

# **UNDERSØKELSE OM OPPFØLGINGSPRAKSIS AV SYKMELDTE I STATLIGE VIRKSOMHETER 13.-29. NOVEMBER 2006**

Rapport utarbeidet for  
Fornyings- og administrasjonsdepartementet

av Erik Dalen

7. desember 2006



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](mailto:firmapost.norge@synovate.com)  
<http://www.synovate.no>

---

# Innhold

<b>INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
<b>OPPSUMMERING OG HOVEDKONKLUSJONER</b> .....	<b>4</b>
<b>KOMMENTARER TIL RESULTATENE.</b> .....	<b>6</b>
OMFANG AV FRAVÆR (Tabell 3-7) .....	6
PLANER FOR Å REDUSERE FRAVÆRET (Tabell 8-13) .....	10
RUTINER FOR OPPFØLGING AV SYKEMELDTE (Tabell 14-20) .....	14
LEDELSE OG SYKEFRAVÆR (Tabell 21-22) .....	21
OPPFØLGING AV ANDRE DELER AV IA-AVTALEN (Tabell 23-26) .....	23
INKLUDERENDE ARBEIDSLIV (IA) (Tabell 27-29) .....	26
HVA HAR EFFEKT PÅ SYKEFRAVÆRET? (Tabell 30-32) .....	29
FADs ROLLE (Tabell 33-34) .....	34
<b>TABELLER</b> .....	<b>37</b>
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg .....	38

---

## INNLEDNING

Etter oppdrag fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) har Synovate 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.

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 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 tilgjengelighet vært et større problem enn vilje til medvirkning. Nektelsesbortfallet har faktisk vært ubetydelig, sannsynligvis bla. som en følge av at vi oppga FAD som oppdragsgiver allerede ved introduksjonen av vår henvendelse. Et tredje "problem" som har krevd 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 er selvfølgelig visse usikkerhetsmomenter knyttet til å oppgi FAD som oppdragsgiver allerede ved introduksjonen av vår henvendelse. 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 inntrykk av at det preget informantene.

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

Undersøkelsen ble gjennomført pr. telefon (CATI) 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 350 personer, 173 daglige ledere og 177 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. I ettertid ser vi at dette var et riktig valg. En eventuell ulempe med å benytte telefon er at intervjumetoder som har karakter av at intervjupersonene gir svar direkte til en annen person, kan påvirke svarene bort fra de mest kritiske eller ekstreme standpunkter. Dette tror vi neppe har høy relevans i denne undersøkelsen, bortsett fra at det i noen grad kan fremme politisk korrekte svar. For å dempe eventuelle slike effekter, ble det ikke gjort oppmerksom på at undersøkelsen hadde noe med IA-avtalen å gjøre før i slutten av intervjuet. Utvalget er trukket slik at det utgjør et landsrepresentativt utvalg av statlige virksomheter som har IA-avtale.

Etter avtale skulle vi intervjuer så mange at vi oppnådde minst 100 dobbeltintervju med daglig leder og IA-ansvarlig stabsansatt i samme virksomhet. Derfor måtte vi opp i 350 intervju totalt for å oppnå de 103 dobbeltintervjuene vi har.

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 fraværprosent og etter 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 **og** som har gjennomført konkrete tiltak for å ansette personer med nedsatt funksjons-  
evne **og** som har gjennomført konkrete tiltak for å få eldre ansatte til å stå lengre i jobb. Denne gruppen består altså av virksomheter som fullt ut følger opp sine IA-avtaler. Hver tabell går over 2 sider. Det er kjørt ut to adskilte tabellverk. Det ene er basert på svar fra alle spurte (350), mens det andre er basert kun på dobbeltintervjuene ( $2 \times 103 = 206$ ) der man kan studere eventuelle forskjeller i svar mellom daglig leder og IA-ansvarlig, der referanserammen for svarene er nøyaktig de samme virksomhetene.

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.

Kontaktpersoner hos FAD har vært Bård Westbye og Finn Bjørnar Lund. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Synovate MMI 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 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.
- 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 fraværstatistikk.
- 34% 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. Undersøkelsen viser at bare få daglige ledere eller stabsansatte IA-ansvarlige har oversikt over hvor mange personer som har vært langtidssykmeldte siste to år, men de aller fleste kjenner godt til gjennomsnittlig fraværprosent.
- 87% av virksomhetene har skriftlig plan for reduksjon av sykefravær, og 71% av planene har konkrete mål for reduksjonen og av disse har 81% angitt tidspunkt for når målet skal nås. Alle planene har bestemmelser om oppfølgingsplaner for sykmeldte, mens bare 38% av planene beskriver tiltak som skal iverksettes dersom målene ikke nås.
- Nesten alle bedriftene 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.
- 53% av virksomhetene sier at de kjenner ordningen Inkluderende Arbeidsliv meget godt og 45% ganske godt.

- Hele 90% av virksomhetene er generelt positive til ordningen Inkluderende Arbeidsliv.
- Individuelle oppfølgingsplaner og oppfølgingssamtaler med den enkelte sykmeldte anses som de mest effektive virkemidlene for å redusere sykefravær.
- Det er stor tro på positiv effekt av dialog mellom lege, arbeidsgiver og arbeidstaker for å redusere sykefraværet.
- Mellom 2/3 og 3/4 er interessert i bidrag fra FAD til reduksjon av sykefraværet. Bidrag til større bemanning og bedre økonomi synes av spesiell interesse.
- Det er et gjennomgående inntrykk at våre spurte i små virksomheter kjenner omfanget av sykefravær bedre og deltar nærmere i oppfølging av dette enn våre spurte i store virksomheter.
- Vi finner ikke systematiske forskjeller i svar mellom representanter for ulike typer virksomhet.

---

## KOMMENTARER TIL RESULTATENE.

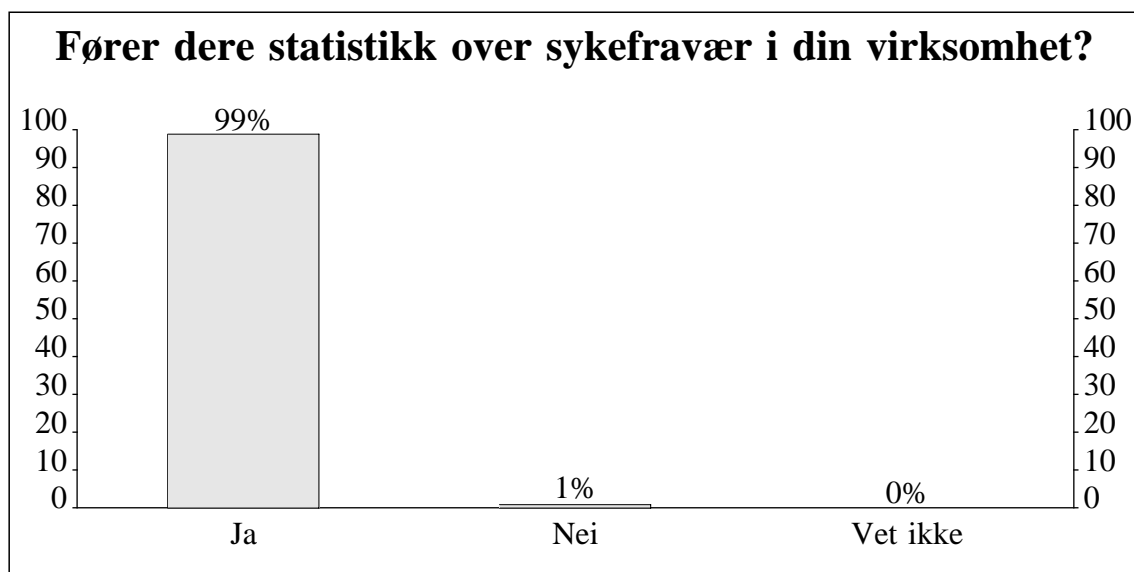
I det følgende skal vi kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg resultatene uten å gå til tabellene. Vi vil legge vekt på å trekke frem alle hovedtall av interesse, og kommentere vesentlige ulikheter mellom undergrupper av spurte.

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

---

### ***OMFANG AV FRAVÆR (Tabell 3-7)***

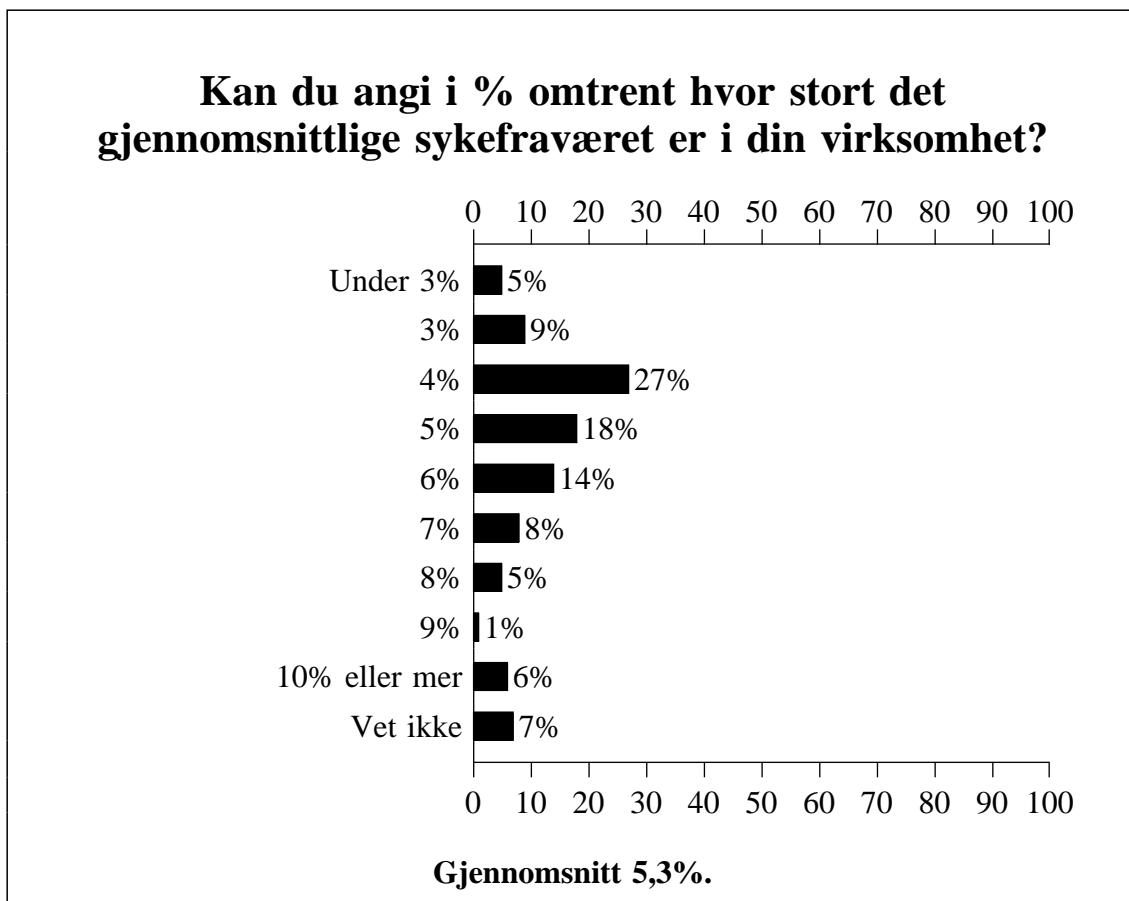
I innledningen til undersøkelsen ble det ikke gjort oppmerksom på at undersøkelsen hadde med IA-avtalen å gjøre, men stilt en del spørsmål som dreide seg om i hvilken grad virksomhetene gjennomførte tiltak og forpliktelser som avtalen inneholder. Det første av disse gjaldt om virksomheten førte fraværstatistikk, hvilket er et viktig punkt i IA-avtalen. Som vi ser av diagrammet nedenfor, fører i praksis alle virksomhetene fraværstatistikk. Riktignok er det 1%, dvs. 3 virksomheter som oppgir at de ikke gjør det. Dette er svar fra tre daglige ledere. Ingen IA-ansvarlige stabsansatte svarer nei på spørsmålet.



To av de tre lederne som benekter at det føres fraværstatistikk, finner vi blant de minste virksomhetene.



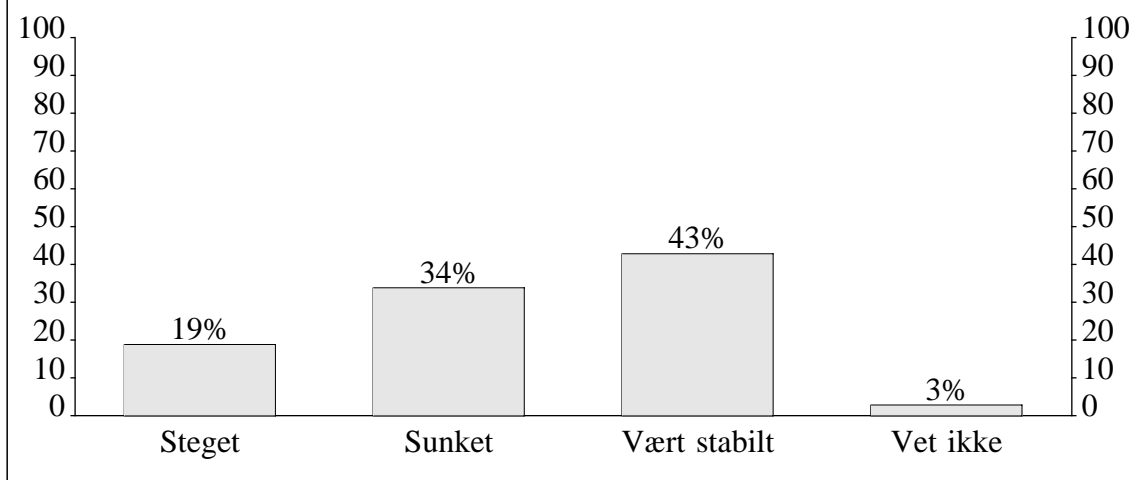
Når vi spør om hvor stort det gjennomsnittlige fraværet er i virksomheten, finner vi at det store variasjoner mellom virksomheter i det statlige tariffområdet. I gjennomsnitt er fraværet blant virksomhetene på 5,3%, men vi finner at det er betydelige andeler som ligger både godt under og godt over dette gjennomsnittet.



Det ser ikke ut til å være nevneverdige forskjeller i svar mellom daglige ledere og IA-ansvarlige, og faktisk er vet ikke-andelen like høy hos begge. Virkelighetsoppfatningene på dette viktige punktet er altså ikke forskjellige, heller ikke i den delen av utvalget der vi har intervjuet daglig leder og IA-ansvarlig i samme virksomhet.

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. 34% av virksomhetene oppgir at fraværet har sunket de siste 2 årene, mens det for nesten halvparten (43%) 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 kan ha hatt positiv virkning på sykefraværet i de statlige virksomhetene?

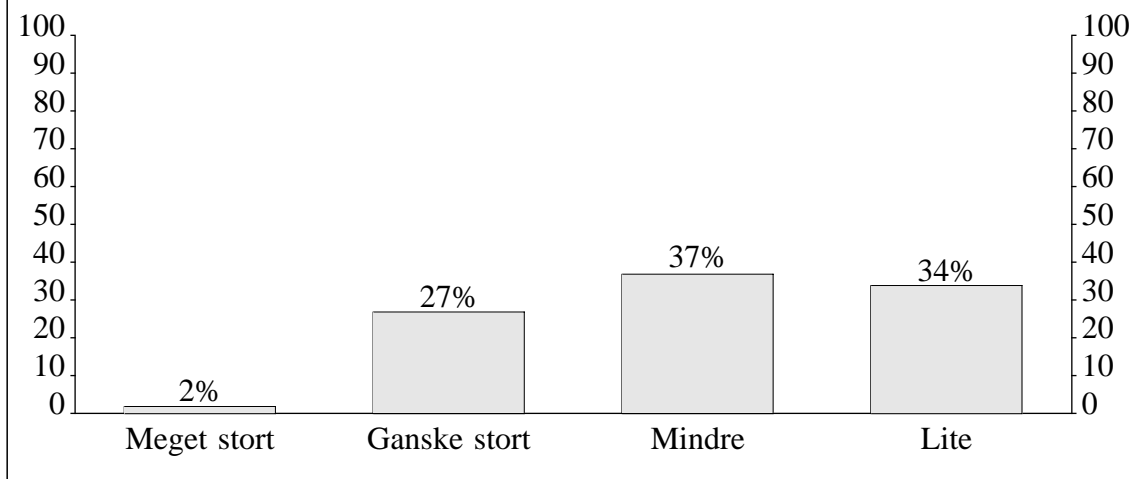
### Har det gjennomsnittlige fraværet i din virksomhet steget eller sunket gjennom de siste 2 årene, eller har det vært stabilt?



Det er ikke særlig forskjell i svar på dette spørsmålet heller mellom daglige ledere og IA-ansvarlige når vi ser på totalutvalget og heller ikke i den del av utvalget der vi har intervjuet begge parter.

Det er ganske klart at mange av de spurte anser fravær som et stort problem. Riktignok er det "bare" 2% av virksomhetene som mener at fraværet er et meget stort problem, men hvis vi legger til de 27% som mener at det er et ganske stort problem, må vi konstatere at så mange som 29% mener fravær er et stort problem. 37% av virksomhetene mener fravær er et mindre problem og 34% et lite problem.

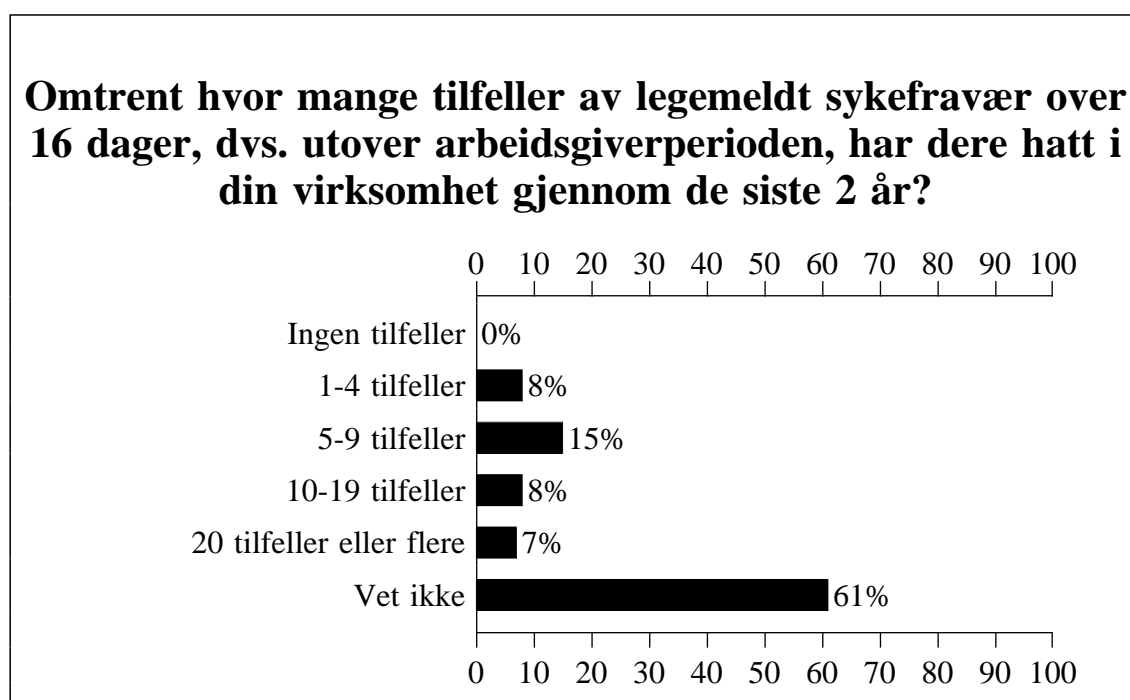
### Vil du si at ansattes sykefravær er et meget stort, ganske stort, mindre eller lite problem for din virksomhet?



Vi kan spore visse forskjeller etter etatgruppe. Mest iøynefallende er det at hele 50% av de spurte på universitet og høyskoler mener fravær er et lite problem. På den annen side finner vi at blant dem som er i ytre etater er det 34% som svarer at fravær er et stort problem. Det er ikke nevneverdige forskjeller i svar mellom daglige ledere og IA-ansvarlige i totalutvalget og heller ikke i delutvalget der vi har spurt begge i samme virksomhet.

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 et stort flertall 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.

For å komplettere vår kunnskap om omfanget av legemeldt sykefravær i de statlige virksomhetene, spurte vi om hvor mange tilfeller av fravær utover arbeidsgiverperioden, dvs. over 16 dager, man hadde hatt i virksomheten gjennom de siste 2 år, altså det tidsrom IA-avtalen har eksistert. Som vi ser i nedenstående diagram, er det ingen av virksomhetene som svarer at de ikke har ett eneste tilfelle.



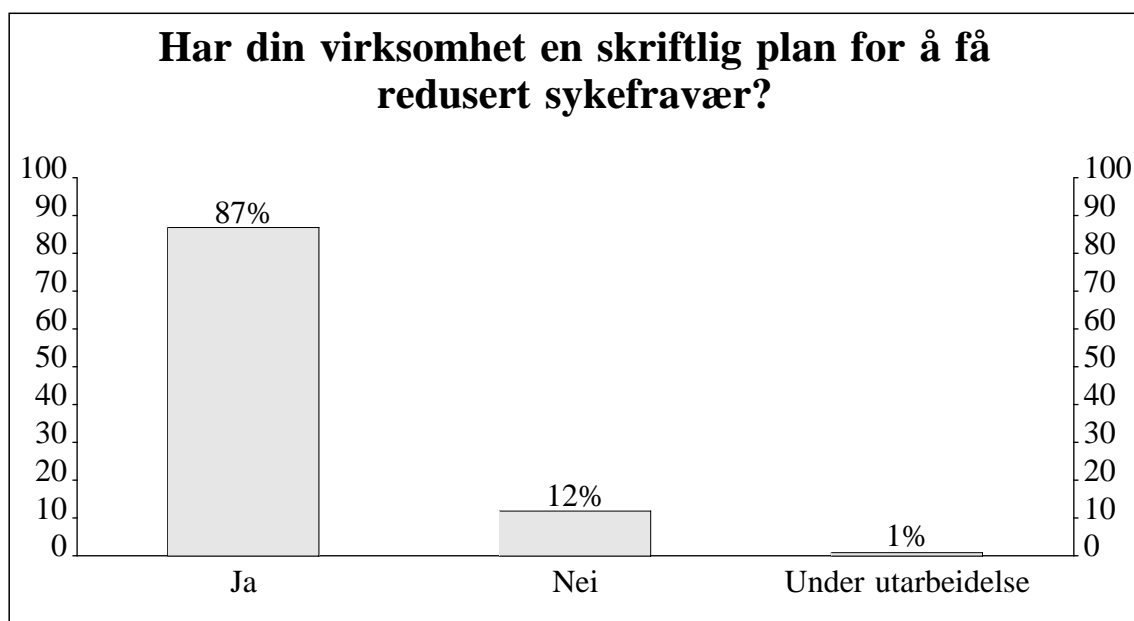
Det mest iøynefallende resultat er imidlertid at hele 61% ikke kan svare på spørsmålet. Denne andelen er omtrent like høy blant daglige ledere som blant stabsansatte IA-an-

svarlige. Vi merker oss imidlertid at andelen som svarer vet ikke stiger ved økende størrelse på organisasjonen.

## ***PLANER FOR Å REDUSERE FRAVÆRET (Tabell 8-13)***

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.

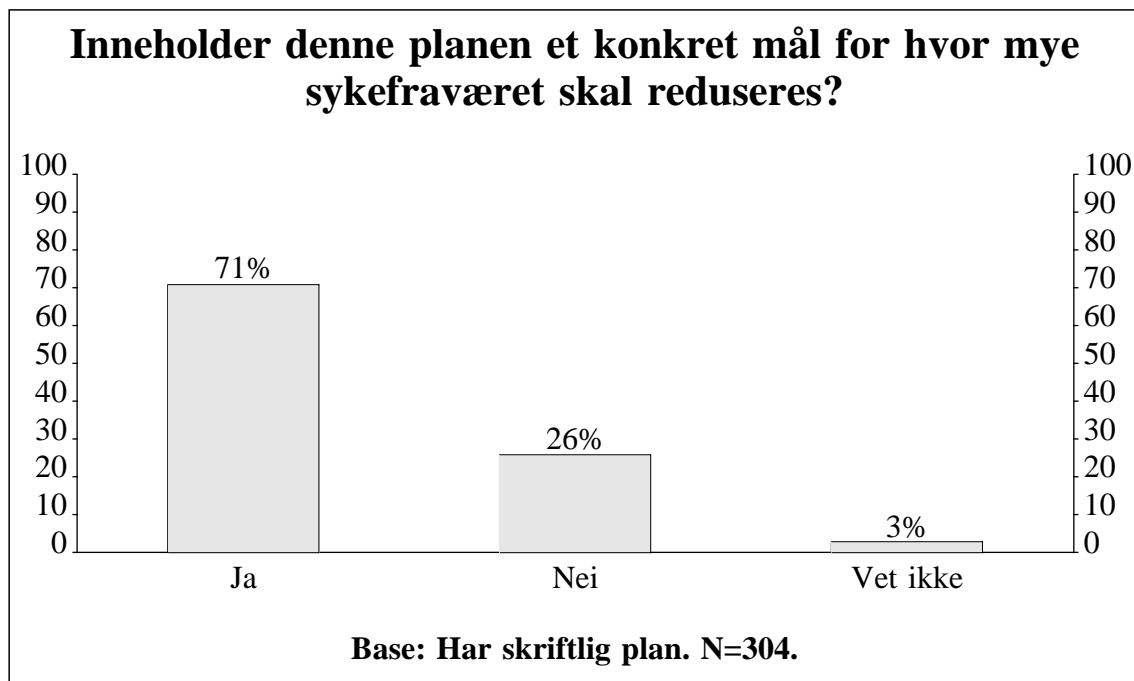
Først ble det spurt om det foreligger en skriftlig plan for å få redusert fraværet i virksomheten. De fleste (87%) oppgir at de har en slik plan, mens 12% har ikke noen plan for å få redusert fravær. Ytterligere 1% oppgir at de har en plan under utarbeidelse.



På dette spørsmålet er det interessant å se at de daglige lederne i lavere grad enn IA-ansvarlige kan bekrefte at slike planer foreligger. Forskjellen er ikke stor, men viser at noen daglige ledere nok er mangelfullt orientert om de skriftlige planene. 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 21% som benekter at skriftlig plan foreligger.

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 redu-

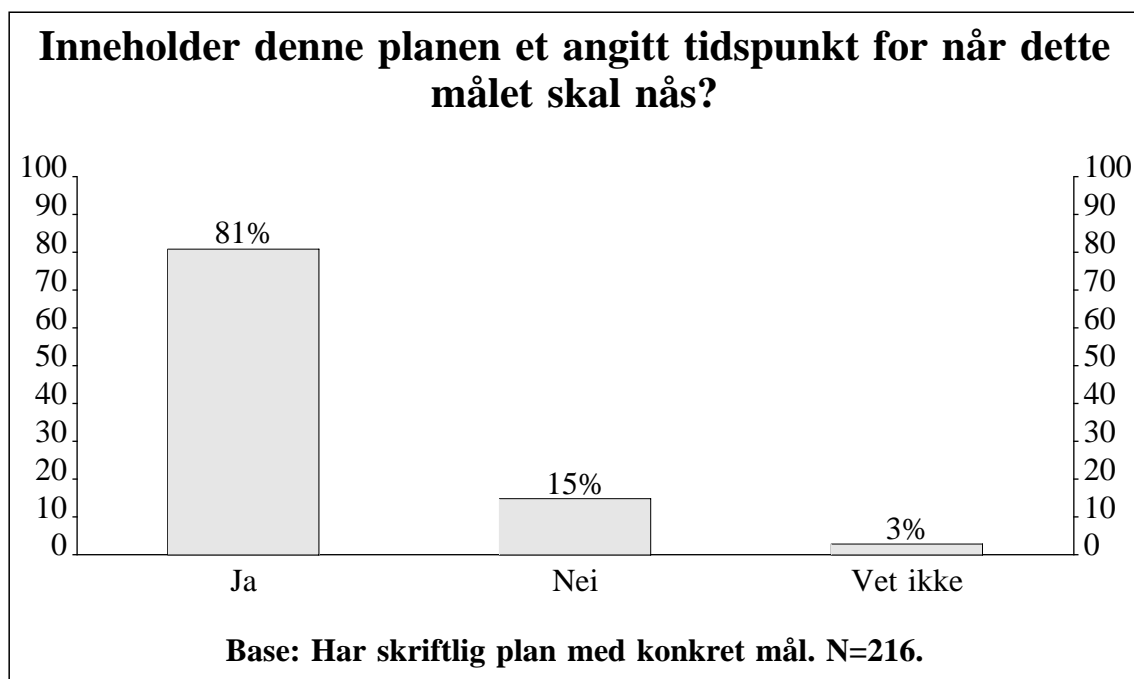
seres. Som vi ser i diagrammet nedenfor, er det ganske mange (26%) som ikke har noe slikt mål i den skriftlige planen.



Det er ikke så stor forskjell i svar på dette spørsmålet mellom daglige ledere og IA-ansvarlige, selv om vi konstaterer at ja-andelen er høyere blant sistnevnte enn førstnevnte i totalutvalget. I delutvalget med dobbeltintervju er det imidlertid ingen forskjell mellom personene i svar på dette spørsmålet.

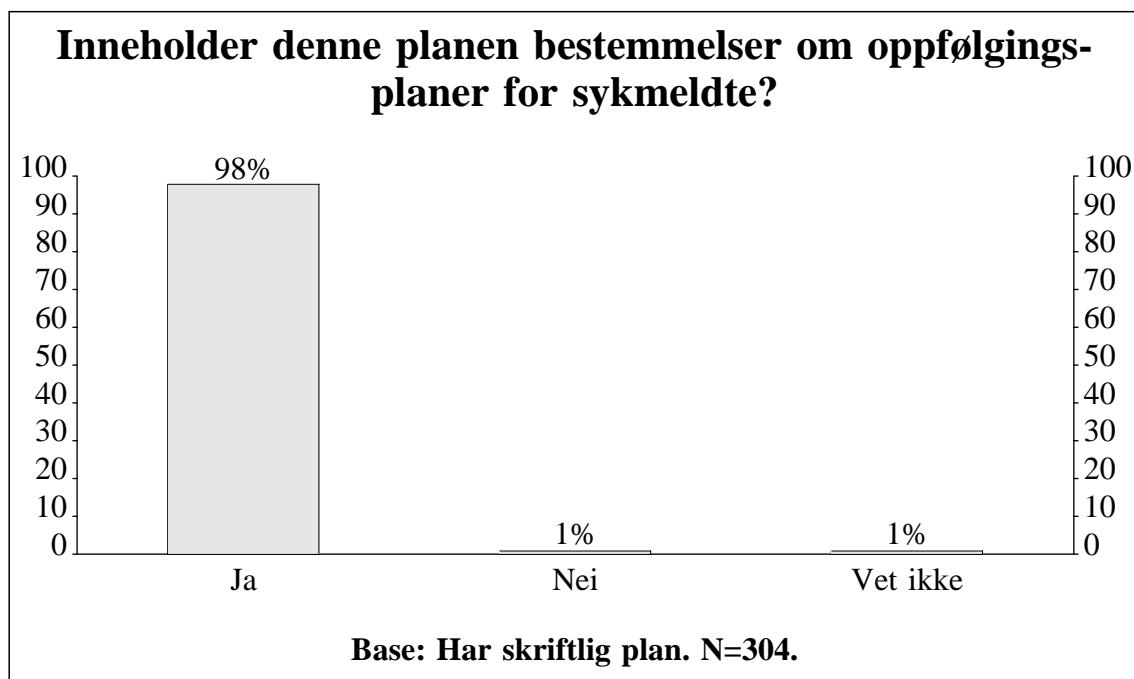
Det er påfallende at andelen som ikke har noe konkret mål i planen er høyest (39%) i gruppen høyskoler og universiteter. Det er i denne etatgruppen vi fant flest tilfeller av sykefravær, men også høyest andel som ikke kunne oppgi hvor mange langtidssykmeldte virksomheten hadde hatt siste 2 år.

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 81% av de spurte bekrefter dette.



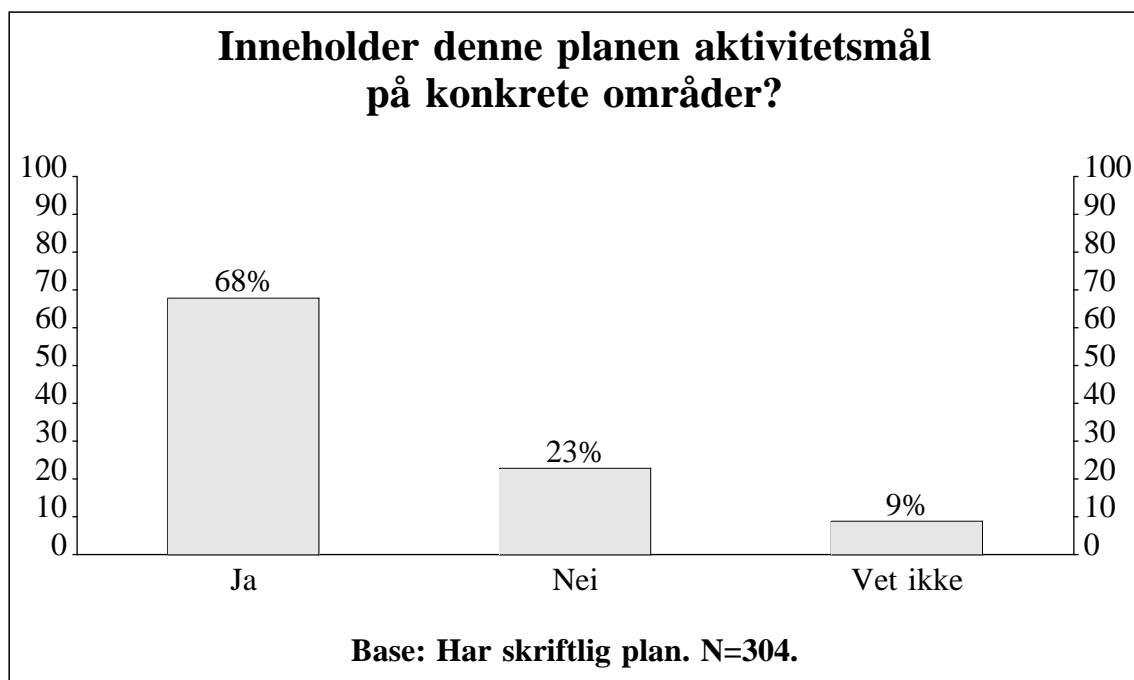
På dette spørsmålet er daglige ledere og IA-ansvarlige noenlunde på linje i svarene.

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



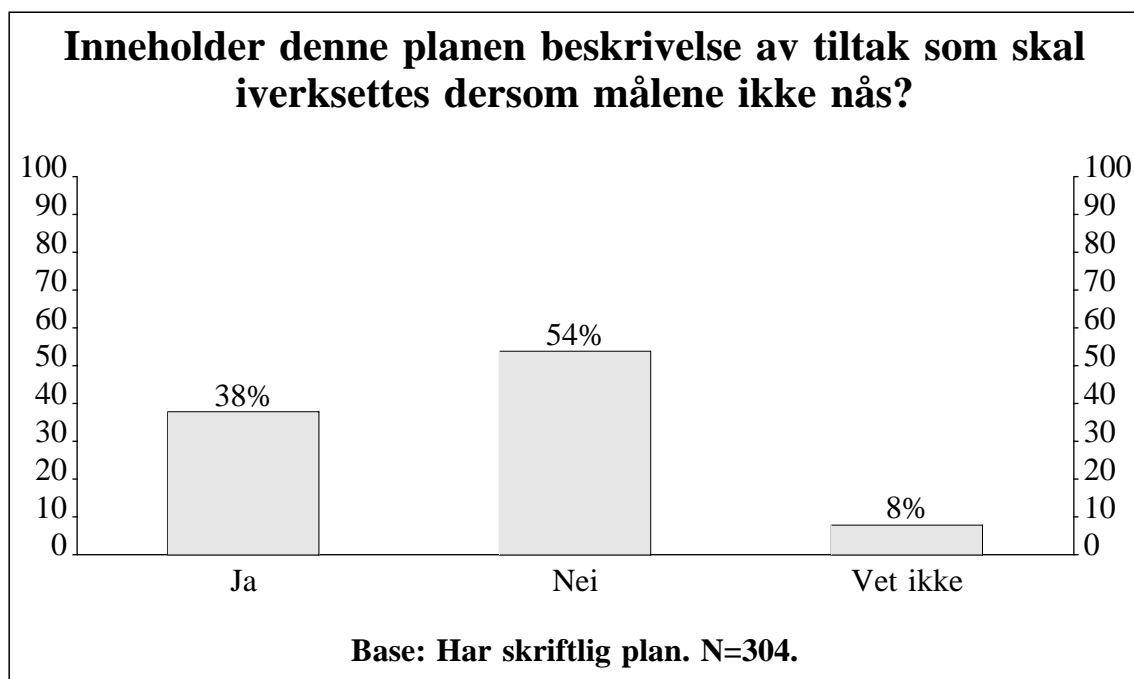
I den grad det finnes virksomheter som ikke har bestemmelser om oppfølgingsplaner for sykmeldte, finner vi dem blant de minste virksomhetene med under 40 ansatte.

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 68% 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 68% er et lavt tall, vil avhenge av hvilke påbud som ligger i avtalen.

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 38% 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 42% av de daglige lederne ja på spørsmålet, mens bare 34% av IA-ansvarlige svarer ja. I delutvalget med dobbeltintervju, er tendensen helt lik den i totalutvalget.

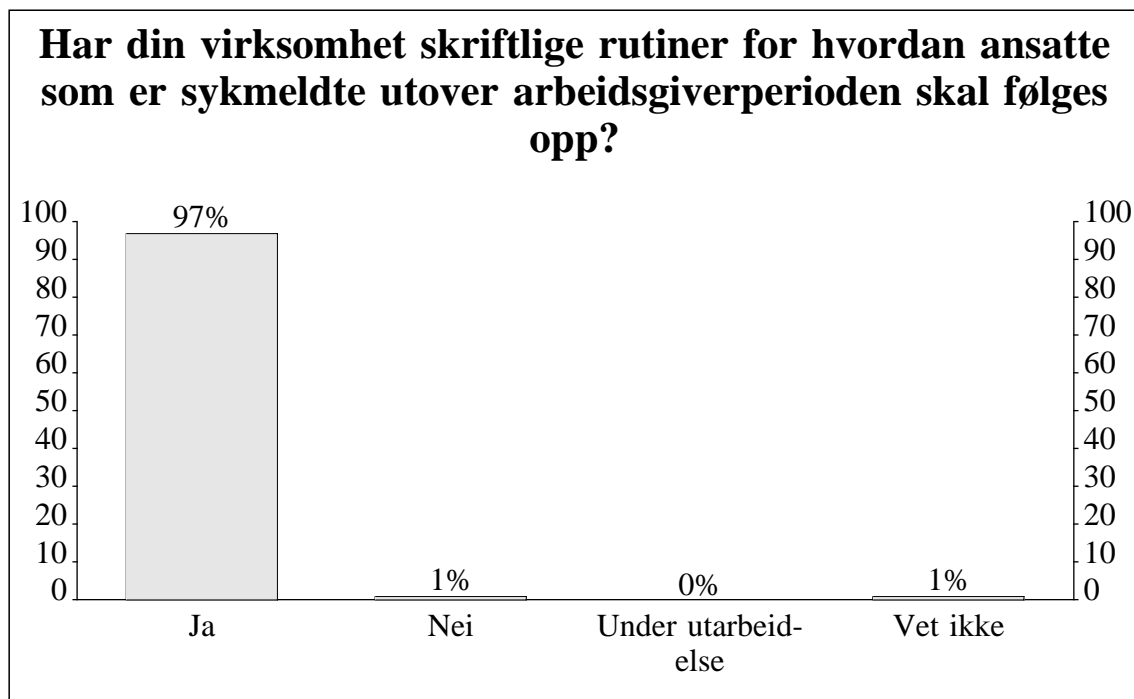
---

## ***RUTINER FOR OPPFØLGING AV SYKEMELDTE*** ***(Tabell 14-20)***

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.

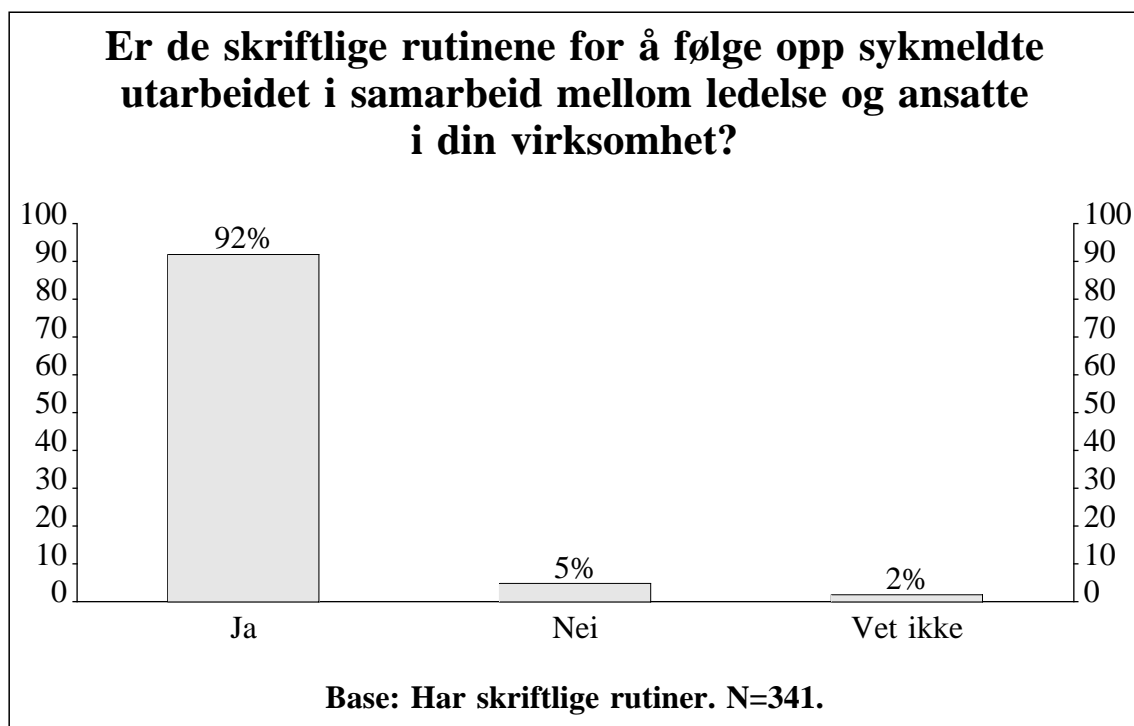
De aller fleste statlige virksomheter med IA-avtale hevder at de har skriftlige rutiner for hvordan ansatte som er sykmeldte utover arbeidsgiverperioden skal følges opp.





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 de minste virksomhetene 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 hele 92% at rutinene er utarbeidet i samarbeid mellom ledelse og ansatte.



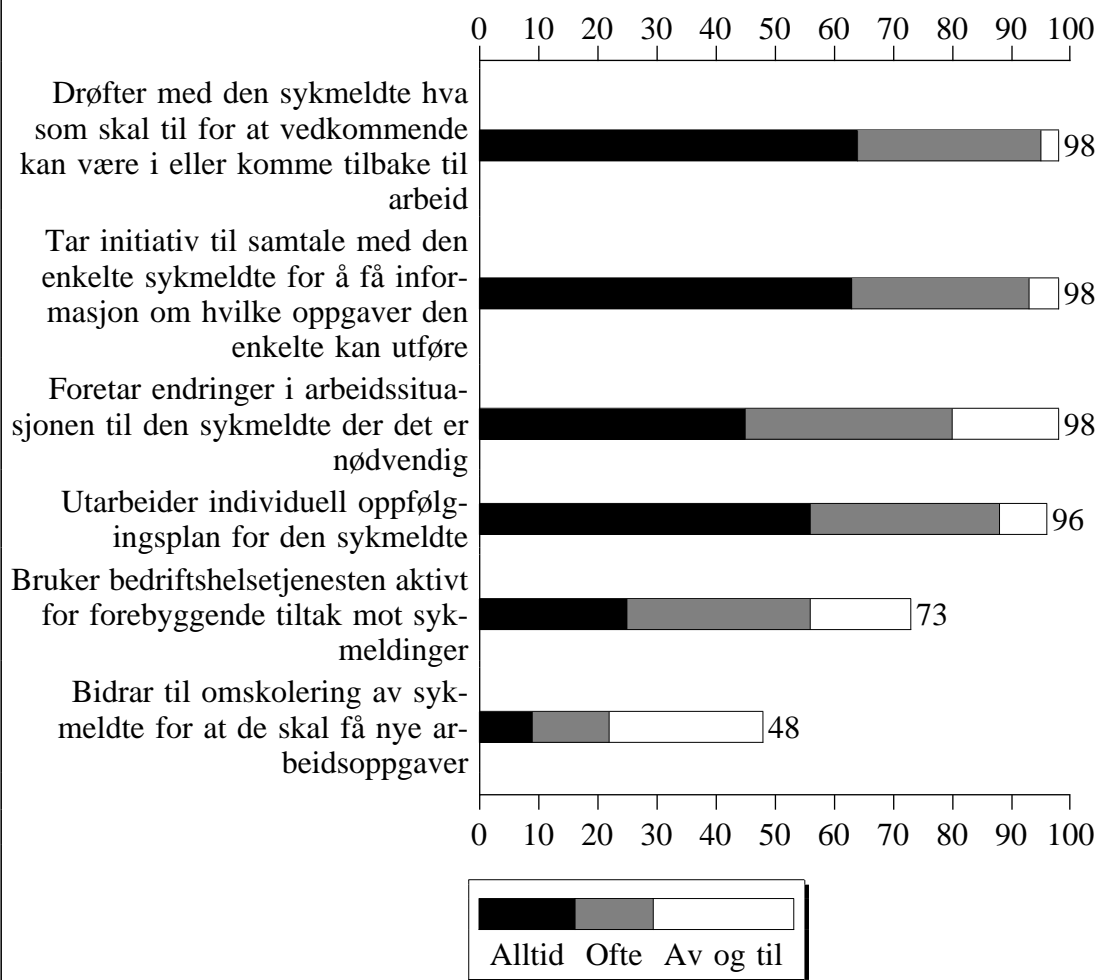
Det er interessant at det kan synes å være en svak tendens til forskjell i svar mellom daglige ledere og stabsansatte IA-ansvarlige, på den måten at noen av de daglige lederne trolig mangler konkret kunnskap om disse skriftlige rutinene og svarer nei på spørsmålet. Derfor er andelen som svarer nei 8% blant daglige ledere og bare 3% blant IA-ansvarlige.

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 viss frekvens, dvs. alltid, ofte eller av og til. Vi har rangert handlingene etter hvor ofte de gjøres. Som vi ser, er det et stort flertall som alltid gjør de handlingene vi spør om.

## Altså, hvor ofte gjøres følgende overfor sykmeldte i din virksomhet?



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 over 90% av virksomhetene som følger opp sykmeldte meget tilfredsstillende når det gjelder de mer samtalebaserte handlingene som flest gjør.

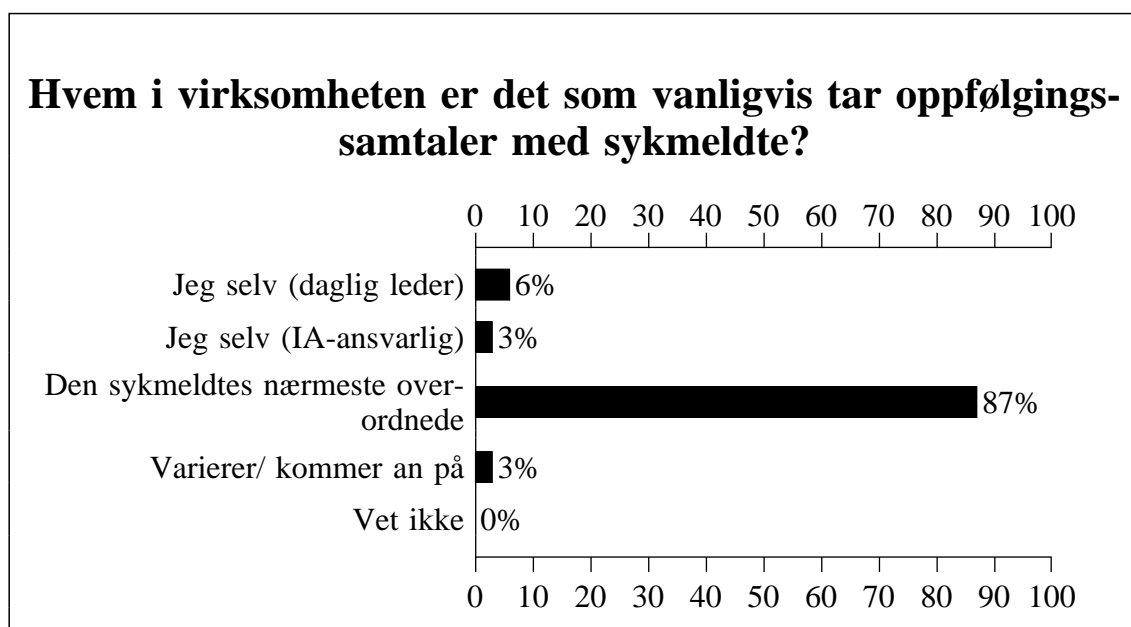
Når det gjelder de tiltakene som noen færre gjør alltid, ofte eller av og til, vil man nok kunne hevde at det ikke alltid er grunnlag for å gjøre dem, men at de heller er handlinger som springer ut fra årsakene til sykmelding. Det kan f.eks. være slik at det ikke er aktuelt å foreta endringer i arbeidssituasjonen 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. Av tabellverket kan vi imidlertid se at når det gjelder å bruke bedriftshelsetjenesten aktivt for forebyggende tiltak mot sykmeldinger, er det 12% som svarer sjelden/ aldri og 13% som svarer "Ikke aktuelt". Når det gjelder å bidra til omskolering av sykmeldte for at de skal få nye arbeidsoppgaver, er det 24% som svarer sjelden/ aldri og 26% 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 små forskjeller, ser det ut til at de daglige lederne rapporterer noe høyere handlingsfrekvenser enn IA-ansvarlige. Dette er like tydelig i delutvalget med par-intervju som i totalutvalget.

Det er noen forskjeller mellom store og små virksomheter i utøvelsen av oppfølging. Naturlig nok finner vi at de små virksomhetene sjeldnere bruker bedriftshelsetjenesten til å forebygge sykemeldinger. Dette kan kanskje skyldes manglende eller mer tilfeldig bedriftshelsetjeneste i de minste virksomhetene. På den annen side kan de virke som om de små virksomhetene oftere tar i bruk samtalevirkemidlene enn de større virksomhetene.

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.

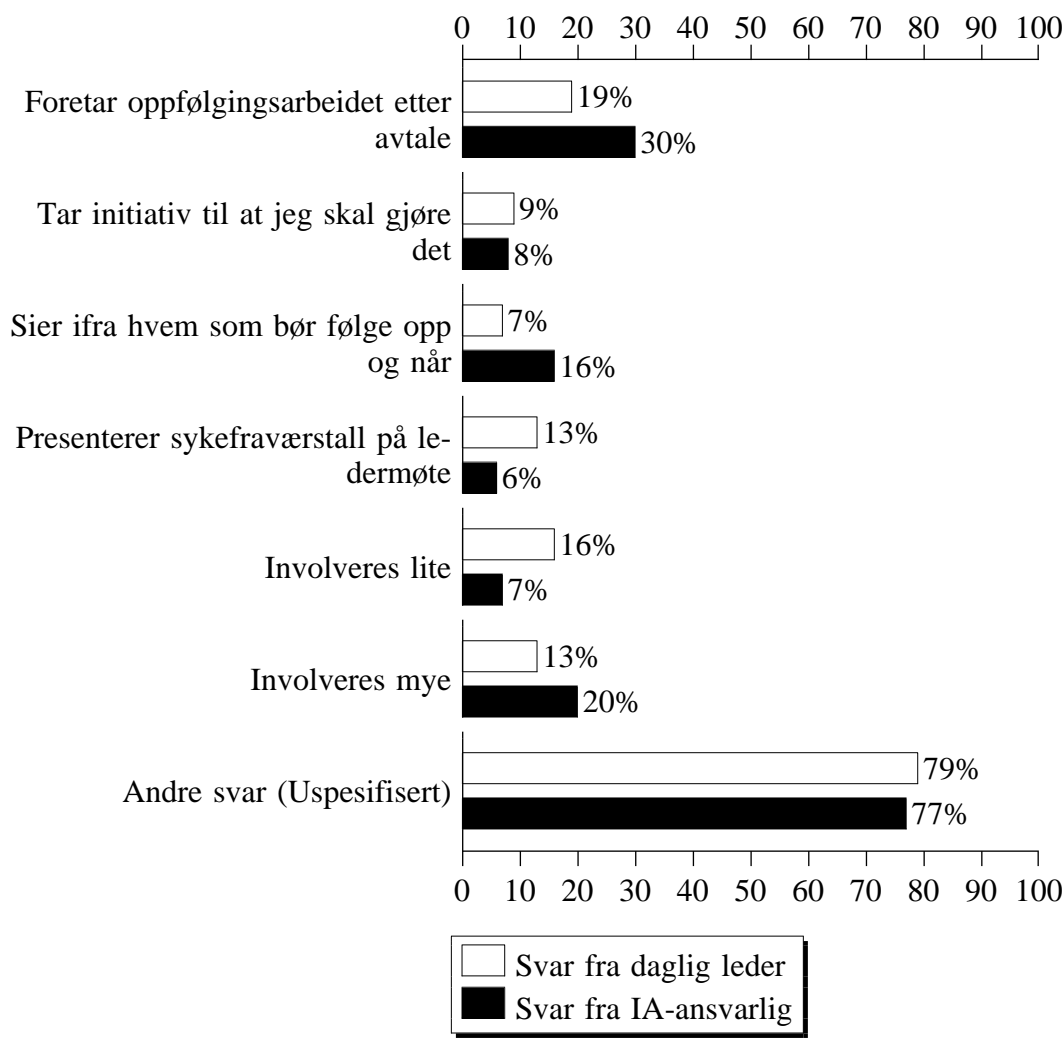


Det er bare små variasjoner mellom undergruppene som er analysert når det gjelder spørsmålet om hvem som tar oppfølgingssamtalene. Det kan imidlertid se ut som om både daglig leder og IA-ansvarlig sjeldnere kommer inn i bildet i store virksomheter enn i små. I de minste virksomhetene er det naturlig nok flere svar for daglig leder (21%), fordi daglig leder oftere er nærmeste overordnede.

I de 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. 15 og 17 svar fra hver gruppe, kan vi ikke legge stor vekt på 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.

Alle daglige ledere fikk så spørsmål om hvordan IA-ansvarlig blir involvert i oppfølgingsarbeidet av sykmeldte som er sykmeldte utover arbeidsgiverperioden, på samme måte som IA-ansvarlige ble spurt om hvordan daglig leder blir involvert. 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.

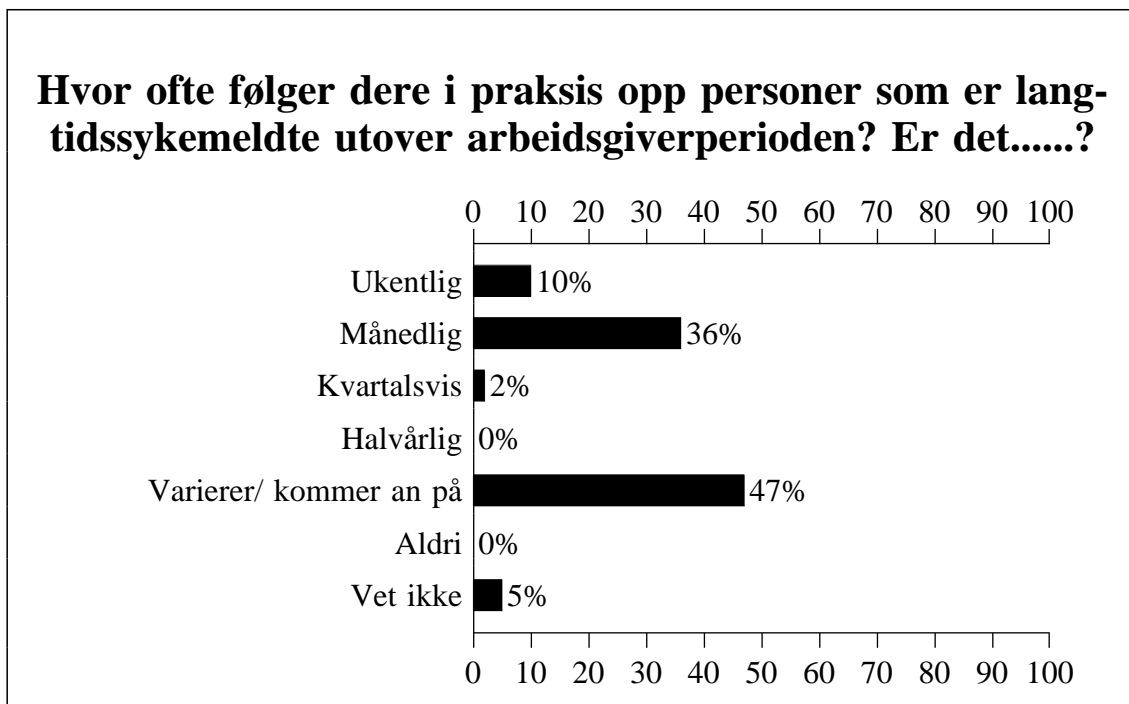
## Hvordan involveres daglig leder/ IA-ansvarlig stabsmedarbeider i oppfølgingsarbeidet av personer som er sykmeldte utover arbeidsgiverperioden?



Det mest iøynefallende ved svarene her, er at svært mange gir svar som ikke passer inn i noen av de forhåndsoppsatte svaralternativ. I og med at disse svarene ikke er registrert, har vi liten mulighet til å vite hva som ligger bak dette. Svarene for øvrig viser at det ikke er så stor forskjell i andeler der daglig leder sier at IA-ansvarlig foretar oppfølgingsarbeidet etter avtale (19%) og IA-ansvarlig sier at daglig leder gjør det samme (30%). Vi legger også merke til at daglige ledere oftere svarer at IA-ansvarlig involveres lite enn at IA-ansvarlige sier daglig ledere involveres lite. Omvendt er det for svarene der man sier at den andre involveres mye.

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.



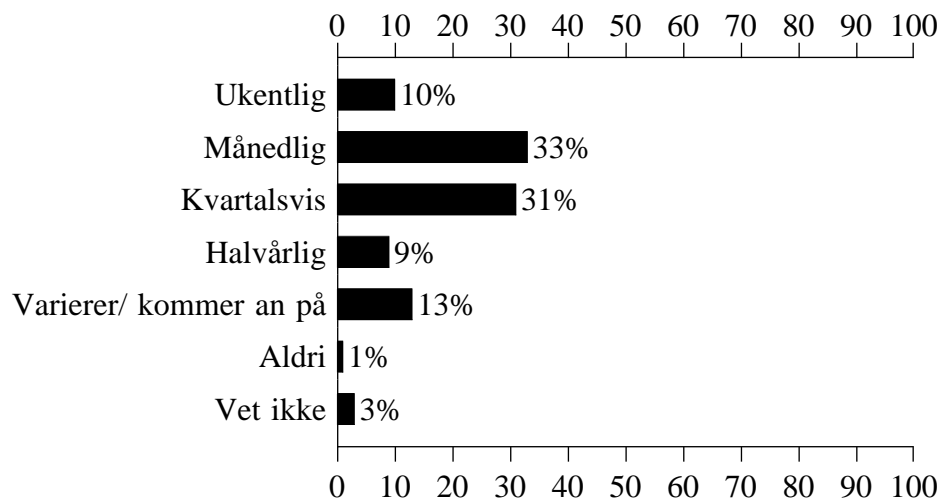
Ser vi bort fra alle de som svarer at det varierer, er det liten tvil om at månedlig oppfølging er mest vanlig. Det er liten forskjell i synet på dette mellom daglige ledere og IA-ansvarlige. Det kan imidlertid se ut som om de minste virksomhetene følger opp sine langtidssykmeldte litt oftere enn de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

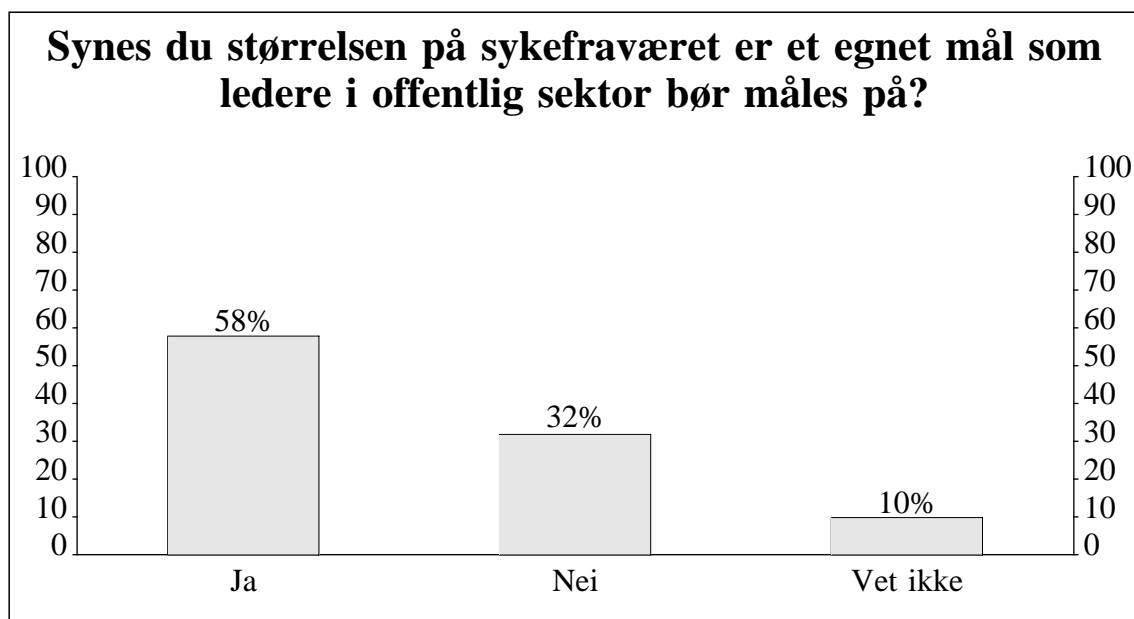
## Hvor ofte blir sykefravær diskutert virksomhetens ledergruppe?



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 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 liten forskjell i svar mellom daglige ledere og IA-ansvarlige på dette spørsmålet. Derimot ser det et 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.





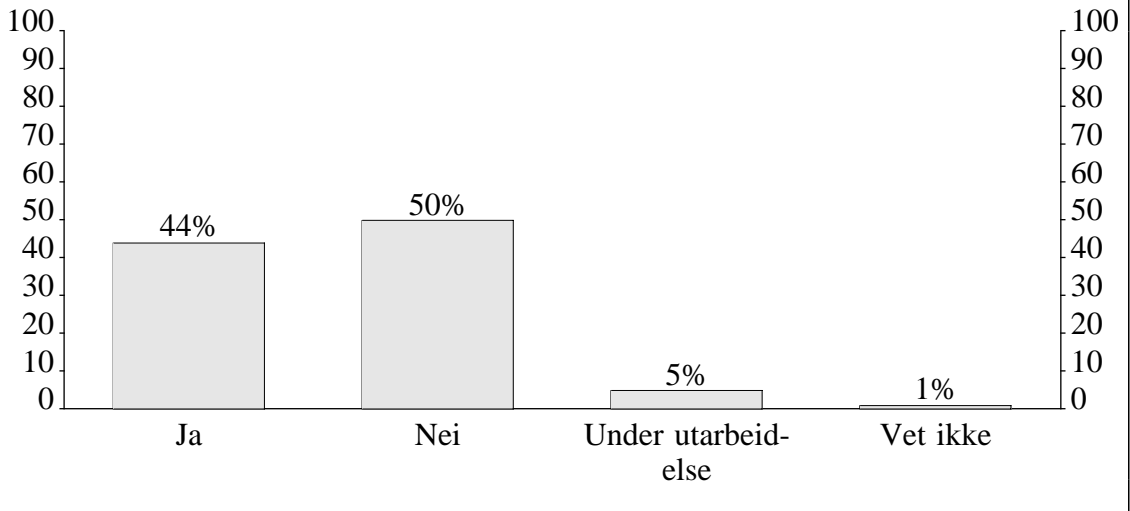
Bortsett fra at spurte i små statlige virksomheter oftere (68%) mener sykefraværet er et egnet mål som ledere bør måles på enn gjennomsnittet, er det bare små forskjeller mellom undergruppene som er analysert.

## ***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 44% av virksomhetene skriftlige, konkrete planer for å ansette flere personer med redusert funksjonsevne.

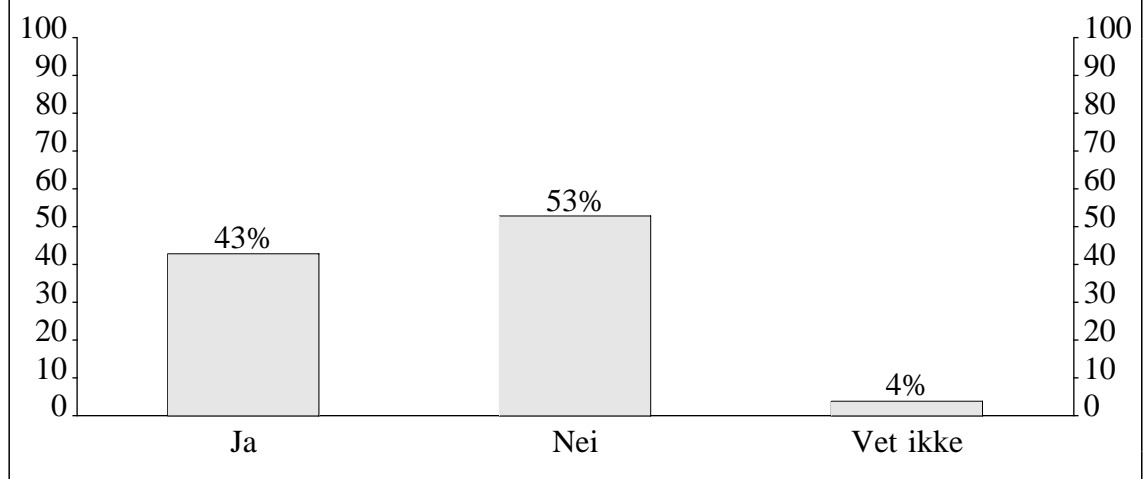
### Har din virksomhet en skriftlig, konkret PLAN for å ansette flere personer med redusert funksjonsevne?



Det er ikke nevneverdige forskjeller i svar mellom undergruppene som er analysert her.

Omtrent like mange virksomheter som har konkrete, skriftlige planer, har gjennomført konkrete tiltak for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. 43% av de spurte bekrefter det og det er små variasjoner mellom undergruppene.

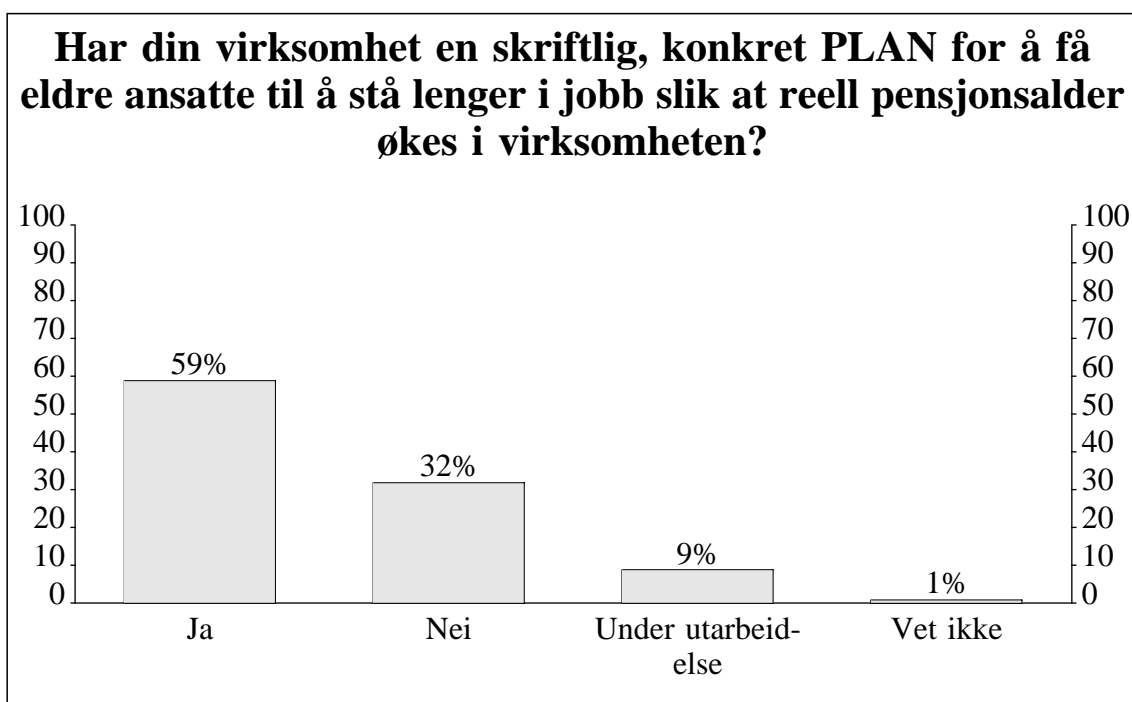
### Har din virksomhet gjennomført konkrete, planlagte TILTAK for å ansette flere personer med redusert funksjonsevne?



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

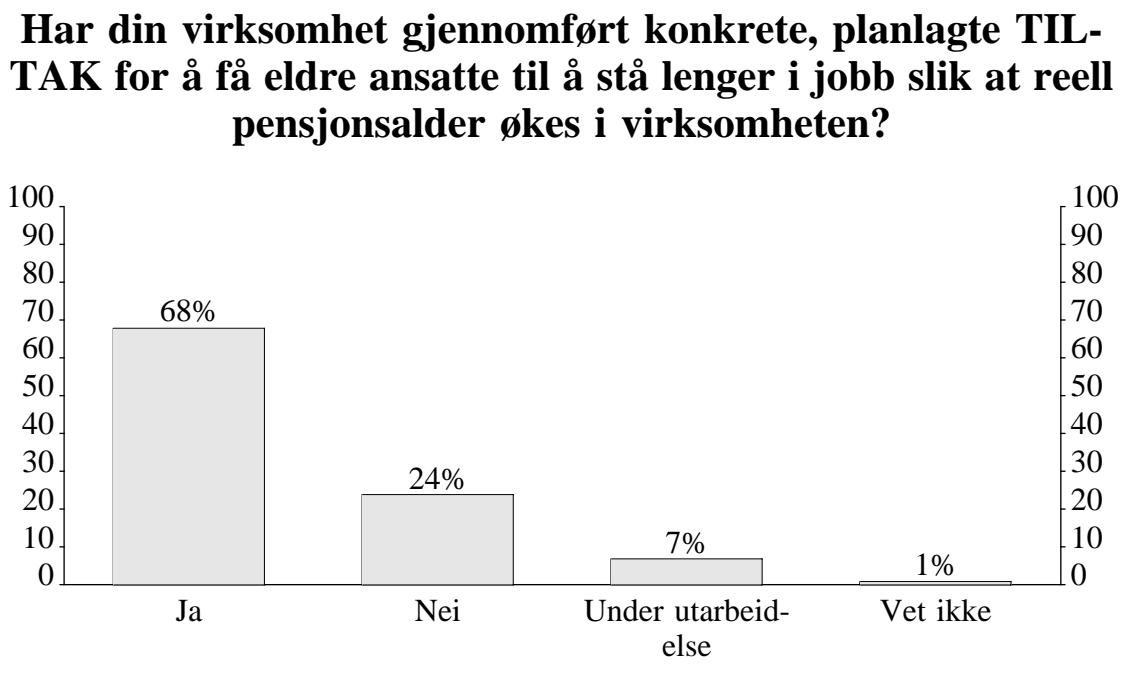
kanskje gjør at noen finner det vanskeligere å oppfylle avtalens intensjoner. Eller er det kanskje slik at oppmerksomheten først og fremst knytter seg til sykefraværet?

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 funksjons-  
evne.



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

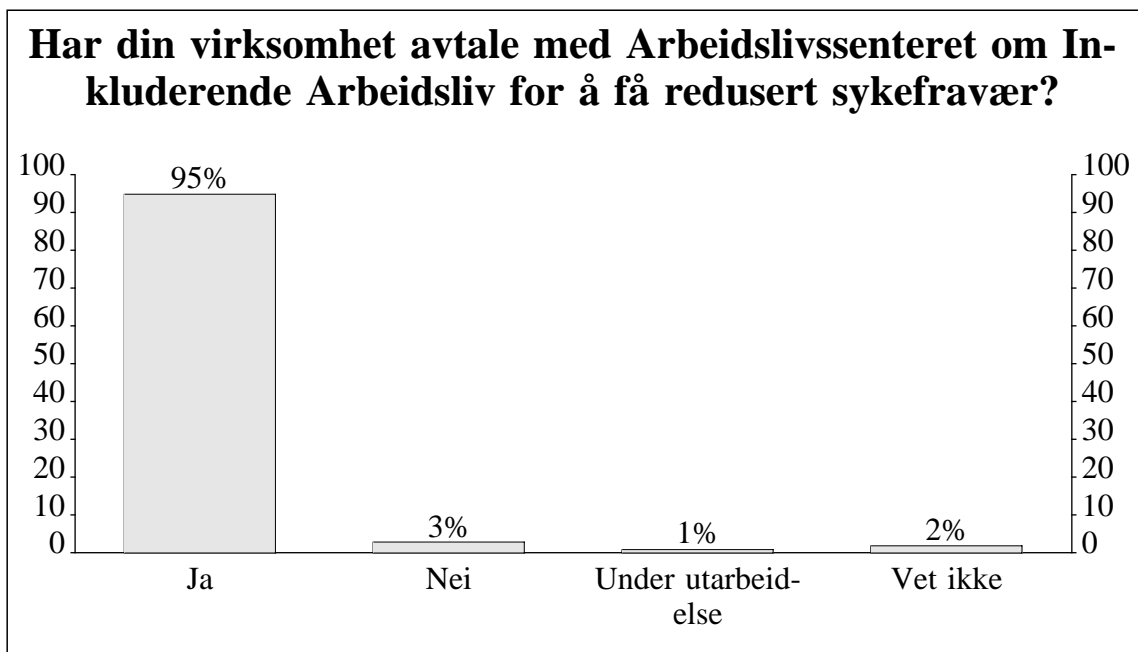
Diagrammet under viser også at flere virksomheter har gjennomført konkrete, planlagte tiltak for å få eldre ansatte til å stå lenger i jobb slik at reell pensjonsalder økes i virksomheten.



Også her har daglige ledere og IA-ansvarlige 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.

### ***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%.



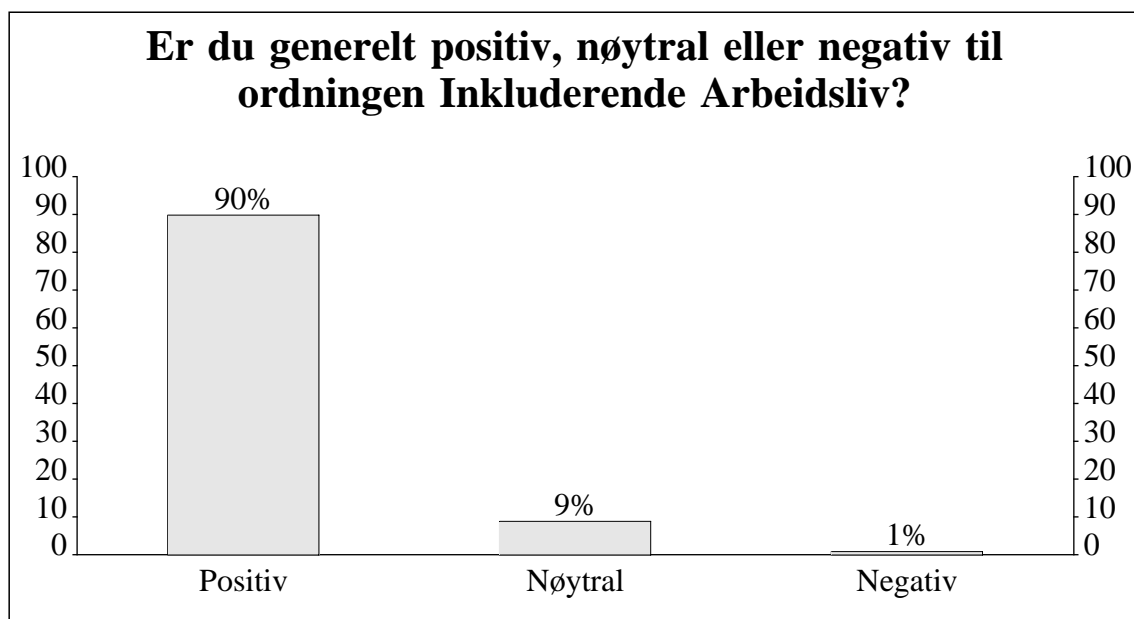
Man kan si at det er ca. 5% av de spurte som svarer "feil". Bemerkelsesverdig nok er det de IA-ansvarlige som oftest synes å være i tvil, på den måten at 6% svarer nei eller vet ikke. Studerer vi svarene i dobbeltintervjuutvalget, er denne tendensen helt sammenfallende. Dette kan muligens skyldes at vi i noen få tilfeller har kommet til feil person når vi har spurt etter IA-ansvarlig og at denne personen er dårlig orientert om virksomhetens avtaler.

Et meget viktig spørsmål i kartleggingen av dette saksområdet er om hvor godt de spurte kjenner til denne ordningen. Som vist nedenfor er det 53% som kjenner IA-ordningen meget godt og 45% ganske godt. Ingen har ikke hørt om den i det hele tatt. Etter vår mening, reflekterer svarene her et godt kjennskap, og viser at avtalen har en tilfredsstillende posisjon i bevisstheten til de personene i de statlige virksomhetene som bør kjenne avtalen.



Best kjennskap har trolig de IA-ansvarlige der 58% har meget godt kjennskap. Blant de daglige lederne er det 47% som har meget godt kjennskap. Videre kan det se ut som om representanter for større virksomheter har bedre kjennskap enn de i mindre virksomheter. De samme tendenser til forskjeller i svar finner vi i utvalget med dobbeltintervju.

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 90% er positive, mens 9% 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.



Det er ingen undergrupper som fremstår som mer skeptiske til IA-avtalen enn andre.

## ***HVA HAR EFFEKT PÅ SYKEFRAVÆRET? (Tabell 30-32)***

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 dette. Først måler vi synet på effekten av de tiltak som i dag er nedfelt i IA-avtalen og dernest spør vi om forventet effekt av nye tiltak som er foreslått for å redusere sykefraværet.

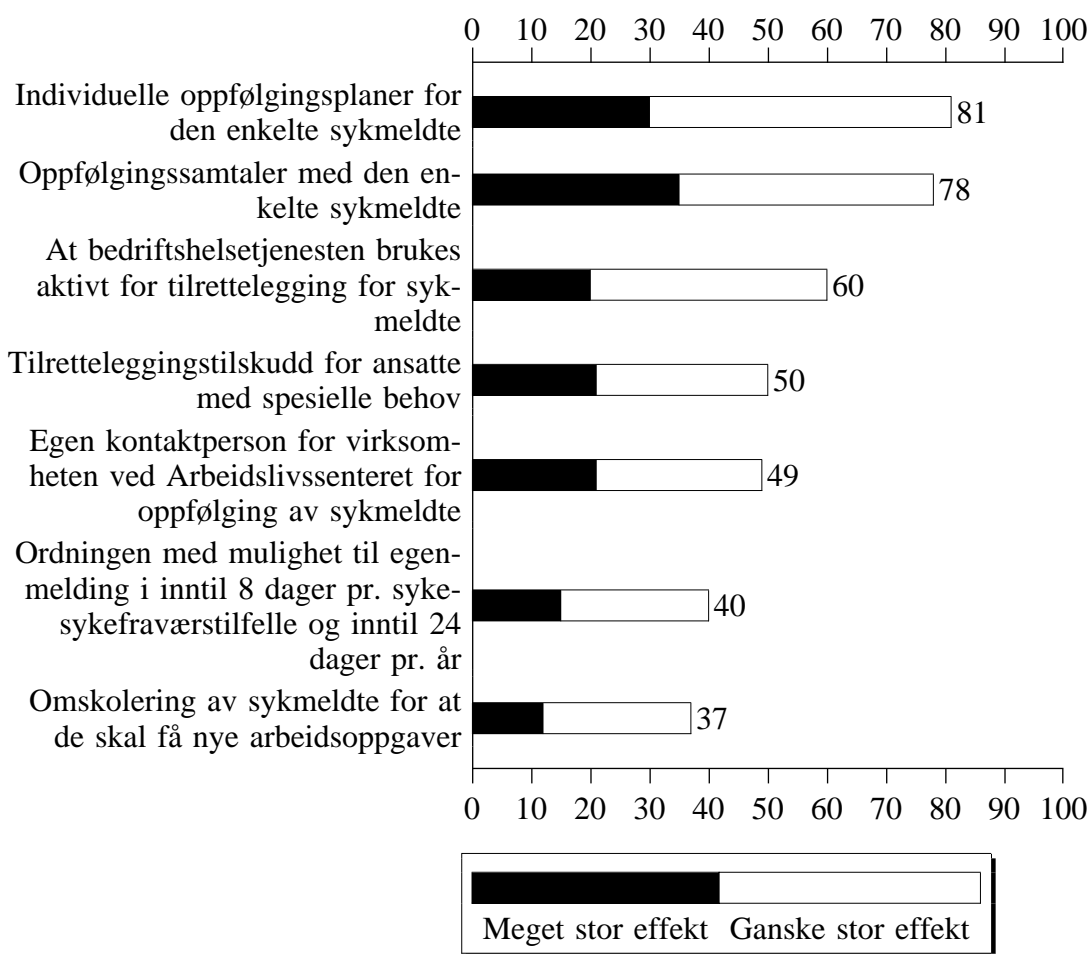
Som man ser av diagrammet nedenfor, spurte vi om hvor stor effekt man trodde en del virkemidler har på reduksjon av sykefraværet i den spurtes virksomhet. Syv virkemidler som er forankret i IA-avtalen ble lest opp for de spurte og svarene skulle avgis i henhold til en skala som så slik ut:

- 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 handlingene 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? Er det .....**

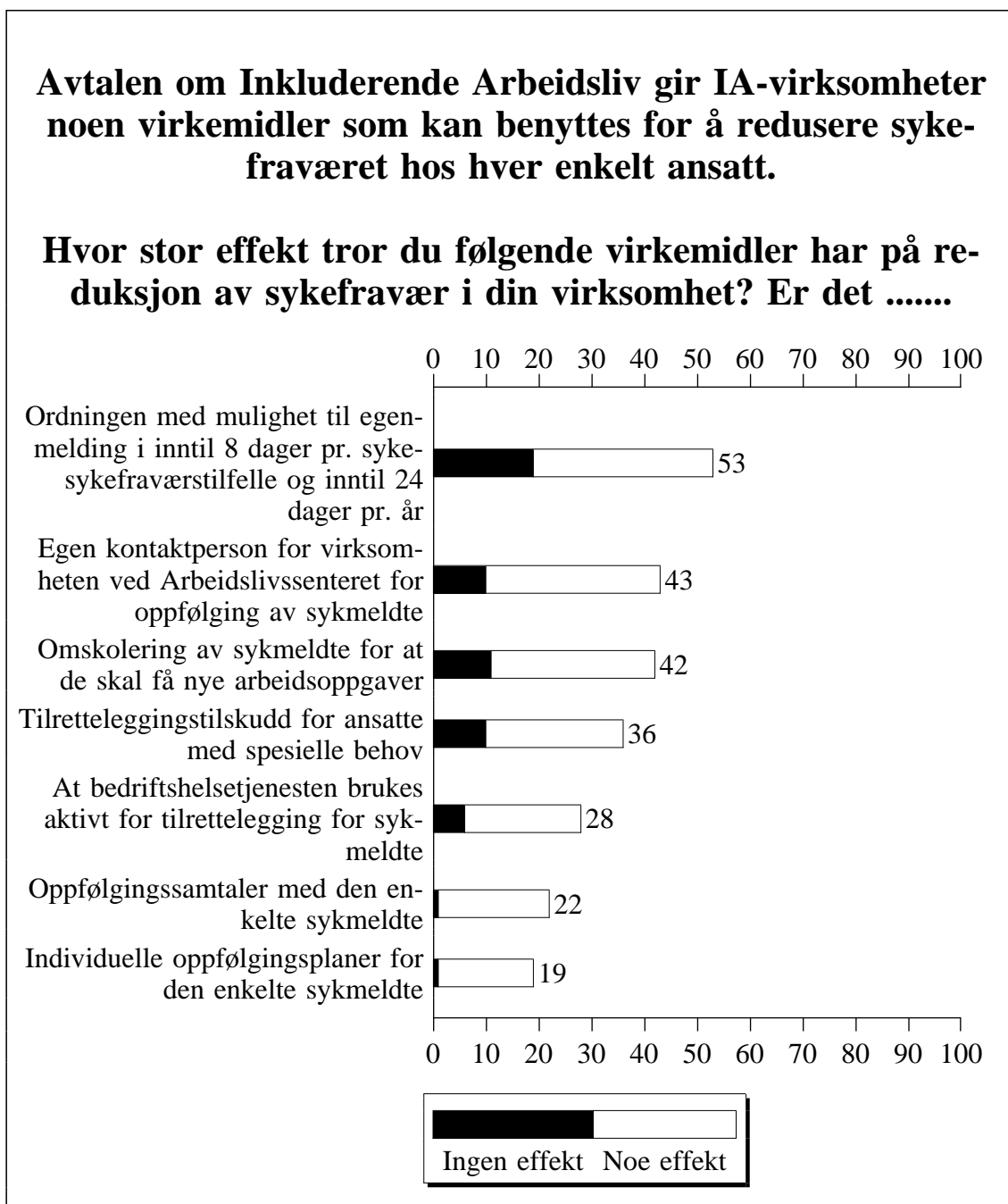


Det er liten tvil om at troen på positive effekter av oppfølgingsplaner og oppfølgings-samtaler er utbredt. Utvidet bruk av egenmeldinger og omskolering har svakere tilslutning som virkemidler for å få ned sykefraværet.

Det ser ut som om troen på individuelle oppfølgingsplaner er mer utbredt blant de IA-ansvarlige enn blant daglige ledere. I utvalget med dobbeltintervju mener 37% av de IA-ansvarlige at slike planer vil ha meget stor effekt, mens tilsvarende andel blant de daglige lederne er 22%.



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

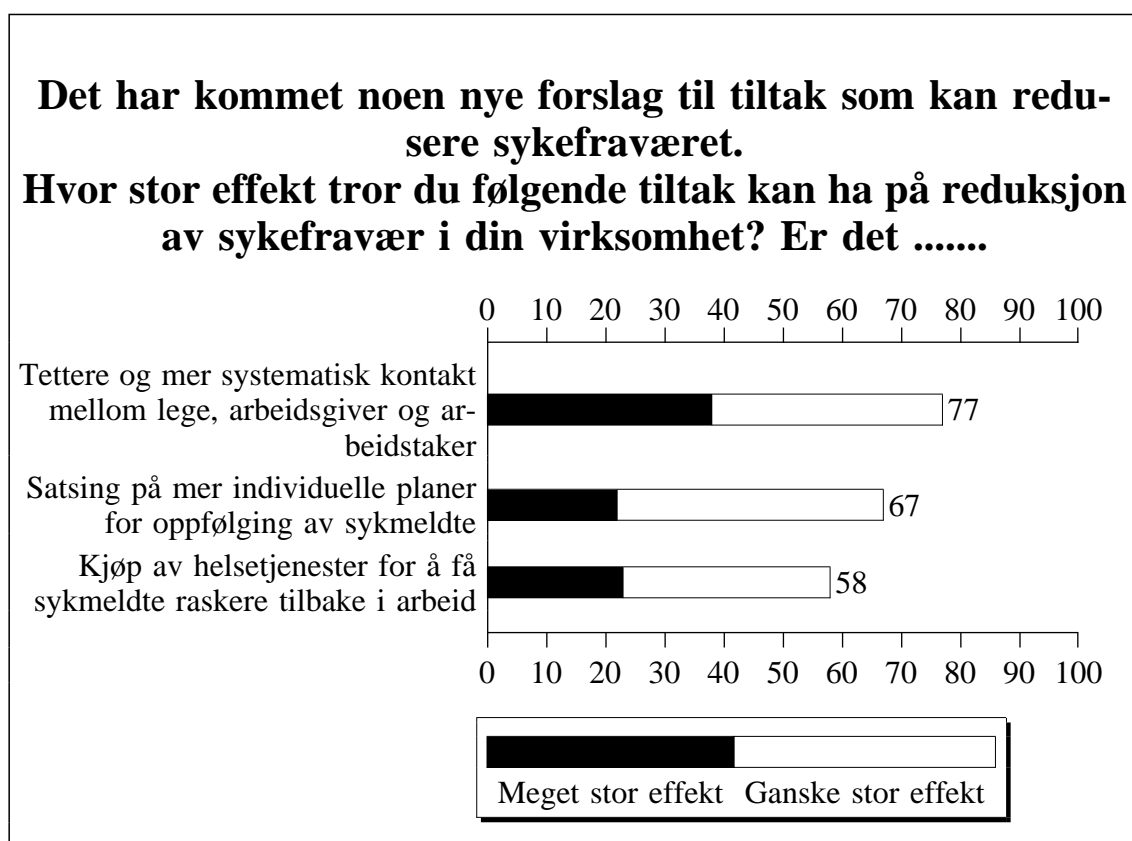


Det mest iøynefallende ved fremstillingen ovenfor, er den utbredte mistillit vi finner til ordningen med mulighet til egenmelding i inntil 8 dager pr. sykesykefraværstilfelle og inntil 24 dager pr. år. Hele 53% av de spurte er åpenbart skeptiske til den positive effekten av dette. Mange (42%) er også skeptiske til effekten av omskolering av syk-

meldte 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, samtaler og oppfølgingsplaner, merker vi oss at det er ca. 1/5 av de spurte som ikke uttrykker entusiasme for. Skepsisen er like utbredt i alle de undergrupper av spurte som vi har analysert.

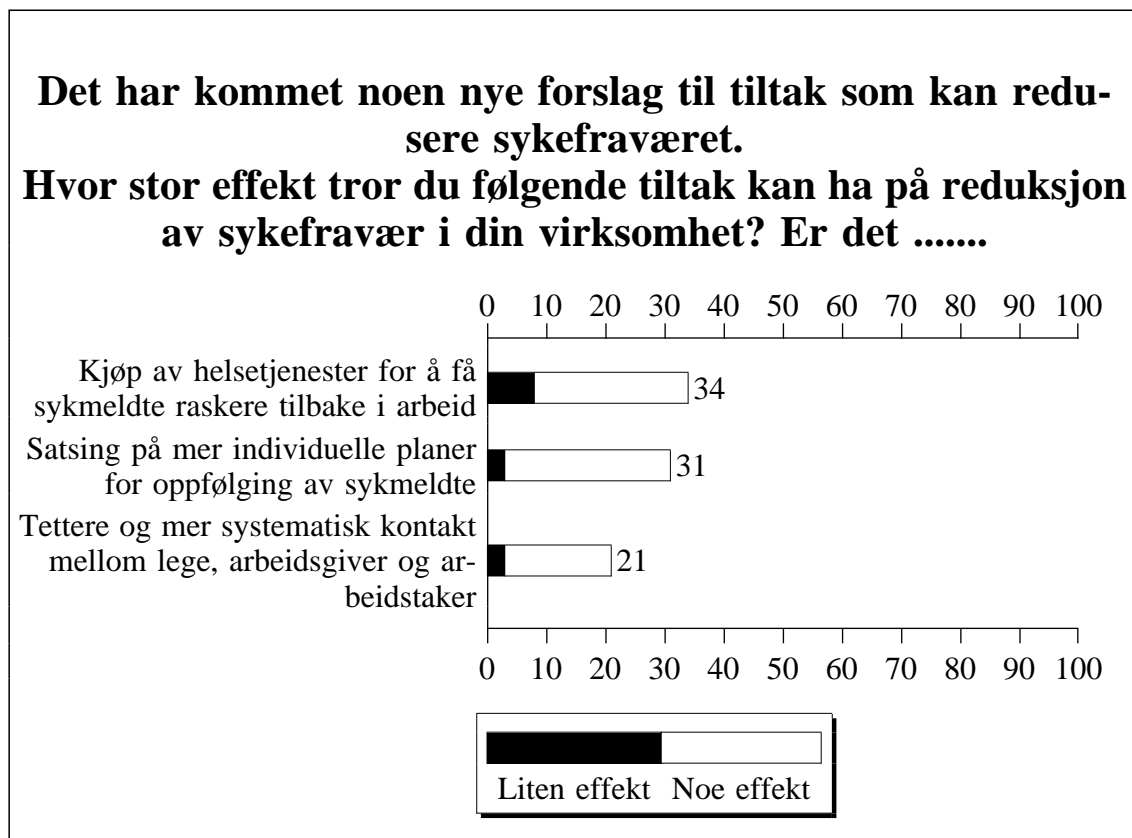
I tillegg til de virkemidlene vi spurte om ovenfor, har det kommet forslag om nye virkemidler for å få redusert sykefravær. Som vi ser nedenfor, er det særlig tettere og mer systematisk kontakt mellom lege, arbeidsgiver og arbeidstaker som mange har tro på stor effekt av.



For alle disse tre nye virkemidlene, har de IA-ansvarlige større tro på god effekt enn de daglige lederne. Forskjellene er til dels betydelige, og vi finner samme tendens i utvalget med dobbeltintervju som i totalutvalget.

Etter vår mening er det åpenbart at det er utbredt tro på at nær kontakt med sykmeldte, og da særlig som ledd i en oppfølgingsplan, er det virkemiddel som flest har tro på. Om også lege bringes inn i samtaler, vil det kunne øke effekten ytterligere. Om det er fordi virksomhetene tror de skal kunne påvirke legene i noen retning, eller om det er fordi man tror legene kan bidra til en mer konstruktiv dialog, sier undersøkelsen ikke noe om.

Hvis vi studerer svarene i den mer negative ende av skalaen på dette spørsmålet, får vi følgende bilde:

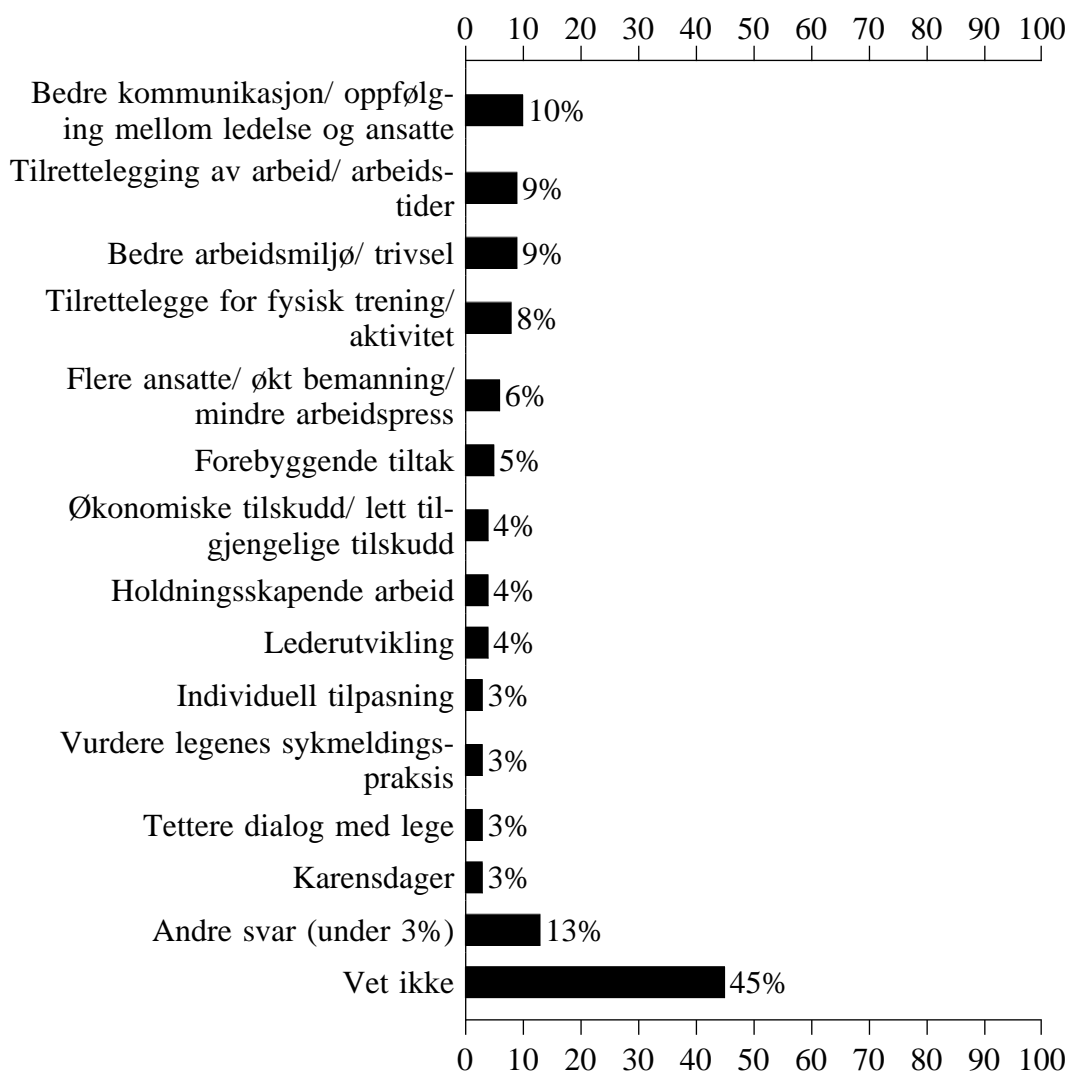


Heller ikke disse tiltakene møter entydig optimisme. Vi synes det er ganske mange som tar forbehold når det gjelder kjøp av helsetjenester for å få sykmeldte raskere tilbake i arbeid. Igjen kan dette skyldes at de tilfellene av sykefravær man har, er få eller av en slik karakter at de neppe kan endres ved kjøp av helsetjenester, slik at effekten på reduksjon av sykefravær blir beskjeden.

I et åpent spørsmål ble det spurt om det er noen andre tiltak man mener vil kunne redusere sykefraværet i virksomhetene. At spørsmålet ble stilt åpent betyr at det ikke fantes svaralternativ som sto oppført i spørreskjemaet, men at intervjuerne skulle skrive ned svarene som kom med de ord de spurte brukte. I ettertid er svarene gjennomgått og gruppert og lagt inn i databasen.

Det er selvsagt en stor utfordring å komme opp med substansielle forslag som bryter med de virkemidlene vi allerede har spurt om. Derfor blir det ofte slik at mange svar ligner til forveksling de man allerede har spurt om og det er vel også hovedinntrykket vi får når vi ser nedenstående diagram.

## Er det noen andre tiltak du mener ville kunne redusere sykefraværet i din virksomhet?



Et poeng som kommer frem i ulike varianter og som er verd å nevne, er spørsmål om arbeidspress, bemanning og økonomiske ressurser. Det er til sammen en god del svar som reflekterer underbemanning og trange budsjetter. Endring av slike knapphetsfaktorer vil kunne redusere fravær, mener noen.

## ***FADs ROLLE (Tabell 33-34)***

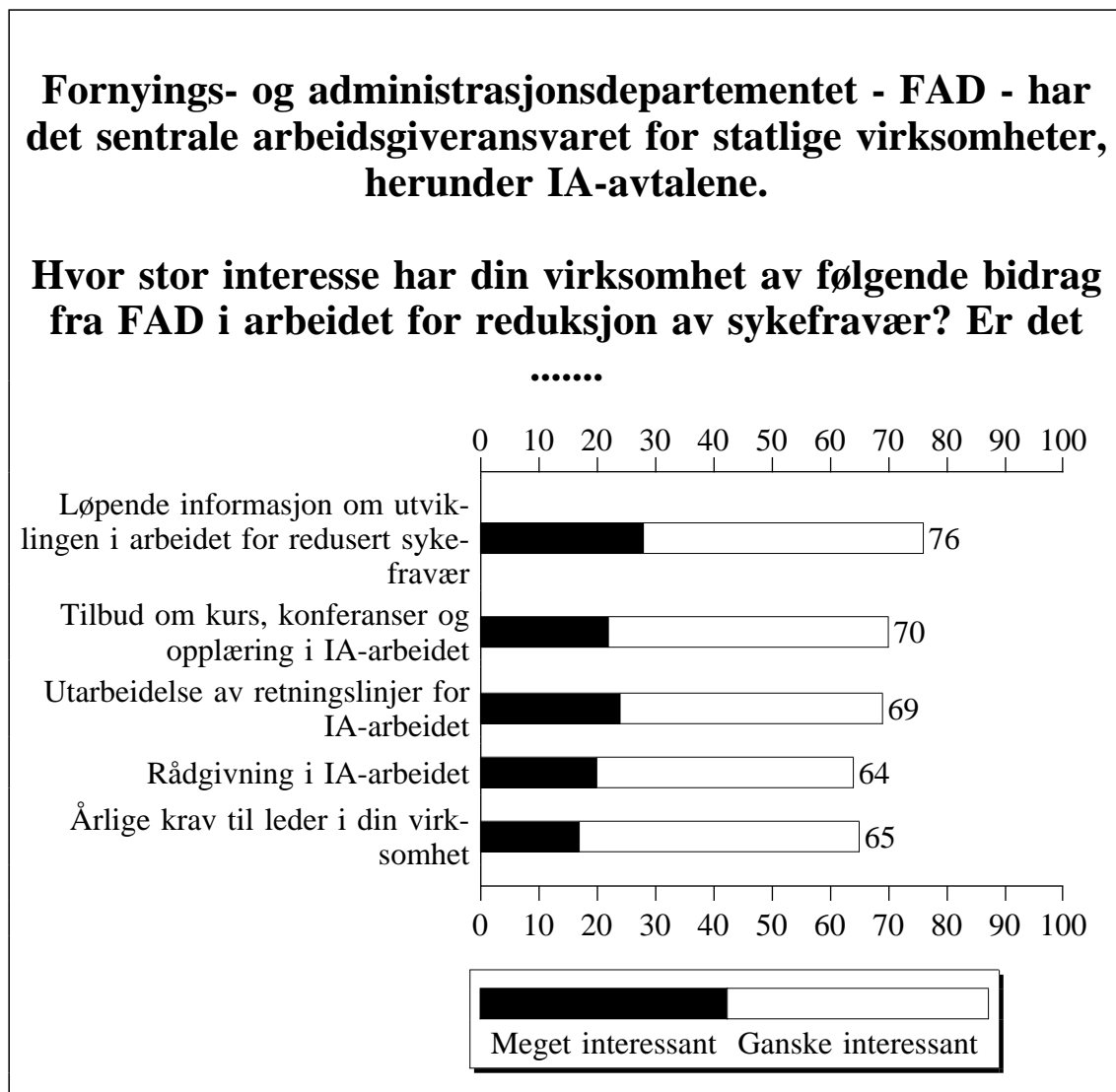
Fornyings- og administrasjonsdepartementet har det sentrale arbeidsgiveransvaret for statlige virksomheter, og derved også for IA-avtalen. I en slik posisjon har departementet et ansvar for oppfølging av virksomhetene og det vil være nærliggende å forvente at FAD engasjerte seg overfor statlige virksomheter 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**

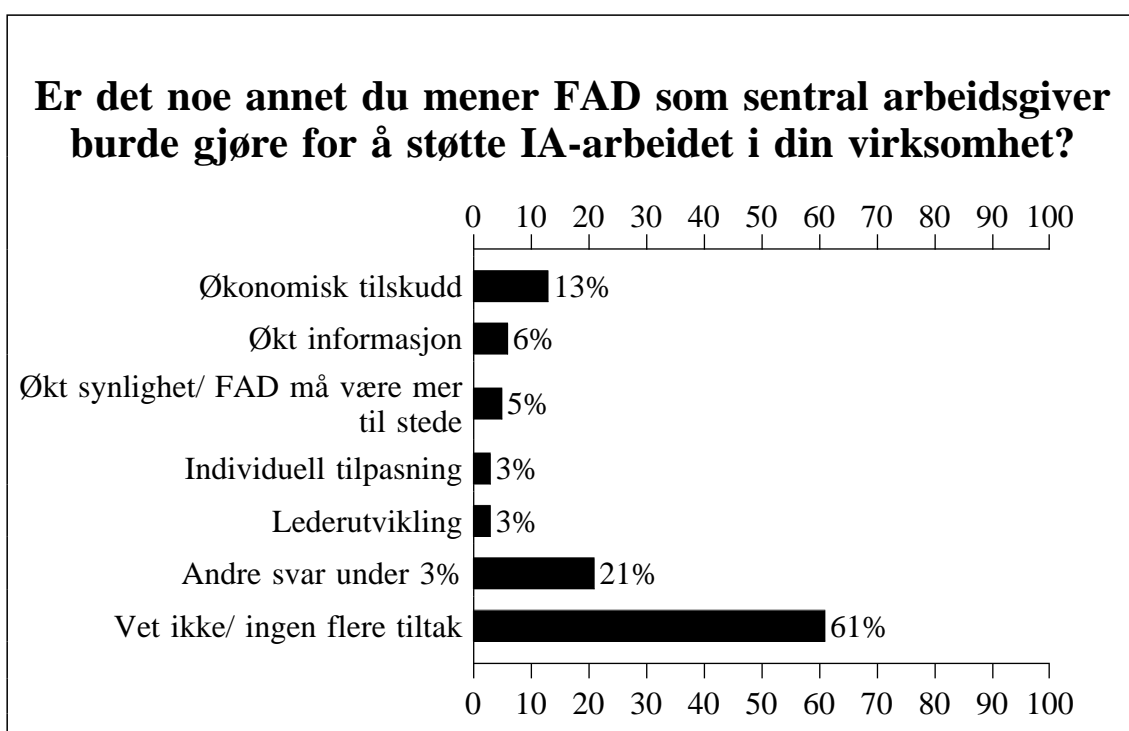
Som man ser av nedenstående diagram, viser vi hvor mange som har stor interesse av hvert bidrag, dvs. meget + ganske stor interesse. Det er vårt inntrykk at ganske mange av virksomhetene har stor interesse for bidragene.



Når vi mener at det er utbredt interesse er det fordi det er 65% eller flere som er interessert i bidragene fra FAD. Forskjellen mellom bidragene er ganske liten og det er ikke noen av bidragene som skiller seg ut som mindre interessant.

Det er imidlertid ganske klart at det er tildels store forskjeller i interesse mellom daglige ledere og IA-ansvarlige. Gjennomgående er det 15-20% høyere andel av IA-ansvarlige som er meget interessert enn de daglige lederne, på samme måte som betydelige større andeler av de daglige lederne er mindre interesserte i bidrag fra FAD. Ikke minst er det interessant å se svarene på spørsmålet om årlige krav til leder i din virksomhet. Her er det hele 38% av lederne som har liten eller ingen interesse, mens denne andelen er 21% blant de IA-ansvarlige.

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 61% 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
<b>25</b>	8.6	12.0	14.2	16.0	17.4	18.3	19.6	20.0
<b>50</b>	6.2	8.5	10.1	11.3	12.2	13.0	13.9	14.1
<b>75</b>	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.3	11.5
<b>100</b>	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10.0
<b>150</b>	3.6	4.9	5.8	6.5	7.1	7.5	8.0	8.2
<b>200</b>	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
<b>250</b>	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.2	6.3
<b>300</b>	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
<b>400</b>	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.9	5.0
<b>500</b>	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
<b>600</b>	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	4.0	4.1
<b>700</b>	1.6	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.7	3.8
<b>800</b>	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.2	3.5	3.5
<b>900</b>	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.3	3.3
<b>1000</b>	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.2
<b>1200</b>	1.3	1.7	2.1	2.3	2.5	2.6	2.8	2.9
<b>1400</b>	1.2	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.6	2.7
<b>1600</b>	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5
<b>2000</b>	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.2	2.2
<b>3000</b>	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.