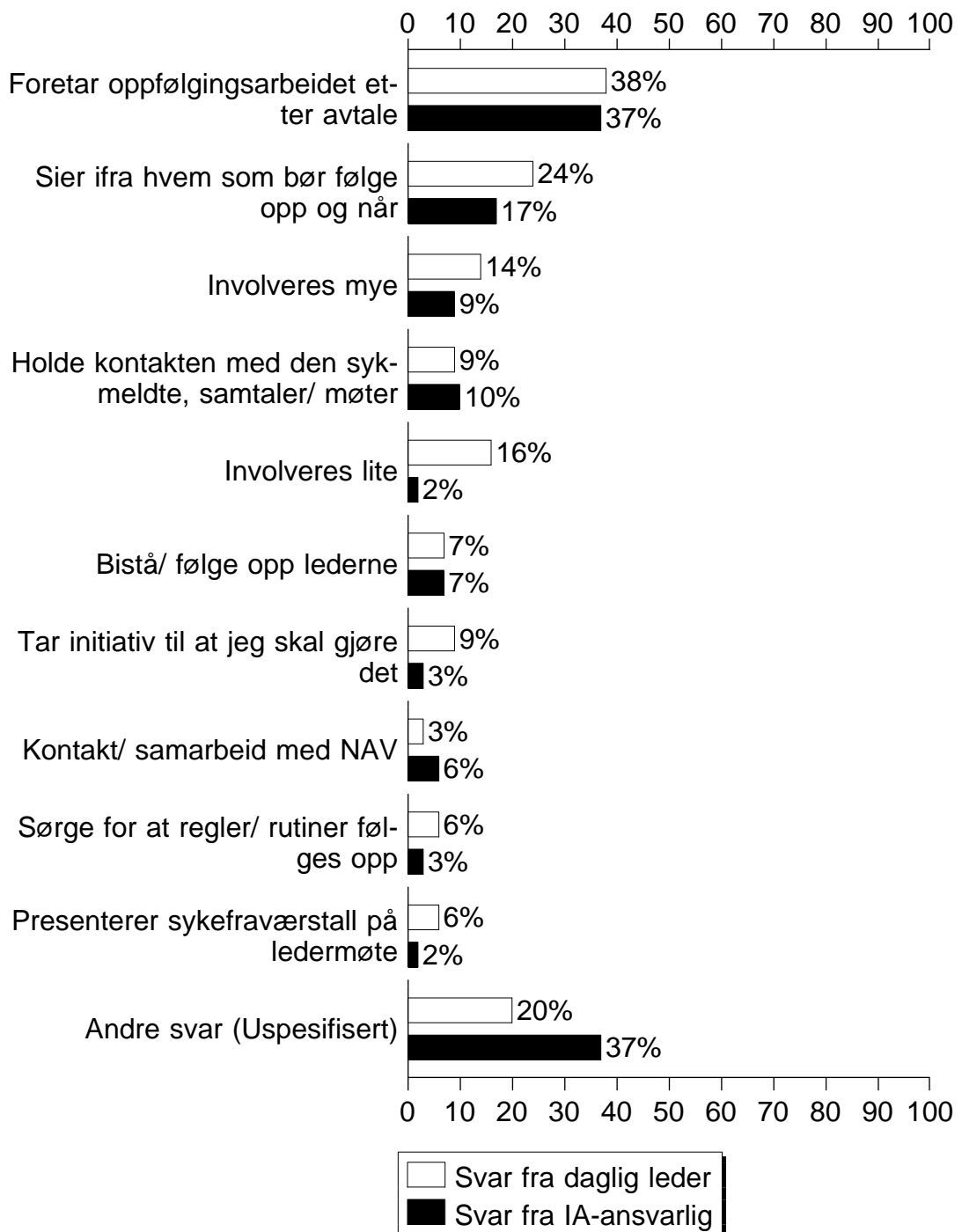


Det er noen variasjoner mellom undergruppene som er analysert når det gjelder spørsmålet om hvem som tar oppfølgingssamtalene. Nesten som vi kunne vente, svarer daglige ledere i høyere grad enn IA-ansvarlige at daglig leder tar oppfølgingssamtalene, og omvendt. Mindre overraskende er det at det kan se ut som om både daglig leder og IA-ansvarlig sjeldnere kommer inn i bildet i store virksomheter enn i små. I de minste virksomhetene er det naturlig nok flere svar for daglig leder (32%), fordi daglig leder oftere er nærmeste overordnede.

I de forholdsvis få tilfellene der daglig leder eller IA-ansvarlig vanligvis tar oppfølgingssamtalene med sykmeldte, ble det spurt om hvem som skal gjøre det dersom den som vanligvis tar dem, er borte. I og med at det bare er hhv. 36 og 26 svar fra hver gruppe, må vi ta hensyn til større feilmarginer knyttet til funnene. Men det synes som om at daglige ledere og IA-ansvarlige ikke på noen måte erstatter hverandre. Igjen er det den sykmeldtes nærmeste overordnede som oftest trer inn.

I et nytt spørsmål i årets undersøkelse kartla vi hva de spurte mente var deres vanligste oppgaver var i oppfølgingsarbeidet av personer som er sykmeldte utover arbeidsgiverperioden. Svarene her må sees i sammenheng med det faktum at hverken daglige ledere eller IA-ansvarlige er sentrale i oppfølgingsarbeidet overfor de sykmeldte. I diagrammet nedenfor ser vi svarene fra daglige ledere og IA-ansvarlige sammenstilt.

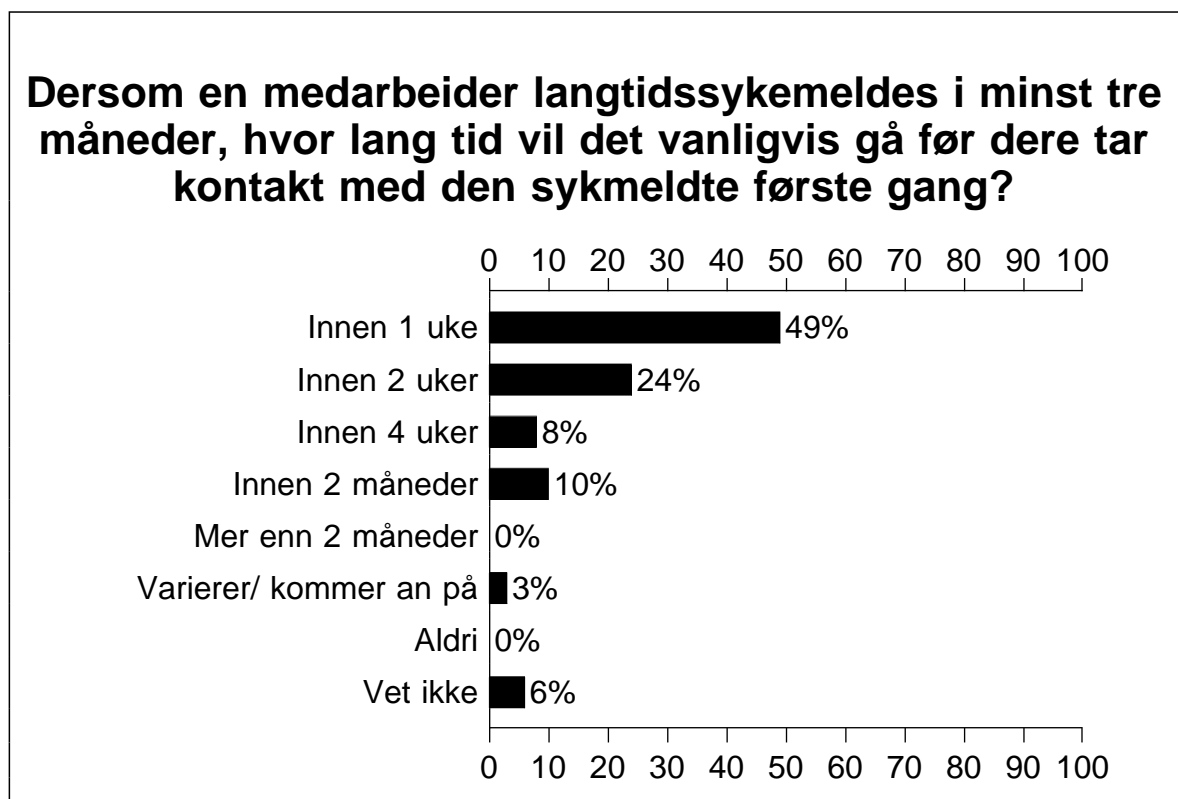
Hva er vanligvis dine oppgaver i oppfølgingsarbeidet av personer som er sykmeldte utover arbeidsgiverperioden?



Vi synes det er litt vanskelig å kommentere disse resultatene utover at de står for seg selv. Akkurat hva som ligger i at flest svarer at de foretar oppfølgingsarbeidet etter avtale, må vel tolkes som et uttrykk for at daglig leder og IA-ansvarlig kommer

inn i bildet når andre ikke kan ta seg av oppfølgingsarbeidet og at dette skjer etter avtale. Vi tror også at det nest hyppigste svar om at man sier fra om hvem som bør følge opp, er kanskje nært beslektet med det første. Begge disse svarene kan vise at oppfølgingsansvaret blir fulgt opp av ledere, og at IA-ansvarlig også kan ha en formell rolle i oppfølgingen av langtidssykmeldte.

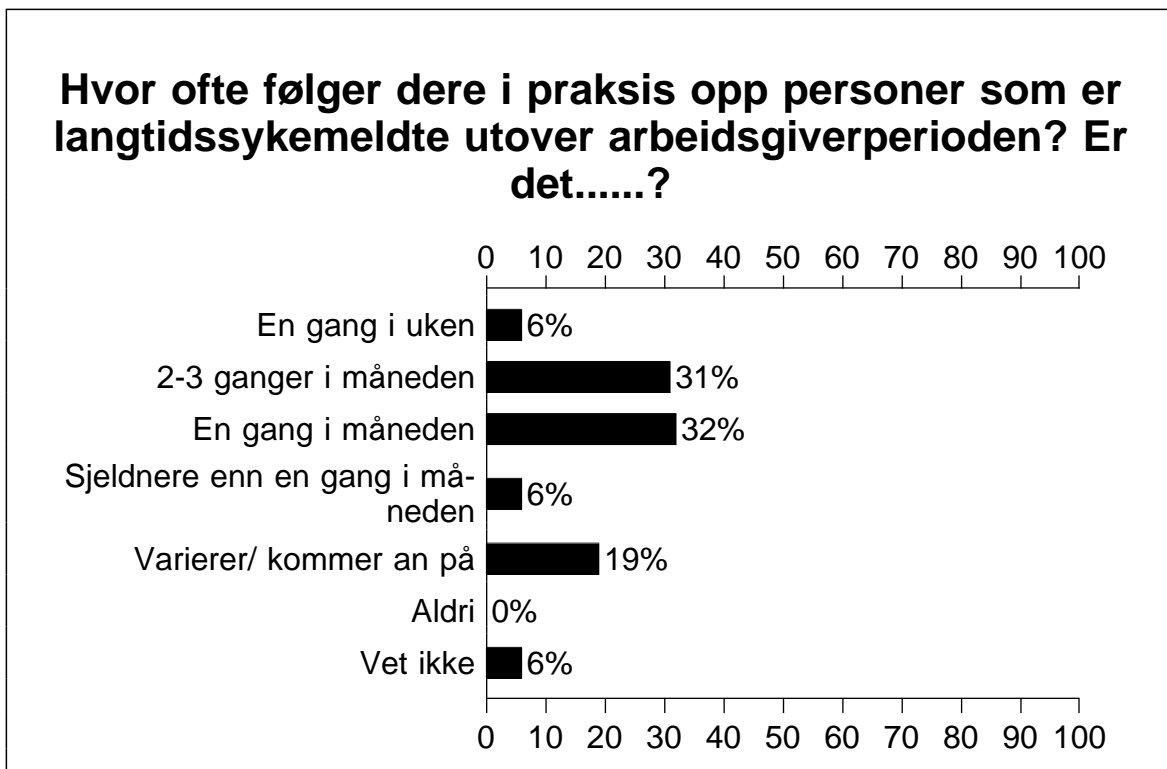
Det neste spørsmålet i denne sekvensen er nytt i årets undersøkelse og tar sikte på å måle hvor lang tid det vanligvis tar før man tar kontakt med langtidssykmeldte første gang. Vi vil tro at politisk korrekte svar er at man tar kontakt forholdsvis raskt, og som man ser i nedenstående diagram, svarer nesten halvparten av de spurte at de tar kontakt innen en uke. Dette vil vi karakterisere som absolutt tilfredsstillende i forhold til IA-avtalenes intensjoner.



Det er nesten perfekt sammenfall i svar mellom lederne og de IA-ansvarlige, hvilket styrker troverdigheten i svarene. Det kan se ut som om de små virksomhetene tar noe raskere kontakt med de sykmeldte enn de store virksomhetene.

Det siste spørsmålet i denne sekvensen gjaldt hvor ofte man i praksis følger opp personer som er langtidssykemeldte utover arbeidsgiverperioden. Før vi ser på svarene på dette spørsmålet, vil vi gi uttrykk for at vi synes det er vanskelig å tolke svarene. Vi vil tro at hvert enkelt sykemeldingstilfelle har sin egenart som kan påvirke hvor ofte det er naturlig å følge opp personen. Sykefraværets antatte lengde kan kanskje også ha betydning for hva som er hyppig oppfølging og hva som er mindre hyppig. Under alle omstendigheter, ser vi av diagrammet under at svarene indikerer ulik praksis. For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at svarene ble re-

gistert på en annen måte i denne undersøkelsen enn i 2006 og vi kan følgelig ikke sammenligne resultatene.

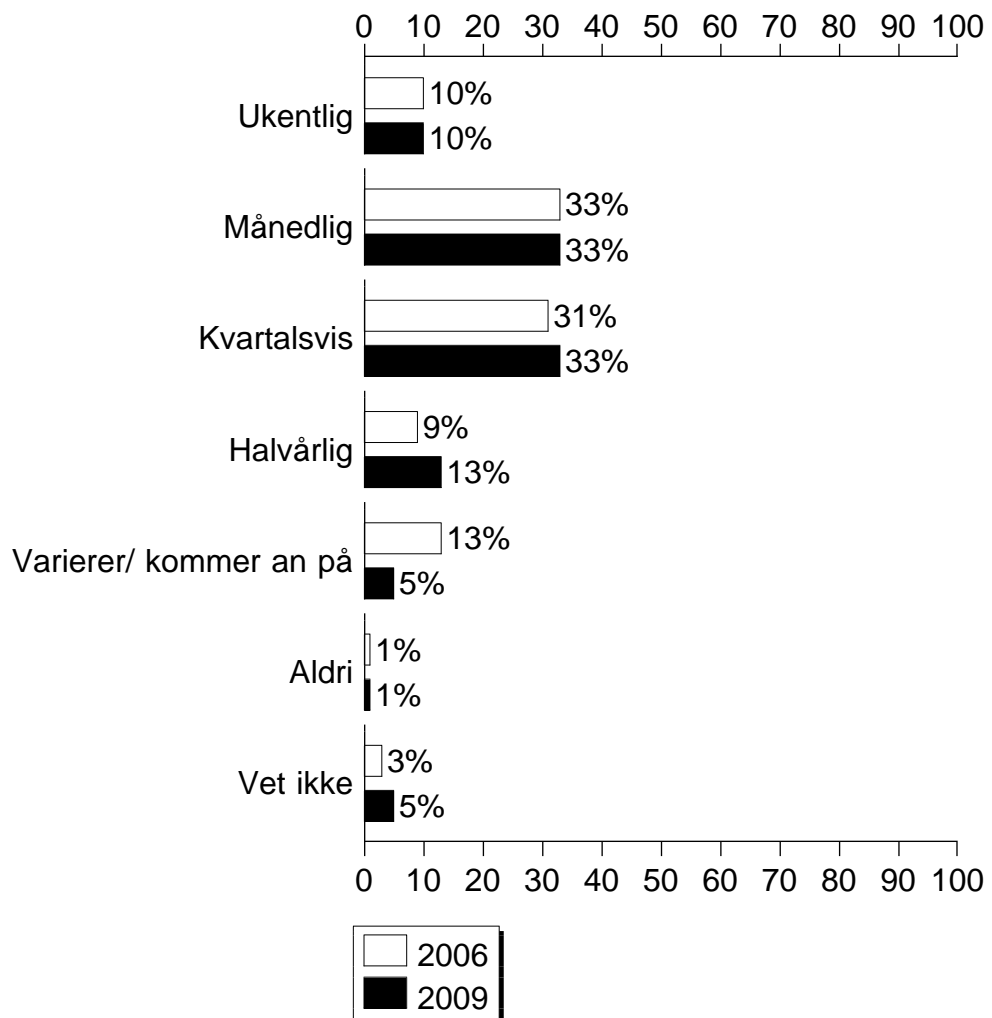


Ser vi bort fra de som svarer at det varierer, er det liten tvil om at litt hyppigere enn månedlig oppfølging er mest vanlig. Det er liten forskjell i synet på dette mellom daglige ledere og IA-ansvarlige. Det kan imidlertid se ut som om de minste virksomhetene følger opp sine langtidssykemeldte litt oftere enn de store virksomhetene.

LEDELSE OG SYKEFRAVÆR (Tabell 21-22)

Sykefravær ser ut til å være et ganske vanlig diskusjonstema i virksomhetenes ledergrupper. På spørsmål om hvor ofte man diskuterte sykefravær fikk vi svar som fremgår av nedenstående diagram.

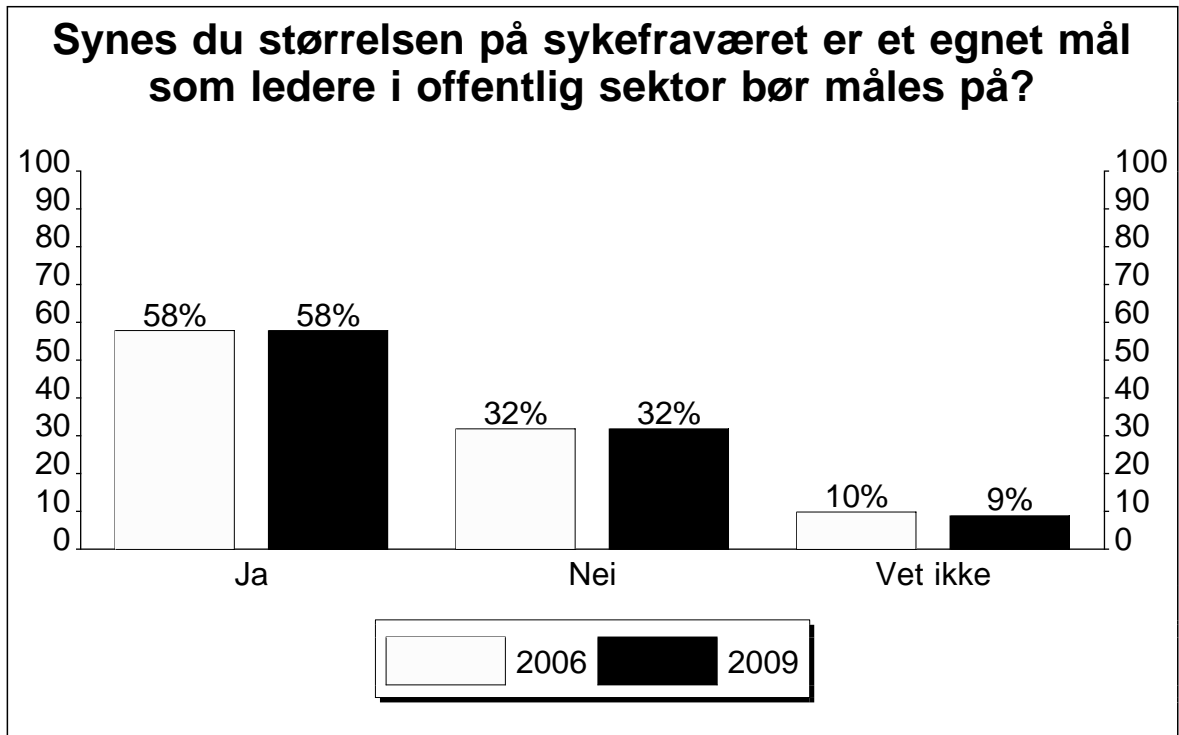
Hvor ofte blir sykefravær diskutert i virksomhetens ledergruppe?



Det er vår bestemte oppfatning at når så mange som 43% svarer at de diskuterer sykefravær i virksomheten minst månedlig, er det et signal om at temaet er viktig og trolig at bevissthetsnivået er høyt. I verste fall kan man si at mange svarer politisk korrekt, men det er vår erfaring at de fleste svarer ærlig på denne typen spørsmål.

Det er en viss forskjell i svar mellom daglige ledere og IA-ansvarlige på dette spørsmålet, men vi er litt i tvil om de IA-ansvarlige kan svare like presist på dette spørsmålet som de daglige lederne. Det ser ut til at frekvensen av slike diskusjoner er høyere i små virksomheter enn i store. Vi finner også et tydelig utslag som viser at ledergruppene i etatsgruppen "Ytre etater" diskuterer sykefravær oftere enn ledergrupper i andre etatsgrupper.

Det er noe delte syn på om størrelsen på sykefraværet er et egnet mål som ledere i offentlig sektor bør måles på. På direkte spørsmål om dette finner vi at det allikevel er flere som synes det er et egnet mål enn som ikke synes det.



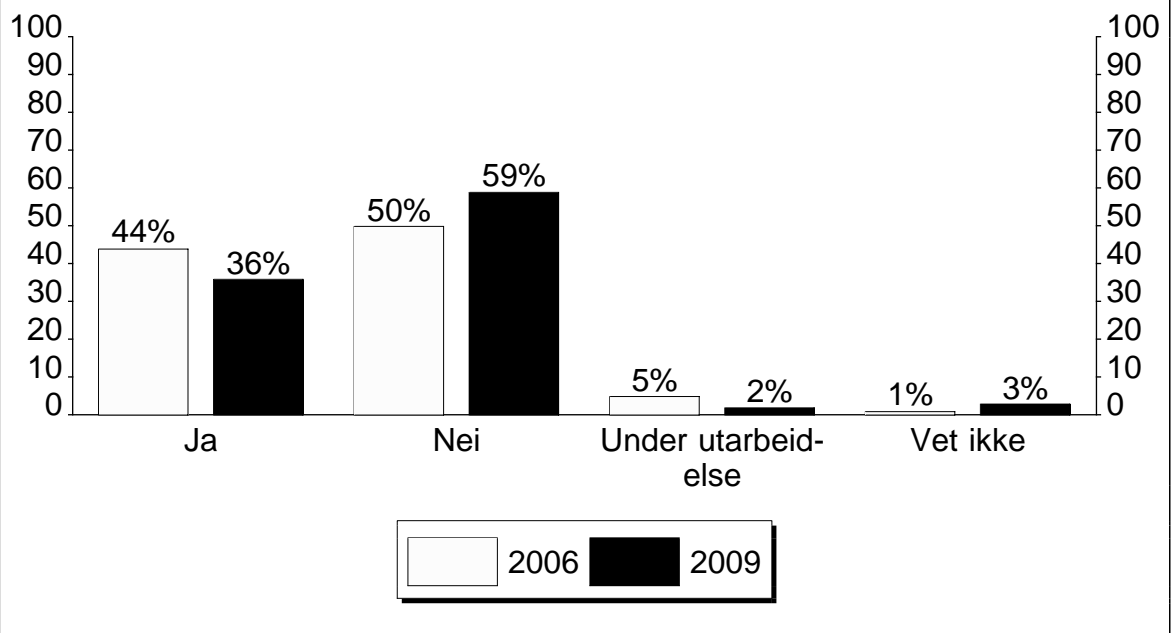
Bortsett fra at daglige ledere oftere (64%) enn IA-ansvarlige (53%) mener sykefraværet er et egnet mål som ledere bør måles på enn gjennomsnittet, er det bare små forskjeller mellom undergruppene som er analysert. Vi legger merke til at etter tre års erfaring med IA-avtaler som lederne har siden forrige undersøkelse, er det ingen endringer i holdninger til dette spørsmålet.

OPPFØLGING AV ANDRE DELER AV IA-AVTALEN (Tabell 23-26)

Selv om nok mange oppfatter oppfølging av sykmeldte som det viktigste tiltak og reduksjon av sykefravær som det viktigste mål for IA-avtalen, inneholder den flere andre punkter som virksomhetene forplikter seg til. For å danne et komplett inntrykk av virksomhetenes praksis i forhold til IA-avtalen, måtte vi spørre om forhold rundt andre punkter enn nettopp sykefravær. IA-avtalen skal jo, slik det ligger i navnet, også virke slik at personer med nedsatt funksjonsevne og eldre ansatte blir inkludert i arbeidslivet. Derfor kartla vi i hvilken grad de statlige virksomhetene hadde konkrete planer og om de hadde gjennomført konkrete tiltak for å oppfylle disse intensjonene.

Som vi ser av nedenstående diagram, har 36% av virksomhetene skriftlige, konkrete planer for å ansette flere personer med redusert funksjonsevne. Dette er noen færre enn ved undersøkelsen i 2006.

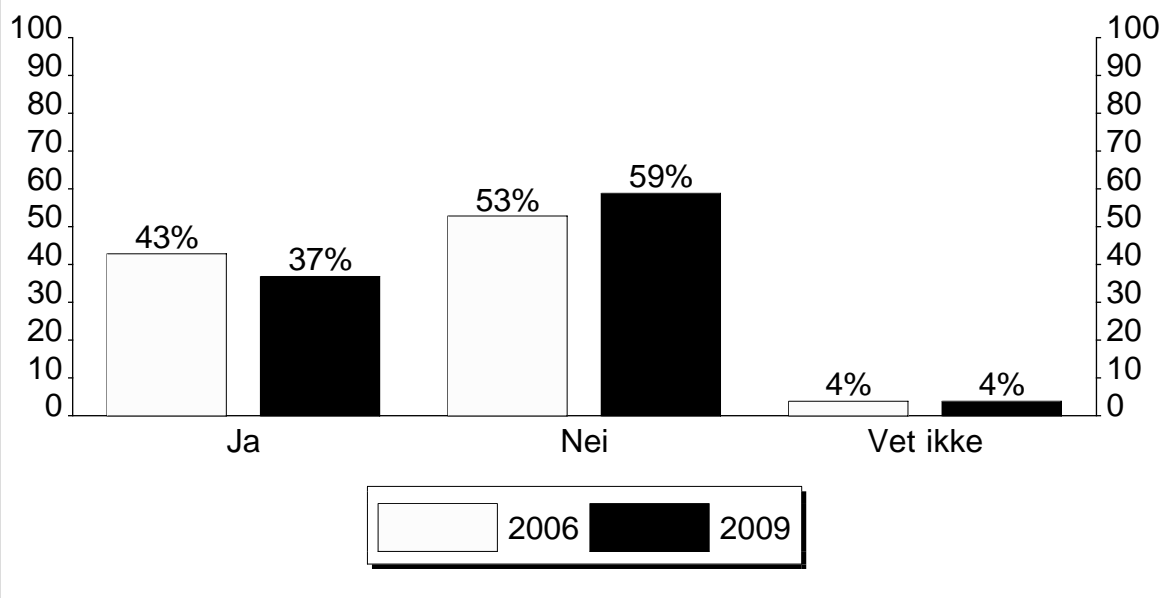
Har din virksomhet en skriftlig, konkret PLAN for å ansette flere personer med redusert funksjonsevne?



Det er ikke nevneverdig forskjell i svar mellom daglige ledere og IA-ansvarlige på dette spørsmålet, men vi legger merke til at en økende andel har skriftlig plan jo større virksomheten er.

Omtrent like mange virksomheter som har konkrete, skriftlige planer, har gjennomført konkrete tiltak for å ansatte personer med nedsatt funksjonsevne. 37% av de spurte bekrefter det og de variasjoner mellom undergruppene som vi så i forrige spørsmål går igjen her.

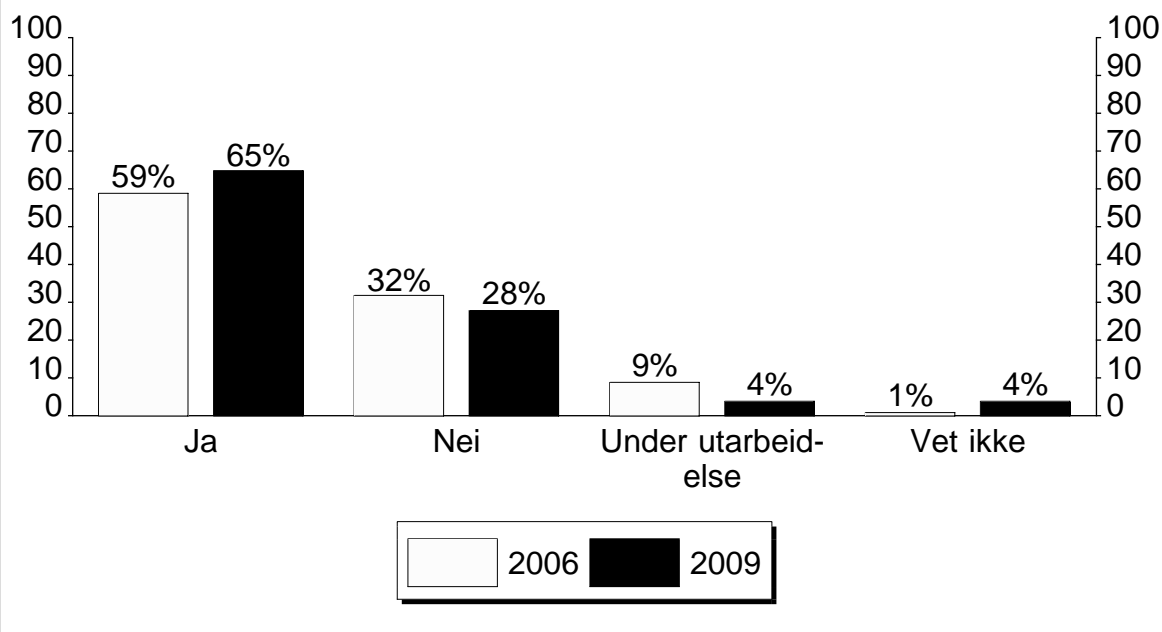
Har din virksomhet gjennomført konkrete, planlagte TILTAK for å ansette flere personer med redusert funksjonsevne?



Det er vanskelig å si om ovenstående resultater uttrykker at mange av de statlige virksomhetene unnlater å følge opp alle punkter i IA-avtalen. Hvor sterke forpliktelsene er i avtalen er kanskje ikke like klart for alle, samtidig som virksomhetenes karakter kanskje gjør at noen finner det vanskeligere å oppfylle avtalens intensjoner enn andre. Eller er det kanskje slik at oppmerksomheten først og fremst knytter seg til sykefraværet?

IA-avtalen er ganske klar når det gjelder spørsmål om seniorpolitikk i statlig sektor. Som vi ser i nedenstående diagram, er det flere som bekrefter at de har en skriftlig, konkret plan for å få eldre ansatte til å stå lenger i jobb slik at reell pensjonsalder økes i virksomheten, enn det var som hadde planer for flere ansatte med nedsatt funksjonsevne. Og vi ser at andelen som har konkrete planer for seniorpolitikk, har økt siden 2006 i motsetning til det vi så var tilfellet med planer for personer med nedsatt funksjonsevne.

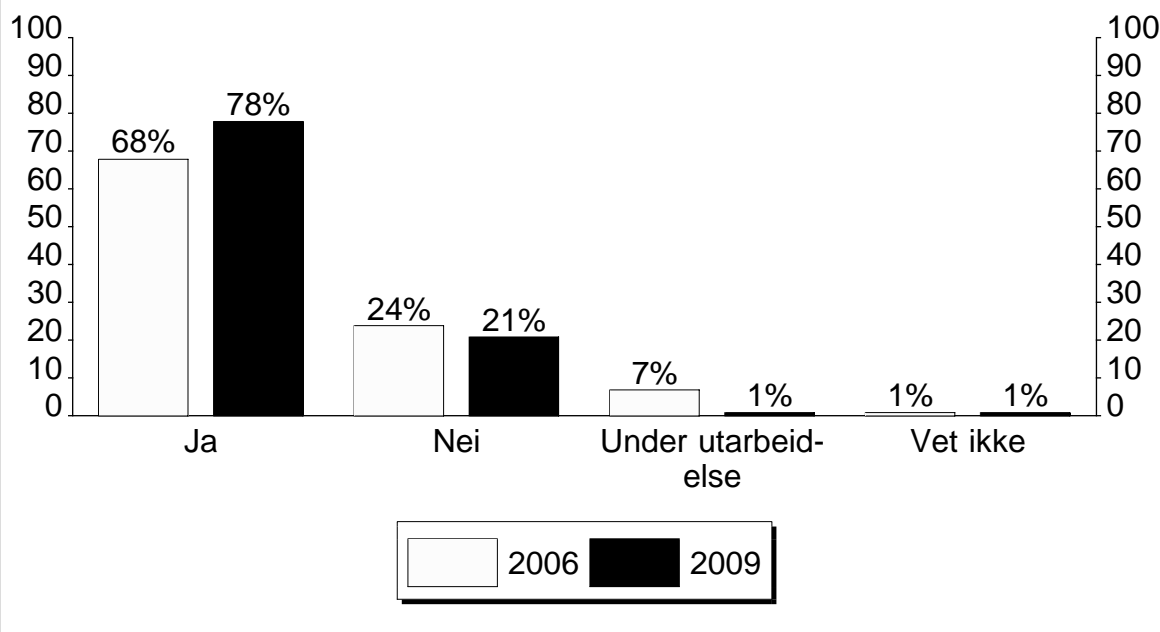
Har din virksomhet en skriftlig, konkret PLAN for å få eldre ansatte til å stå lenger i jobb slik at reell pensjonsalder økes i virksomheten?



Når det gjelder disse resultatene, er det godt samsvar mellom daglige ledere og IA-ansvarlige, og det er få forskjeller mellom de øvrige undergruppene.

Diagrammet under viser også at flere virksomheter har gjennomført konkrete, planlagte tiltak for å få eldre ansatte til å stå lenger i jobb slik at reell pensjonsalder økes i virksomheten.

Har din virksomhet gjennomført konkrete, planlagte TILTAK for å få eldre ansatte til å stå lenger i jobb slik at reell pensjonsalder økes i virksomheten?



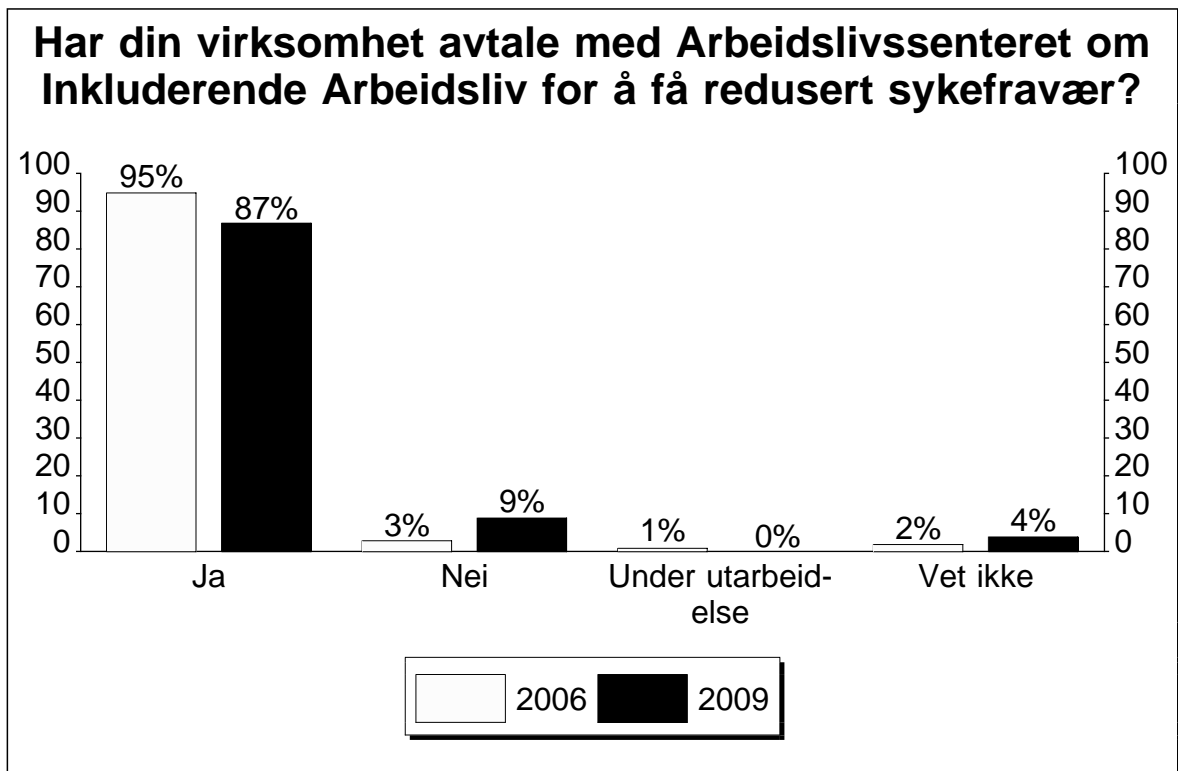
Også her har daglige ledere og IA-ansvarlige omtrent sammenfallende syn på seniorpolitikk i virksomheten. I og med at det trolig er lettere å gjennomføre seniorpolitiske tiltak enn tiltak for å øke antall ansatte med nedsatt funksjonsevne, synes vi at disse resultatene viser at det fortsatt er rom for forbedringer i statlig sektor.

Vi synes det er tankevekkende at nettopp seniorpolitikk synes å stå sterkere enn tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. I perioden siden siste undersøkelse har det skjedd en betydelig lovendring (Diskrimineringsloven) som har skapt oppmerksomhet omkring funksjonshemmedes problemer på arbeidsmarkedet. I samme periode har seniorpolitiske spørsmål også vært mye diskutert, og det er gjennomført kampanjer (VinnVinn) for å få seniorer til å stå lenger i arbeid. Følgelig skulle det ikke være ubalanse sånt sett i oppmerksomhetsskapende begivenheter, men gruppenes størrelse og betydning for arbeidslivet er jo svært forskjellige, og det kan selvsagt påvirke de forhold vi kartlegger i denne undersøkelsen.

INKLUDERENDE ARBEIDSLIV (IA) (Tabell 27-29)

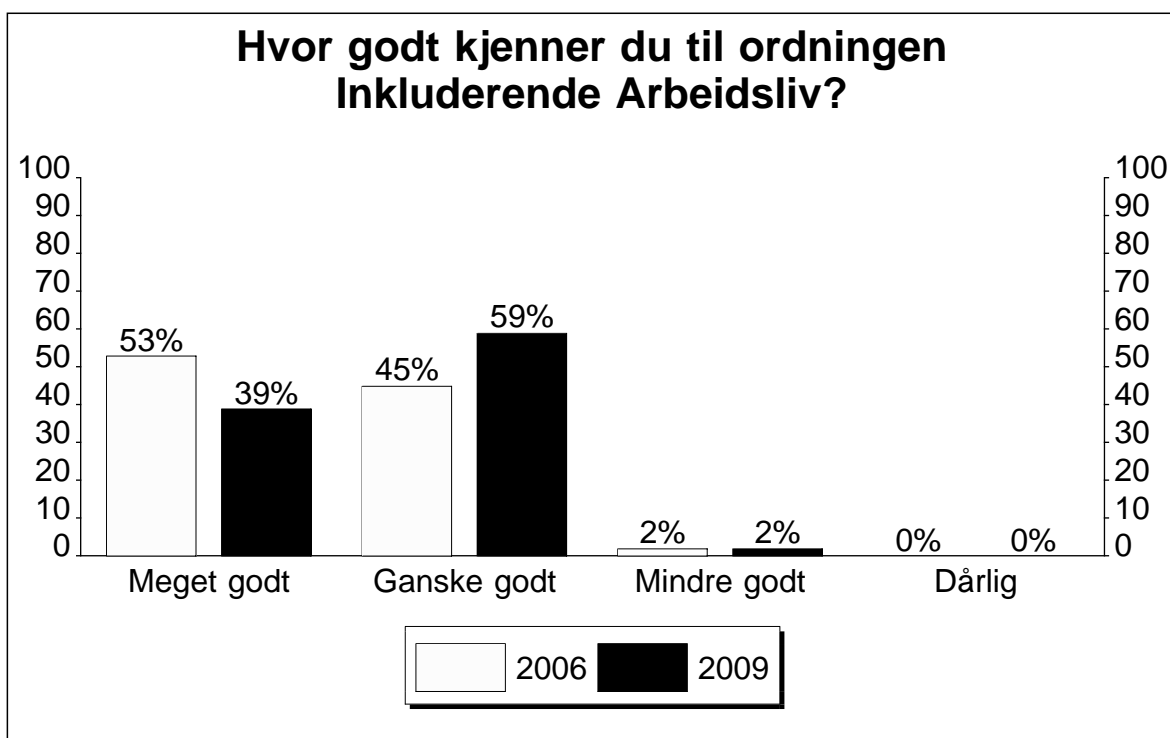
Frem til dette punkt i intervjuet var det ikke nevnt for de spurte at undersøkelsen var initiert av IA-avtalen og at den ble gjennomført blant statlige virksomheter som har IA-avtale. Nå skulle det stilles spørsmål som har direkte med avtalen å gjøre, og IA-avtalen ble nevnt for første gang. Nærmest som et lurespørsmål for å avdekke om alle de spurte kjente til at deres virksomhet har IA-avtale, spurte vi om

virksomheten hadde det. Diagrammet nedenfor viser at bevissthetsnivået er høyt, men at det ikke er 100%, og at det har sunket siden 2006.



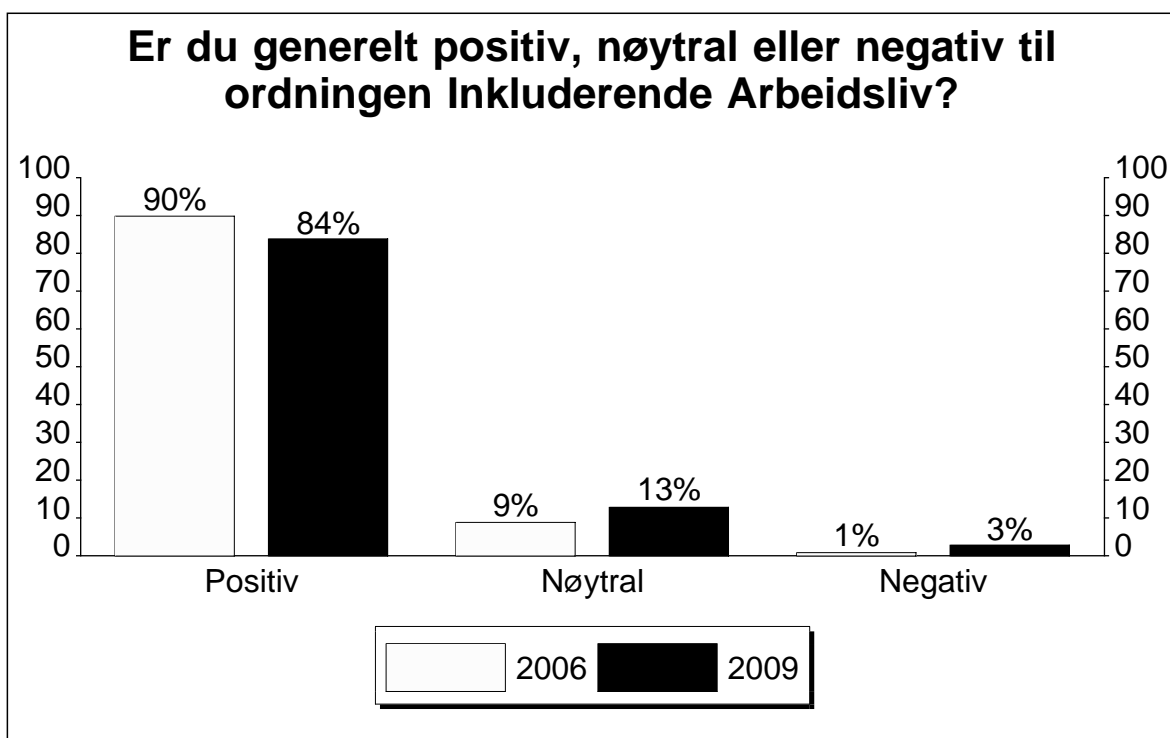
Man kan si at det er ca. 10% av de spurte som svarer "feil". Bemerkelsesverdig nok er det de IA-ansvarlige som oftest synes å være i tvil, på den måten at 17% svarer nei eller vet ikke.

Et meget viktig spørsmål i kartleggingen av dette saksområdet er om hvor godt de spurte kjenner til denne ordningen. Som vist nedenfor er det 39% som kjenner IA-ordningen meget godt og 59% ganske godt. Ingen har ikke hørt om den i det hele tatt. Etter vår mening, reflekterer svarene her et forholdsvis godt kjennskap, og viser at avtalen har en tilfredsstillende posisjon i bevisstheden til de personene i de statlige virksomhetene som bør kjenne avtalen. Men vi må også konstatere at kvaliteten i kjennskapet er blitt dårligere gjennom de tre årene som har gått siden forrige undersøkelse.



Best kjennskap har trolig de IA-ansvarlige der 45% har meget godt kjennskap. Blant de daglige lederne er det 33% som har meget godt kjennskap. Videre kan det se ut som om representanter for større virksomheter har bedre kjennskap enn de i mindre virksomheter.

Så skal vi se på hvilken holdning de spurte har til Inkluderende Arbeidsliv, om de er positive, negative eller nøytrale til ordningen. I figuren nedenfor fremgår det at hele 84% er positive, mens 13% oppgir å være nøytrale. Det er bare noen ganske få som er negative til IA-avtalen. Den relativt gode oppslutningen om kravene som stilles til virksomheter som har IA-avtale, slik vi har sett i foregående kapitler, ser med andre ord ut til å være like mye drevet av lyst som av plikt når vi legger de positive holdningene til selve avtalen til grunn.



Resultatene viser at det kanskje har skjedd en negativ endring i holdninger til IA-avtalen. Siden forrige undersøkelse har det jo vært mye diskusjon om avtalen, og det har blitt dokumentert at IA-avtalen ikke har hatt de tilsiktede virkninger i alle deler av arbeidslivet. Men selv om det har kommet en del negative signaler om utviklingen av sykefravær den senere tid, er det liten tvil om at IA-avtalen har bred tilslutning i statlig sektor.

HVA HAR EFFEKT PÅ SYKEFRAVÆRET? (Tabell 30)

Et meget viktig grunnlag for oppfølging av IA-avtalen og gjennomføring av avtalens forpliktelser og tiltak, vil på sikt være troen på at tiltakene virker. I avslutningen av denne undersøkelsen er det derfor naturlig at vi stiller noen spørsmål om effekten av de tiltak som i dag er nedfelt i IA-avtalen.

Som man ser av diagrammet nedenfor, spurte vi om hvor stor effekt man trodde en del virkemidler har på reduksjon av sykefraværet i den spurtes virksomhet. Ti virkemidler som er forankret i IA-avtalen ble lest opp for de spurte og svarene skulle avgis i henhold til en skala som så slik ut:

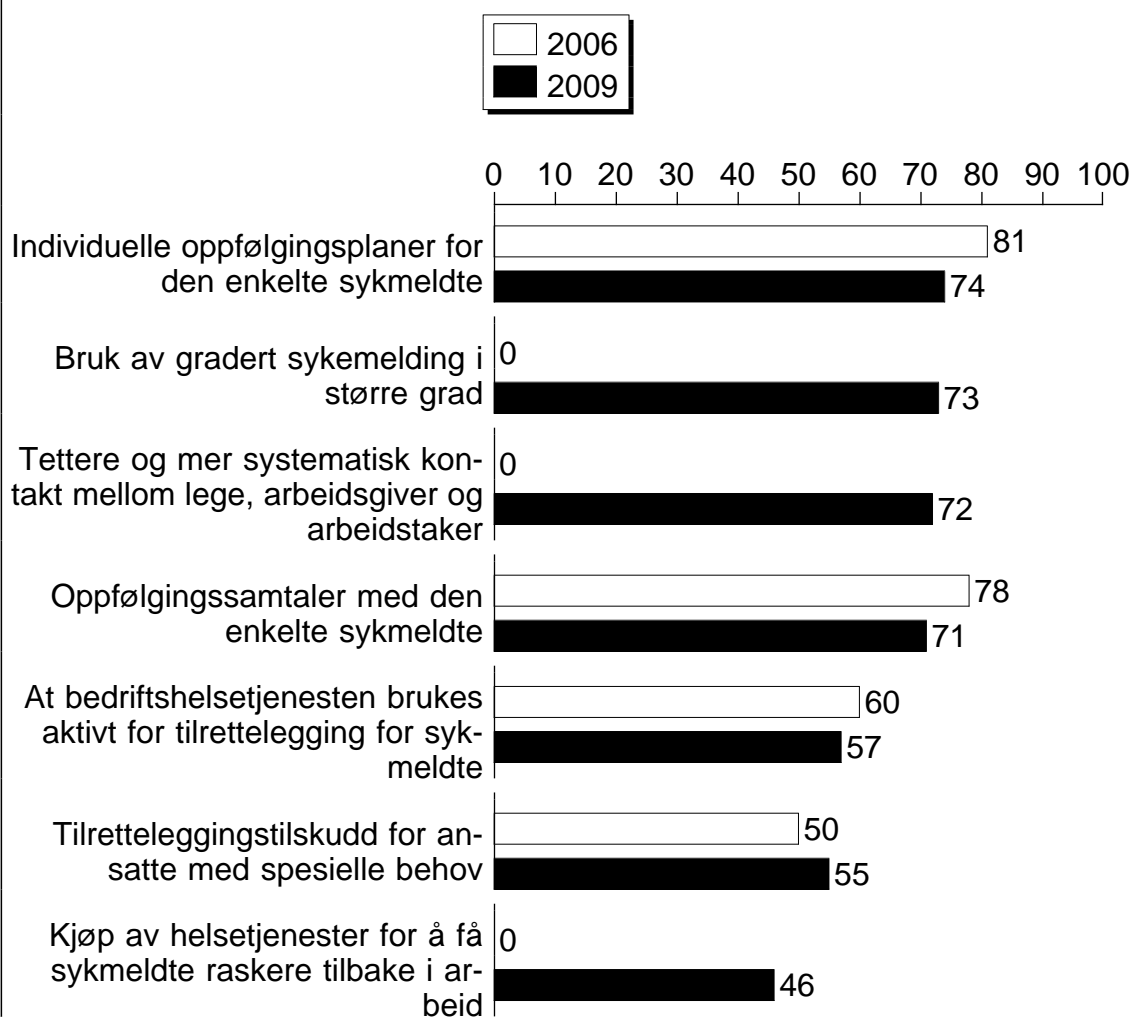
- Meget stor effekt**
- Ganske stor effekt**
- Noe effekt**
- Ingen effekt**

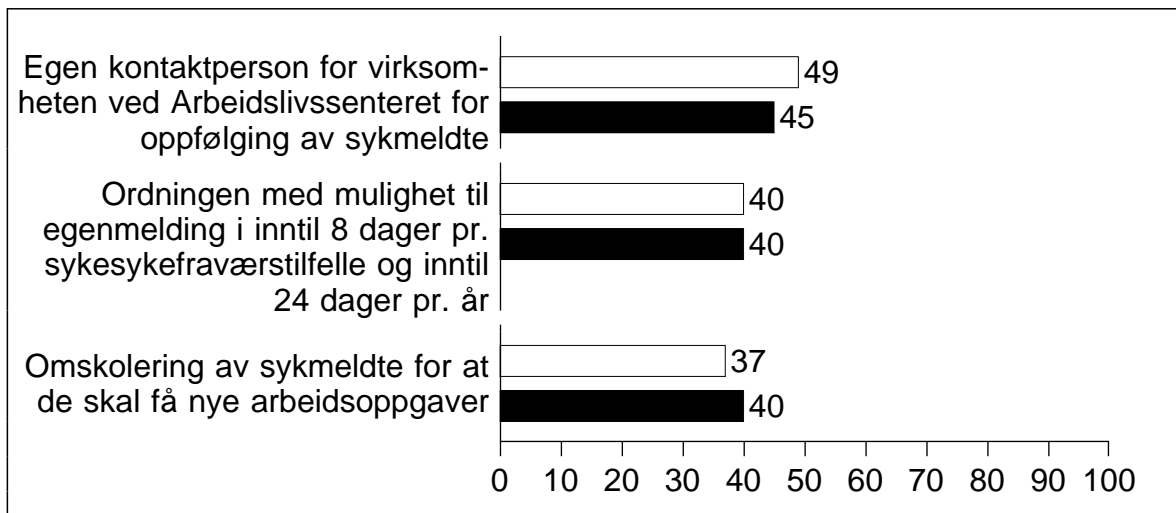
I diagrammet nedenfor viser vi hvor store andeler av de spurte som svarer at de tror virkemidlet har stor effekt, altså meget eller ganske stor effekt. Vi har rangert virkemidlene etter hvor stor effekt man tror de har. Som vi ser, er det ganske utbredt tro på effekt av alle tiltakene, men meningene er absolutt delte.

Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv gir IA-virksomheter noen virkemidler som kan benyttes for å redusere sykefraværet hos hver enkelt ansatt.

Hvor stor effekt tror du følgende virkemidler har på reduksjon av sykefravær i din virksomhet?

**** Andeler som svarer meget stor eller ganske stor effekt ****





Det er liten tvil om at troen på positive effekter av oppfølgingsplaner og oppfølgingsamtaler er utbredt. Som man forstår, har vi spurt om tre nye virkemidler som ikke var vedtatt for tre år siden. Det ene av disse er tettere og mer systematisk kontakt mellom lege, arbeidsgiver og arbeidstaker, som 72% mener har stor effekt. Det andre virkemidlet er bruk av gradert sykemelding i større grad, som 73% mener har stor effekt. Om disse nye virkemidlene er utviklet ut fra erfaringer med de øvrige, er vi usikre på, men det er liten tvil om at det er tiltak som innebærer tett kontakt mellom partene som har størst tiltro i utvalget vårt. Og dette bør kombineres med en fleksibel ordning når det gjelder sykemeldinger. Ordningen med mulighet til egenmelding i inntil 8 dager pr. sykesykefraværstilfelle og inntil 24 dager pr. år og omskolering av sykmeldte for at de skal få nye arbeidsoppgaver, har svakere tilslutning som virkemidler for å få ned sykefraværet.

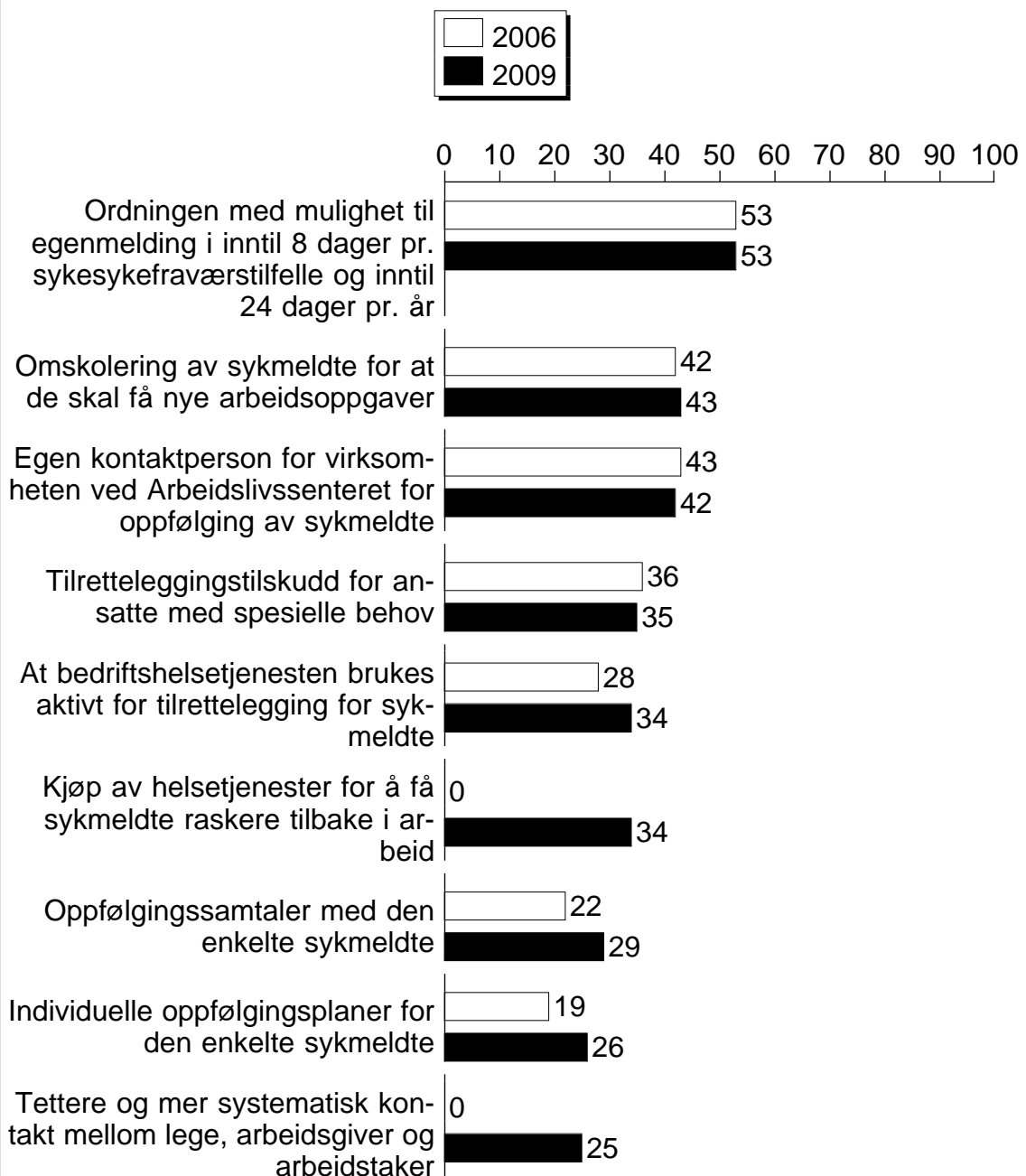
Om vi skal se etter endringer i holdninger fra 2006 til i dag, er bildet noe uklart. De virkemidlene som hadde høyest tilslutning i 2006, ser ut til å ha tapt noe i tiltro til effekt. De tiltakene som færrest mente hadde noen effekt, har stabil tiltro, eller kanskje noe økende tro på effekt.

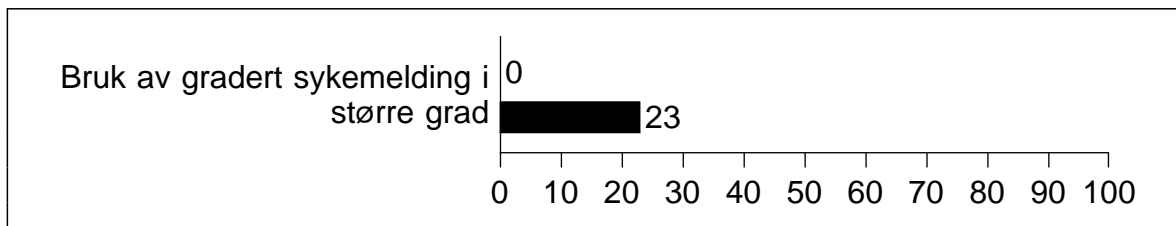
Når vi ser at under halvparten av de spurte har tro på stor positiv effekt av mange av tiltakene, må vi studere den andre enden av skalaen, de som mener at tiltakene har noe eller ingen effekt. I diagrammet nedenfor ser vi at inntrykket av at alle tiltakene har god tilslutning, modereres.

Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv gir IA-virksomheter noen virkemidler som kan benyttes for å redusere sykefraværet hos hver enkelt ansatt.

Hvor stor effekt tror du følgende virkemidler har på reduksjon av sykefravær i din virksomhet?

**** Andeler som svarer noe eller ingen effekt ****





Det mest iøynefallende ved fremstillingen ovenfor, er den stabilt utbredte mistillit vi finner til ordningen med mulighet til egenmelding i inntil 8 dager pr. sykesykefraværstilfelle og inntil 24 dager pr. år. Hele 53% av de spurte er åpenbart skeptiske til den positive effekten av dette. Mange (43%) er også skeptiske til effekten av omskolering av sykmeldte for at de skal få nye arbeidsoppgaver. Her vil vi imidlertid anføre at dette kan være uttrykk for at slike tiltak har liten effekt fordi det er aktuelt for få.

Selv når det gjelder de tiltak flest har tro på effekten av, gradert sykemelding, samtaler og oppfølgingsplaner, merker vi oss at det er ca. 1/4 av de spurte som ikke uttrykker entusiasme for dem.

FADs ROLLE (Tabell 31-32)

Fornyings- og administrasjonsdepartementet har det sentrale arbeidsgiveransvaret for statlige virksomheter, og derved også for IA-avtalen. I en slik posisjon har departementet et ansvar for oppfølging av virksomhetene og det vil være nærliggende å forvente at FAD engasjerte seg overfor statlige virksomheter i arbeidet for reduksjon av sykefraværet. På denne bakgrunn var det naturlig å ta med noen spørsmål om virksomhetenes forventninger til FAD og hvilke typer bidrag det kunne være.

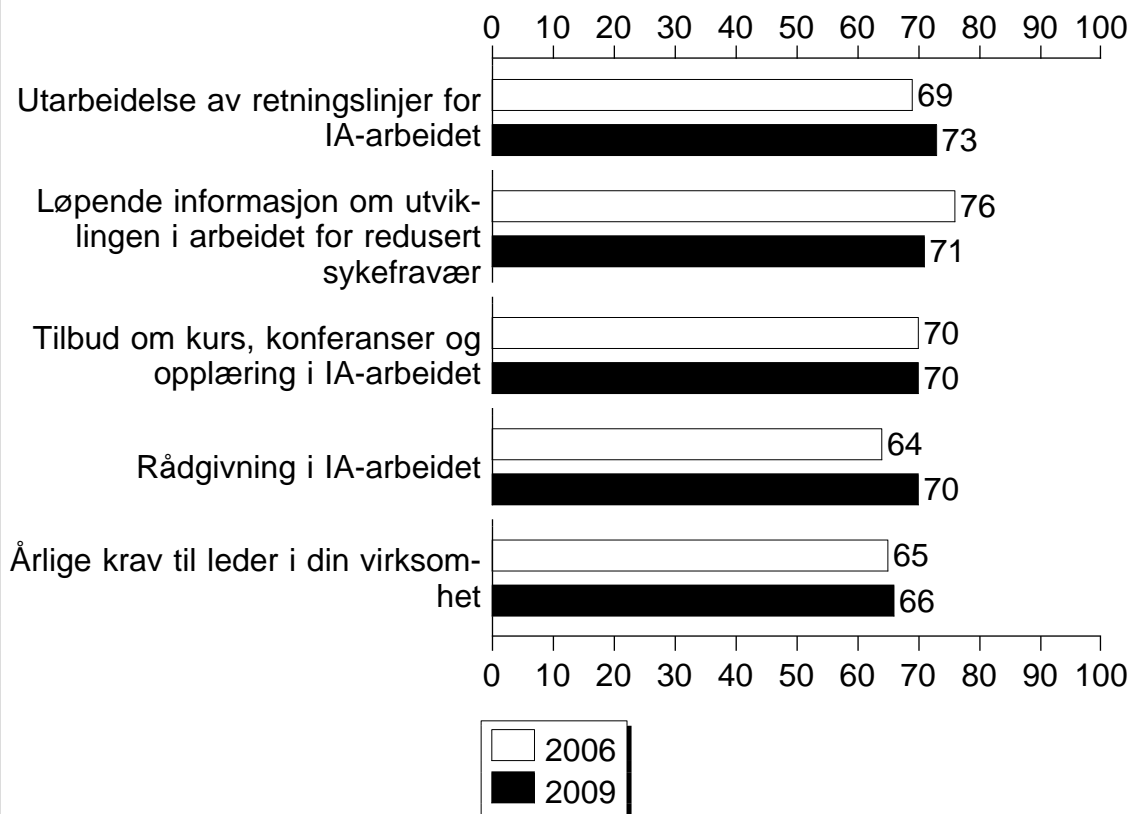
Derfor ble det lest opp noen bidrag som FAD kunne yte og spurt om hvor stor interesse virksomhetene hadde av hvert bidrag. Svarene skulle avgis i henhold til en skala som så slik ut:

- Meget stor interesse**
- Ganske stor interesse**
- Liten interesse**
- Ingen interesse**

Som man ser av nedenstående diagram, viser vi hvor mange som har stor interesse av hvert bidrag, dvs. meget + ganske stor interesse. Det er vårt inntrykk at ganske mange av virksomhetene har stor interesse for bidragene.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet - FAD - har det sentrale arbeidsgiveransvaret for statlige virksomheter, herunder IA-avtalene.

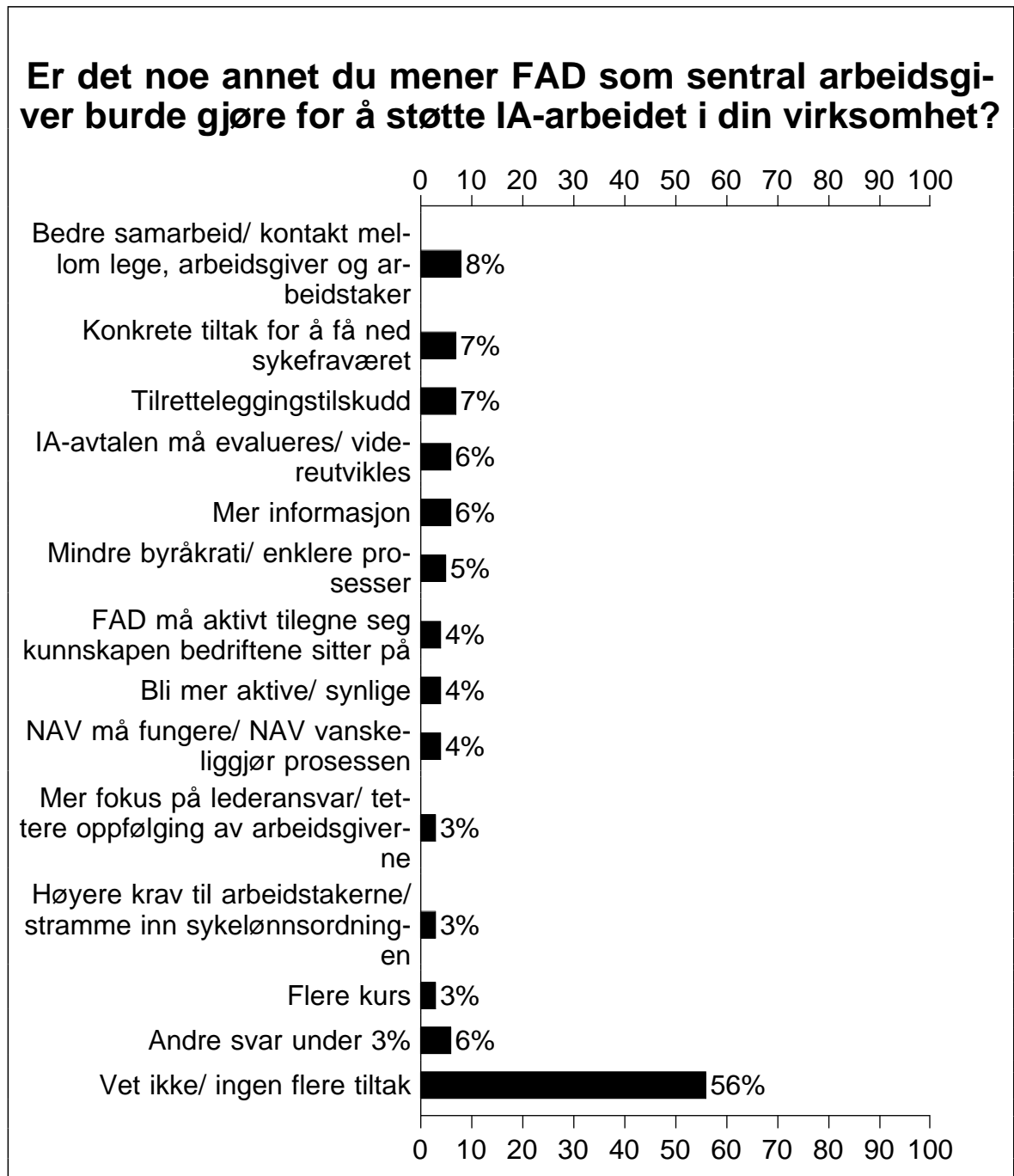
**Hvor stor interesse har din virksomhet av følgende bidrag fra FAD i arbeidet for reduksjon av sykefravær?
Er det**



Når vi mener at det er utbredt interesse er det fordi det er 66% eller flere som er interessert i bidragene fra FAD. Forskjellen i interesse mellom bidragene er ganske liten og det er ikke noen av bidragene som skiller seg ut som mindre interessante. Interessen for bidragene fra FAD har ikke endret seg nevneverdig gjennom årene mellom undersøkelsene, og de små endringene vi kan se, er i positiv retning.

Det er imidlertid ganske klart at det er noen forskjeller i interesse mellom daglige ledere og IA-ansvarlige. Gjennomgående er det 5-8% høyere andel av IA-ansvarlige som er meget interessert i bidragene enn de daglige lederne. Det som kanskje er mest interessant, er at forskjeller i syn på bidragene har blitt mye mindre gjennom de siste tre årene. Dette skyldes at de daglige lederne er blitt mer interesserte i bidrag fra FAD, mens de IA-ansvarlige kanskje er blitt mindre interesserte.

Det siste spørsmålet i undersøkelsen var åpent og oppfordret de spurte til å komme med forslag til andre ting man mener FAD som sentral arbeidsgiver burde gjøre for å støtte IA-arbeidet i virksomheten. Igjen er det ingen samlende svarkategorier, og hele 56% kan ikke gi noen substansielle svar.



TABELLER

Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg

Antall observasjoner	Prosentresultat							
	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	40/60	50/50
25	8.6	12.0	14.2	16.0	17.4	18.3	19.6	20.0
50	6.2	8.5	10.1	11.3	12.2	13.0	13.9	14.1
75	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.3	11.5
100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10.0
150	3.6	4.9	5.8	6.5	7.1	7.5	8.0	8.2
200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
250	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.2	6.3
300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
400	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.9	5.0
500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
600	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	4.0	4.1
700	1.6	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.7	3.8
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.2	3.5	3.5
900	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.3	3.3
1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.2
1200	1.3	1.7	2.1	2.3	2.5	2.6	2.8	2.9
1400	1.2	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.6	2.7
1600	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5
2000	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.2	2.2
3000	0.8	1.1	1.3	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8

Prosentresultatet pluss/minus feilmarginen i tabellen angir et intervall som med 95% sannsynlighet inneholder det sanne resultat.