

## **BCR3100**

**Kjønnsforskjeller i holdninger til sykefravær i Norge**

**Bacheloroppgave**

**Markedshøyskolen Campus Kristiania**

**Vårsemesteret 2015**

”Denne oppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Markedshøyskolen. Markedshøyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.”

## FORORD

Nå har det gått 3 år siden vi begynte på studiet HR og personalledelse, og tiden har gått så fort. Vi har vært en del av et godt sosialt miljø, og hatt gode forelesere som har gitt oss lærdom som vi sent vil glemme. Vi har vært gjennom tøffe og intense dager på Markedshøyskolen, men det har gitt oss evnen til å være tålmodige når det står på som verst, samt gitt oss gjennomslagskraft til å fullføre målet.

Det du nå har foran deg er resultatet av vårt arbeid her på Markedshøyskolen, og vi håper du vil bli fornøyd. Vi begynte å interessere oss for dette temaet i høst når det var mye diskutert i media, og vår veileder Elin Ørjasæter var en av de som deltok i debattene som handlet om årsaker til hvorfor kvinner har høyere sykefravær enn menn. Her fikk vi inspirasjon til å forske videre på temaet, men bakgrunnen for vår oppgave var ikke å avdekke årsaker men heller forske på holdninger.

Vi vil rette en stor takk til vår veileder Elin Ørjasæter som har gitt oss en enorm støtte ved at hun alltid har vært behjelpelig, samtidig som hun har gitt oss konstruktiv kritikk som har hjulpet oss videre på veien. Vi vil også rette en takk til NSB ØST som ga oss mulighet til å bruke deres ansatte som forskningsobjekter.

Oslo, Mai. 2015.

984312, 983673.

## **SAMMENDRAG**

Det høye sykefraværet blant kvinner i Norge har skapt mye medieomtale, og det har vært hete debatter rundt temaet. Vi ønsket med vår oppgave å kartlegge ulike holdninger blant menn og kvinner fordi det ikke fantes nok forskning på dette, samt at andre forskere har mulighet til å forske videre på holdninger til sykefravær blant menn og kvinner. I denne oppgaven har vi klart å avdekke ulike holdninger til sykefravær blant kvinner og menn, samt funnet ut av ulike tilnærminger til omsorgsansvar blant menn og kvinner. Kvinner bruker mer tid på dobbeltarbeid slik som lønnet arbeid og ulønnet arbeid i hjemmet, mens menn bruker mer tid på fritid. Underveis har vi vært i kontakt med NSB ØST, som har gitt oss muligheten til å bruke deres ansatte som forskningsobjekt. Vi var i kontakt med ti personer hvorav fem av de var kvinner, og resten menn. Vi valgte å samle inn data ved hjelp av kvalitativ metode og gjennom dybdeintervju, deretter foretok vi en analyse av datainnsamlingen, for å se hva kvinner og menns holdninger var til både fiktive scenarioer og generelle aspekter ved sykefravær. Videre satte vi teori opp mot våre funn for å finne ulike holdninger. Vår konklusjon er at holdninger til sykefravær blant menn og kvinner kan variere utfra livssituasjon og omsorgsansvar. Der det viser seg at den som ikke har ansvar i hjemmet stiller seg mer kritisk til å sykmelde seg.

## INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD.....	
SAMMENDRAG .....	
<b>1.0 INNLEDNING.....</b>	<b>S.6</b>
1.1 Problemstilling.....	S.6
1.1.1 Forskningsspørsmål .....	S.6
1.2 Bakgrunn for oppgaven .....	S.6-7
1.3 Avgrensninger .....	S.7
1.4 Oppgavens struktur .....	S.7
<b>2.0 TEORETISK GRUNNLAG .....</b>	<b>S.8</b>
2.1 NSB ØST.....	S.8
2.2 Sykefravær.....	S.9
2.2.1 Hva er pliktene til en sykemeldt arbeidstaker?.....	S.9
2.3 Kjønnsforskjeller ved sykefravær .....	S.9-10
2.4 Statistikk for kjønnsforskjeller i sykefravær.....	S.10
2.5 Omsorgsansvaret fordelt på kjønn .....	S.11-12
2.6 Dobbeltarbeidshypotesen .....	S.12-13
2.6.1 Normer for sykefravær og prioriteringer mellom hjem og jobb.....	S.13
2.7 Personlighetsteori .....	S.13-14
2.8 Holdninger .....	S.15
2.9 Holdning påvirker handling .....	S.15-16
2.10 Handling kan påvirke holdning .....	S.16-17
2.11 Viktigheten av å ha holdninger .....	S.17
2.12 Holdninger til sykefravær .....	S.18
2.13 Aksepterte årsaker til sykefravær .....	S.18
2.14 Forskjellige holdninger til sykefravær hos kjønnene .....	S.19
2.15 Akseptert lengde på sykefravær hos kjønnene .....	S.19
<b>3.0 METODE.....</b>	<b>S.20</b>
3.1 Forskningsstrategi og design .....	S.20
3.2 Utvalgsmetode og forskningsetikk.....	S.21

3.3 Datainnsamling.....	S.21-23
3.4 Intervjuguide.....	S.23-24
3.5 Kvalitetssikring av datainnhenting.....	S.24
3.5.1 Pålitelighet .....	S.25
3.5.2 Troverdighet .....	S.25
3.5.3 Overførbarhet .....	S.25-26
3.5.4 Bekreftbarhet .....	S.26
3.6 Mulige feilkilder .....	S.26
<b>4.0 FUNN AV KVALITATIV UNDERSØKELSE.....</b>	<b>S.27</b>
4.1 Omsorgsansvar i hjemmet.....	S.27-28
4.2 Fordeling av omsorgsansvar.....	S.28
4.3 Tilnærming til omsorgsansvar .....	S.28-29
4.4 Fordeling av fritid .....	S.29
4.5 Sykemelde seg i Norge .....	S.29-30
4.6 Holdninger til hvorfor kvinner er mer sykemeldt enn menn .....	S.30
4.7 Fiktive scenarioer / Tenkte utfall .....	S.31
4.7.1 Mangel på søvn .....	S.31
4.7.2 Alkoholinntak .....	S.32
4.7.3 Mobbing .....	S.32-33
4.7.4 Støtte og omsorg .....	S.33
4.7.5 Samlivsbrudd .....	S.34
<b>5.0 DISKUSJON AV FUNN.....</b>	<b>S.35</b>
5.1 Omsorgsansvar.....	S.35-37
5.2 Fordeling av fritid.....	S.37
5.3 Holdninger til muligheten man har til å sykemelde seg i Norge.....	S.37-38
5.4 Holdninger til hvorfor kvinner er mer sykemeldt enn menn.....	S.38-40
5.5 Fiktive scenarioer.....	S.40
5.5.1 Søvn.....	S.40
5.5.2 Alkoholinntak .....	S.40-41
5.5.3 Mobbing .....	S.41
5.5.4 Støtte og omsorg .....	S.41-42
5.5.5 Samlivsbrudd .....	S.42-43

5.6 Oppsummering av fiktive scenarioer.....	S.43-44
<b>6.0 KONKLUSJON.....</b>	<b>S.45</b>
<b>7.0 KRITIKK AV EGEN OPPGAVE .....</b>	<b>S.46</b>
<b>8.0 ANBEFALING TIL VIDERE FORSKNING .....</b>	<b>S.46</b>
<b>9.0 LITTERATURLISTE .....</b>	<b>S.47-48</b>

**Vedlegg:**

- Vedlegg 1: Opinion AS – Holdningsmåling for søvnmangel.
- Vedlegg 2: Opinion AS – Holdningsmåling for alkoholinntak.
- Vedlegg 3: Opinion AS – Holdningsmåling for mobbing.
- Vedlegg 4: Opinion AS – Holdningsmåling for støtte og omsorg
- Vedlegg 5: Opinion AS – Holdningsmåling for samlivsbrudd.
- Vedlegg 6: Holdningsmåling for søvnmangel, kvinnelige informanter.
- Vedlegg 7: Holdningsmåling for søvnmangel, mannlige informanter.
- Vedlegg 8: Holdningsmåling for alkoholinntak, kvinnelige informanter.
- Vedlegg 9: Holdningsmåling for alkoholinntak, mannlige informanter.
- Vedlegg 10: Holdningsmåling for mobbing, kvinnelige informanter.
- Vedlegg 11: Holdningsmåling for mobbing, mannlige informanter.
- Vedlegg 12: Holdningsmåling for støtte og omsorg, kvinnelige informanter.
- Vedlegg 13: Holdningsmåling for støtte og omsorg, mannlige informanter.
- Vedlegg 14: Holdningsmåling for samlivsbrudd, kvinnelige informanter.
- Vedlegg 15: Holdningsmåling for samlivsbrudd, mannlige informanter.
- Vedlegg 16: Intervjuguide

## **1.0 INNLEDNING**

I denne bacheloroppgaven har vi tatt utgangspunkt i sykefravær som vårt hovedtema. Dette har vært et meget omtalt tema i media, hvor det har vært ulike samfunnsdebattanter som har diskutert årsaker til hvorfor kvinner har høyere sykefravær enn menn. Vi har valgt å basere oss på vår kjernelitteratur som er en rapport etter ekspertmøtet om årsaker til kjønnsroller i sykefravær. Videre har vi valgt å gjennomføre kvalitative undersøkelser i selskapet NSB ØST innenfor to ulike avdelinger. Grunnen til at valget falt på disse spesifikke avdelingene er grunnet at vi ville forske på problemstillingen vår i en kvinnedominert og en mannsdominert avdeling for å avdekke om det eksisterer ulike holdninger til sykefravær mellom kjønn. NSB ØST sa seg villige til å stille opp som forskningsobjekt siden en av gruppemedlemmene er ansatt i konsernet.

## **1.1 PROBLEMSTILLING**

*”Er det forskjell på kvinner og menns holdninger til sykefravær, ?”*

Grunnen til at vi vil svare på dette er fordi vi synes temaet sykefravær er svært interessant, og det er mye omdiskutert i media. Som tidligere nevnt er sykefraværet høyere hos kvinner enn hos menn, men det finnes ikke en helhetlig forklaring på hvorfor det er slik, selv om det er forsket mye på. Når det kommer til holdninger til sykefravær eksisterer det lite forskning rundt dette. Vi vil derfor forske på om kvinner og menn har ulike holdninger til sykefravær.

### **1.1.1 FORSKNINGSSPØRSMÅL**

”Har kvinner og menn ulik tilnærming til omsorgsansvaret i hjemmet?”

”Varierer holdninger til sykefravær med livssituasjon og omsorgsansvar?”

## **1.2 BAKGRUNN FOR OPPGAVEN**

Bakgrunnen for denne oppgaven er at vi ønsker å forske på kvinner og menns holdninger til sykefravær. I Norge har sykefraværet til kvinner endret seg drastisk. Sykefraværet blant kvinner har økt til 70% mer enn menn. Som tidligere nevnt er tema allerede mye debattert i

media, men det eksisterer ikke noen helhetlig forklaring på forskjellige holdninger hos kvinner og menn. Dette vil vi forske videre på. Når vi utformet vår oppgave ønsket vi å avdekke holdninger, og se om holdninger forandrer seg etter livssituasjon og omsorgsansvar. Vi studerer HR og personalledelse, og vi anser at sykefraværspolitikken er et sentralt tema innen HR, vi vil derfor lære mer om holdninger til fenomenet.

### **1.3 AVGRENSNING OG BEGREPSAVKLARING**

Oppgaven tar for seg sykefravær. Dette er et stort tema hvor det finnes mye forskning innen årsaker til hvorfor kvinner er mer sykmeldt enn menn, men vi har valgt å fokusere på holdninger istedenfor årsaker fordi det eksisterer lite forskning på dette. Vi fokuserer på legemeldt sykefravær, og ikke egenmeldt sykefravær i denne oppgaven. Vi vil forske på kvinner og menns holdninger til sykefravær i Norge. Grunnen til at vi forholder oss til sykefravær i Norge, og ikke sykefraværet i andre land er fordi det eksisterer forskjellig sykefraværspolitik i andre land.

Når vi bruker begrepet ”holdning” så handler det om å ta stilling til noe, som i denne oppgaven blir hvordan man tar stilling til fenomenet sykefravær.

Begrepet ”omsorgsansvar” blir i denne oppgaven brukt til å beskrive, omsorg i hjemmet, slik som ansvar for barn, ansvar for syke foreldre, husarbeid og det daglige arbeidet som ikke er lønnet.

I vår oppgave velger vi å gjennomføre ti dybdeintervjuer med ti forskjellige personer som er ansatt i NSB ØST. Årsaken til at vi har valgt å utføre en kvalitativ tilnærming med dybdeintervjuer som datainnsamlingsmetode er grunnet at vi ønsker å vite mer om kvinner og menns holdninger, og hva hver enkelt informant mener om sykefravær, enn det vi hadde fått mulighet til dersom vi hadde valgt å benytte kvantitative undersøkelser.

### **1.4 OPPGAVENS STRUKTUR**

I oppgaven presenterer vi først NSB ØST som er den organisasjonen vi bruker til datainnsamling. Videre kommer den teorien vi har valgt, funn av datainnsamling, deretter kommer analysen av våre funn koblet opp mot den teorien vi har valgt, oppgaven avsluttes med konklusjon av våre funn, kritikk til egen oppgave og anbefaling til videre forskning.

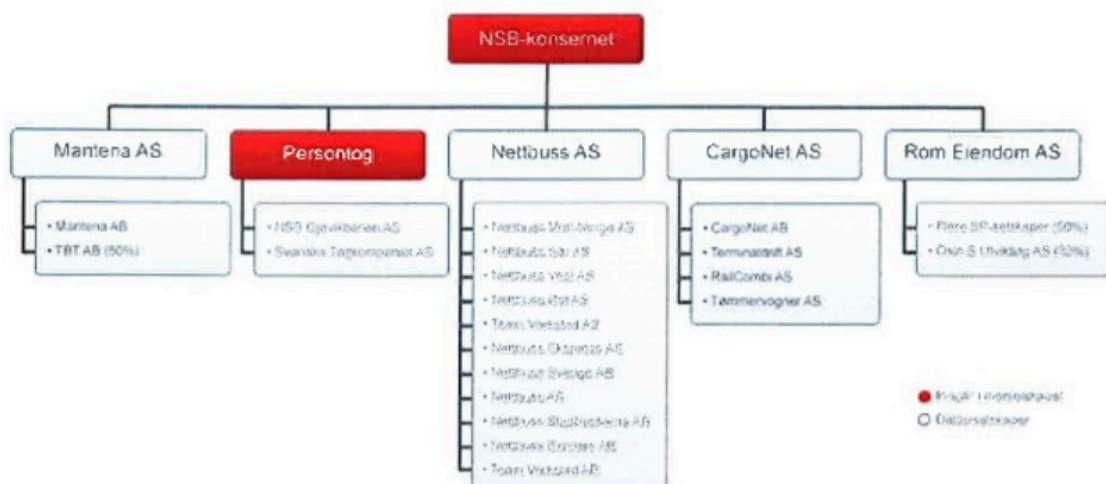


## 2.0 TEORETISK GRUNNLAG

### 2.1 NSB ØST

Vi har fått muligheten til å bruke informanter til vår oppgave fra NSB ØST. Dette er den største aktøren når det kommer til passasjertransport på jernbanen i Norge. NSB ØST er eid av staten ved Samferdselsdepartementet. I NSB finnes det mange ulike avdelinger, men vi har valgt å studere en mannsdominert avdeling, som i dette tilfellet er lokomotivførere, samt en kvinnedominert avdeling, som er konduktører.

# NSB-konsernet



Ovenfor ser vi organisasjonskartet til NSB konsernet, det viser hvilke datterselskaper NSB består av. Lokomotivførere og konduktører finner vi under Persontog, og i den avdelingen utfører vi undersøkelsen til denne oppgaven.

## **2.2 SYKEFRAVÆR**

Hva er sykefravær, og hvordan foregår prosessen fra en arbeidstaker blir syk, til han/hun drar til legen. Sykefravær menes å være legemeldt fravær, det vil si fravær fra arbeid som er lønnet på grunn av skade eller sykdom. Skaden eller sykdommen må dokumenteres med legeerklæring eller egenmelding. I Norge er det slik at arbeidstakere får 100% inntektskompensasjon fra første sykefraværsdag, og dette er noe som påvirker omfanget av sykefravær i Norge. På arbeidstilsynets nettside kommer gangen i en sykefraværsprosess frem. Dette er relevant i forhold til hva den sykmeldte må gjøre for at sykefraværet skal godkjennes (Arbeidstilsynet). Arbeidstilsynet viser til pliktene man har som sykemeldt arbeidstaker.

### **2.2.1 HVA ER PLIKTENE TIL EN SYKMELDT ARBEIDSTAKER?**

En arbeidstaker plikter å melde fra til arbeidsgiver ved sykmelding. Videre skal han/hun finne løsninger, og samarbeide med sin arbeidsgiver om en oppfølgingsplan som skal gjøre det enklere for begge parter å kartlegge hvor mye den syke kan ta del i arbeidsutførelsen. Videre plikter arbeidstakeren å møte til dialogmøte sammen med arbeidsgiver, lege og NAV. Der vil arbeidstakeren få veiledning fra NAV, som tilsier hva han/hun skal gjøre videre i prosessen.

Her får man et innblikk i hvordan prosessen foregår for en sykmeldt arbeidstaker. Det vil være i den sykmeldtes egeninteresse at han eller hun er aktiv i prosessen rundt sitt eget sykefravær ved å til enhver tid kunne informere arbeidsgiver om egen arbeidsevne, samt være villig til å samarbeide om å utarbeide en skreddersydd oppfølgingsplan som vil kunne gagne arbeidstaker ved at han eller hun ikke yter mer enn det man skal i en sykeperiode. Det å være sykemeldt innebærer blant annet at man stilles overfor lovpålagte krav om å kunne medvirke aktivt i sykemeldingsprosessen (Arbeidstilsynet).

## **2.3 KJØNNSFORSKJELLER VED SYKEFRAVÆR**

Anja Maria Steinsland Ariansen har skrevet en avhandling om forskjell i sykefravær blant menn og kvinner. I denne studien belyses ulike faktorer som kan tyde på hvorfor kvinner har høyere sykefravær enn menn. Blant annet at utbygging av velferdsstaten har gjort det mulig at flere kvinnedominerte yrker har blitt etablert. Dette resulterer i at flere kvinner utsetter familieførøkelse inntil de har etablert seg i form av høyere utdanning, og kvinner jobber mer

fulltid. På den andre siden ser man også klare forskjeller på at menn tar mer ansvar i hjemmet på grunn av likestillingen. I denne studien kommer det frem spørsmål om hvorvidt kvinners sykefravær bærer preg av disse samfunnsendringene, samt statistiske analyser som er basert på Den Norske Levekårsundersøkelsen, og registreringer fra offentlige instanser som NAV og skatteetaten.(UiB 2015).

I resultatene som ble presentert kommer det frem at yrkesklasse forklarer lite av årsaken til sykefravær blant kvinner, men at klasseforskjeller er et relevant tema hvis man skal kunne forstå sykefravær blant gravide og mødre. Hvis man skal se på kvinner med langtidsfravær som tilsvarer mer enn 16 dager, viste det seg at mødre hadde flere fraværsdager enn kvinner uten barn. I avhandlingen konkluderes det med at 25% av økningen i kjønnsforskjellen i sykefravær i en periode fra 1993 til 2007 kan tilskrives økt sykefravær blant gravide kvinner. Dette kan skyldes at arbeidslivet ikke tar høyde for at kvinner kan befinne seg i en sårbar periode hvor full arbeidsdeltakelse kan være vanskelig, så derfor er det enklere å sykmelde seg istedenfor at arbeidsgiver kan tilrettelegge arbeidsutførelsen i en slik periode (UiB 2015).

## 2.4 STATISTIKK FOR KJØNNSFORSKJELLER I SYKEFRAVÆR

På NAV sin nettside finnes det en statistikk som kan vise den store forskjellen i sykefravær mellom kvinner og menn i de siste ti årene, men vi har valgt å ta utgangspunkt i de tre siste årene da dette vil kunne gi oss data som kan fortelle hvordan sykefraværet blant kvinner og menn har utviklet seg i løpet av en kort periode. Tallene på NAV sine sider viser ulike grupper, men vi har valgt å se på det gjennomsnittlige fraværet til alle menn og kvinner uavhengig av alder. Tallene er hentet fra NAV.

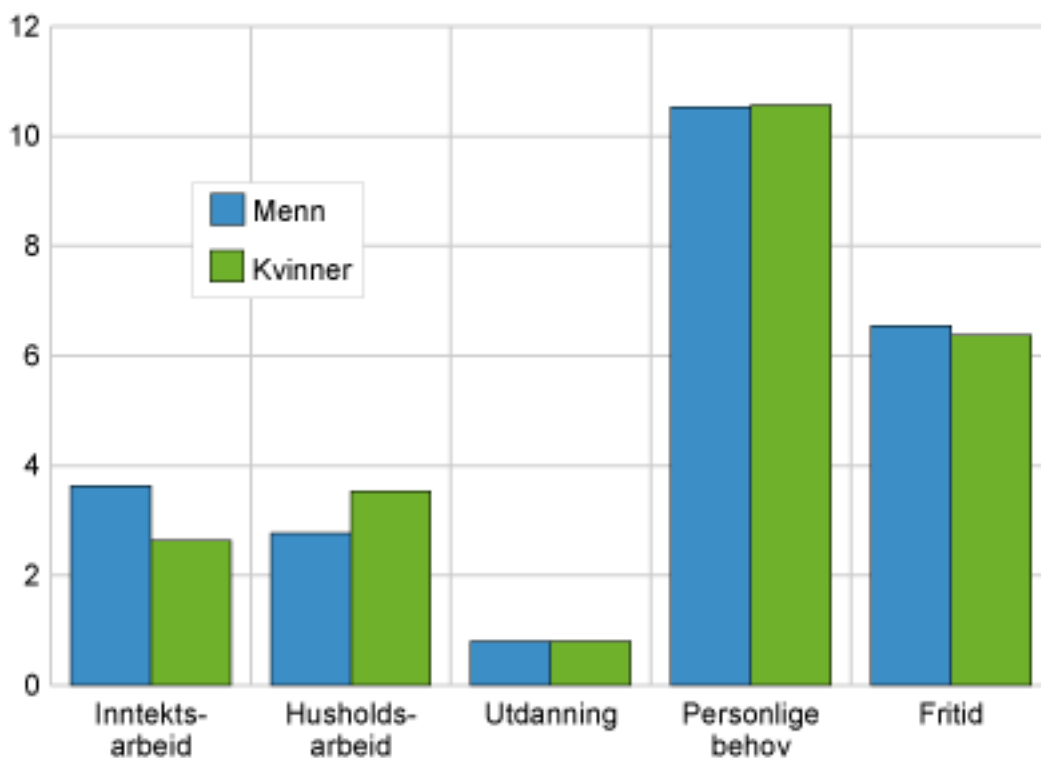
Årstal	2012	2013	2014
Menn i alt	4,2	4,1	4,0
Kvinner i alt	7,3	7,0	7,1

FIGUR 1: Tabellen ovenfor viser sykefravær målt i prosent. Man ser at menn har holdt seg på et lavt gjennomsnitt i det gitte tidsrommet sammenlignet med kvinner, som skårer nesten dobbelt så høyt.

## 2.5 OMSORGSANSVAR FORDELT PÅ KJØNN

Hos statistisk sentralbyrå finnes det målinger på hvordan arbeidet er fordelt mellom menn og kvinner. Nedenfor kommer en figur som illustrerer fordelingen av arbeidet mellom kvinner og menn de siste ti årene.

**Tid brukt til ulike aktiviteter en gjennomsnittsdag blant personer 9-79 år, etter kjønn. 2000. Timer og minutter**



FIGUR 2.

Tid brukt til ulike aktiviteter en gjennomsnittsdag blant personer 9-70 år, etter kjønn. (SSB)

I figur 2 som er funnet på statistisk sentralbyrå ser vi at den første kategorien er inntektsarbeid, det viser hvem som utførte inntektsgivende arbeid. I denne kategorien skårer menn høyere enn kvinner, og dette kan skyldes ulike årsaker. En av årsakene kan for eksempel være at kvinner velger å redusere sin stilling etter å ha fått barn, derfor kan man se en inntektsnedgang hos kvinner (Mykletun og Vaage 2012).

Neste kategori viser hvem som gjør mest av husarbeidet slik som matlaging, oppvask, rengjøring og lignende. Det viser seg at tid brukt på husarbeid har gått betraktelig ned både for yrkesaktive og ikke yrkesaktive kvinner. Likevel ser man at det er kvinner som gjør mest

av husarbeidet. Her kan vi trekke inn en hypotese av Arnstein Mykletun som kalles dobbeltarbeidshypotesen. Hypotesen hevder at kvinner de siste år har økt sin involvering i samfunnet, uten å nødvendigvis redusere ansvaret i hjemmet. Hypotesen viser til at kombinasjonen av både arbeid i hjemmet, og inntektsgivende arbeid kan føre til at kvinner blir overbelastet (Mykletun og Vaage 2012). På den andre siden ser man at menn tar større del i husarbeidet enn tidligere (SSB). Dobbeltarbeidshypotesen blir nærmere forklart i punkt 2.6.

Videre måles hvem som utdanner seg høyest blant menn og kvinner. Ifølge SSB eksisterer det ikke forskjeller når det kommer til om kjønnene tar høyere utdanning. Her stiller kjønnene likt. Tid som blir brukt på personlige behov ligger også ganske likt blant menn og kvinner, mens tid brukt på fritidsaktiviteter er høyere hos menn.

Ifølge tidsbruksundersøkelsen til SSB eksisterer det ikke store forskjeller i omsorgsansvaret blant kvinner og menn. Menn og kvinner gjør forholdsvis det samme, med noen moderasjoner. Likevel, eksisterer det store forskjeller i sykefraværet. Muligens kan det skyldes at kvinner skårer høyere på nevrotisme, og at dette resulterer i at de stresser seg syke (Mykletun og Vaage 2012). Begrepet nevrotisme vil bli videre forklart i punkt 2.7.

## **2.6 DOBBELTARBEIDS-HYPOTESEN**

Det ble utformet en rapport etter ekspertmøte om årsaker til kjønnsforskjeller ved sykefravær. Dette ekspertmøtet ble arrangert av Arnstein Mykletun (Avdeling for samfunn og psykisk helse ved FHI) og Kjell Vaage (Trygdegruppa ved institutt for økonomi, UiB). Oppdraget gikk ut på å gi en kunnskapsoppsummering om årsaker til kjønnsforskjell i sykefravær basert på allerede eksisterende forskning. Forskningsprosjektet hadde som hensikt å identifisere ulike problemstillinger som kan forskes på for å søke og forklare kjønnsforskjellen i sykefraværet.

En av hypotesene som er vesentlig kalles for dobbeltarbeiderhypotesen som vi så vidt var inne på i forrige punkt. Dette går som nevnt ut på at kvinner tar i større grad del i samfunnet ved at de har økt sin involvering i utarbeid, samtidig som de ikke redusert sin involvering i hjemmet. Hypotesen går ut på at kombinasjonen av både lønnet arbeid, samt arbeid i hjemmet kan føre til en overbelastning hos kvinner, og dette kan resultere i en økning av sykefravær blant kvinner (Mykletun og Vaage 2012).

I drøftingen av hypotesen var mange forskere skeptisk til om den eventuelle belastningen på kvinner er knyttet til samlet tidsbruk, eller om belastningen heller var knyttet til ansvarsområder, rolleforventninger, og kjønnsforskjeller når det kommer til utfordringer og byrder. Det var likevel stor enighet blant forskerne om at hypotesen knyttet til dobbeltarbeid er relevant som en antatt forklaring på den store kjønnsforskjellen i sykefravær (Mykletun og Vaage 2012).

### **2.6.1 NORMER FOR SYKEFRAVÆR OG PRIORITERINGER MELLOM HJEM OG JOBB?**

Ifølge rapporten eksisterer det en tredje hypotese, den handler om kjønnsforskjeller i preferanser for familieliv versus utearbeid. I et tradisjonelt aspekt på kjønnsroller forventes det at kvinner utvikler sterkere preferanser for fritid etter å ha født egne barn. En forklaringsmodell som dette, legger vekt på kjønnsforskjeller ved prioriteringer, og hypotesen går ut på at mødre nedprioriterer lønnet arbeid og karriere, og i større grad prioriterer fritid og familieliv. Utfra dokumenterte resultater ser man at kvinner reduserer sin yrkesdeltakelse med økende antall barn, mens menn på sin side øker yrkesdeltakelse etter økende antall barn (Mykletun og Vaage 2012).

## **2.7 PERSONLIGHETSTEORI**

At kvinner og menn er ulike når det kommer til personlighetstrekk har vært mye diskutert. En definisjon som er mye brukt rundt personlighet er et individ sine varige og stabile egenskaper, som skiller han/hun fra andre individer, og skaper grunnlaget for våre prediksjoner om individets fremtidige atferd (Brochs 2012, 268). Det eksisterer en modell, den er en av de dominerende innen personlighetsteori, og den kalles for ”femfaktormodellen”.

Femfaktormodellen går ut på at personligheten har fem grunnleggende dimensjoner (Brochs 2012, 275). Disse fem dimensjonene er ekstroversjon, omgjengelighet, samvittighetsfull, nevrotisisme og åpenhet. Dimensjonene og hva som kjennetegner de er nærmere forklart under.

Ekstroversjon: Omfatter trekk som å være sosial, verbal aktiv, vennlig og selvsikker (Brochs 2012, 275).

Omgjengelighet: Høflighet, tillitsfull, samarbeidsvillig og tolerant er trekk som går igjen i

denne kategorien. Det sentrale her er at vedkommende kommer overens med de fleste mennesker (Brochs 2012, 275).

Samvittighetsfull: Denne personligheten innehar følgende trekk: grundig, forsiktig, metodisk og hardtarbeidende (Brochs 2012, 275).

Nevrotisisme: Denne dimensjonen omfatter i stor grad trekk som oppfattes negativt; depressivitet, engstelse, emosjonalitet og usikkerhet (Brochs 2012, 275).

Åpenhet: Denne dimensjonen omfatter trekk slik som åpen for nye stimuli, original og nysgjerrig. Helhetlig går denne dimensjonen ut på at man innehar evnen og vilje til å ta inn nye erfaringer (Brochs 2012, 275).

Grunnen til at vi har valgt å fokusere på personlighetsteori er fordi det har blitt påvist i flere meta-analytiske studier at kvinner har en tendens til å være mer nevrotiske enn menn, og dette kan være en av årsakene til at sykefraværet er høyere blant kvinner, nettopp fordi at kvinner stresser seg syke.

Ifølge flere metaanalytiske studier har det blitt påvist at menn har en tendens til å være mer risikotagende og selvsikre enn kvinner (Schmitt, Realo og Voracek 2008). Disse kjønnsforskjellene i personlighetstrekk kan oppdages i tidlig barndom, og vedvarer noenlunde konstant i voksenlivet. Det viser seg i studien at effektene av disse kjønnsforskjellene fører til forutsigbare ulikheter i menn og kvinners fritids- og yrkespreferanser, samt også helserelaterte utfall (Schmitt, Realo og Voracek 2008).

Det viser seg også at de observerte kjønnsforskjellene i personlighetstrekk er kulturbetinget. Kvinner i Kina, Finland, Tyskland, Polen og Russland hadde ifølge studien en tendens til å skåre høyere på personlighetstrekkene nevrotisisme og samvittighetsfull. Menn, derimot har en tendens til å skåre høyere på ekstroversjon på tvers av kulturer (Schmitt, Realo og Voracek. 2008). Kan disse funnene være knyttet til holdninger til sykefravær hos kvinner og menn? I neste punkt går vi over til teori om holdninger, hva holdninger er og viktigheten av å ha holdninger.

## 2.8 HOLDNINGER

Begrepet holdninger blir i stor grad anvendt til daglig, i flere ulike situasjoner. Alle vet hva holdninger er, men få kan forklare begrepet.

” Holdning ses altså som det å ta stilling til noe

- en prosess som dannes etter hvert som vi trekker slutninger om ulike foreteelsers egenskaper og deres betydning for vår tilpasning til omverdenen” (Henry Egidius 2002, 15). Med begrepet foreteelser menes en hendelse eller et fenomen (Thefreedictionary).

Henry Egidius definerer holdninger som det å ta slutninger til ulike hendelser eller fenomen, for å forstå deres egenskaper og hva det betyr for vår tilpasning til verden vi lever i.

Mennesker søker balanse, og dersom et familiemedlem eller en venn har andre holdninger til et fenomen så kan man selv føle press til å endre egen holdning, eller overtale vedkommende til å skifte sin innstilling til fenomenet. For å forstå menneskers holdninger til et fenomen, kan man gjøre det ved hjelp av intervju og spørreskjema (Henry Egidius 2002, 15). Det er også viktig å forstå forskjellen på holdninger og meninger. Mennesket er generelt fullstendig klar over at man har meninger, og hvilke meninger man har, disse kan også endre seg hyppig. I motsetning til meningene, så lever holdningene gjerne sitt eget liv, og man er ikke alltid bevisst over holdningene man innehar (Ledernytt).

## 2.9 HOLDNING PÅVIRKER HANDLING

Generelt mener forskere at holdninger inneholder tre komponenter. Disse er kognisjon, affekt og oppførsel. Et eksempel på hvordan disse komponentene fungerer kan være en arbeidstaker som synes han har for dårlige arbeidsvilkår (dette er den kognitive delen). Deretter kommer affekt komponenten inn, her er følelsene til arbeidstaker innblandet. Det kan da hende at vedkommende blir sur og skuffet over den situasjonen han befinner seg i. Videre kan de sterke følelsene føre til en oppførsel. Dersom han er meget sur og skuffet kan det føre til at han endrer oppførsel og finner seg en annen jobb som har bedre vilkår. Her er handlingen er den tredje komponenten. (Stephen P. Robbins og Timothy A. Judge (2013, 105).

Disse tre komponentene er grunnleggende å forstå bakgrunnen for hvorfor mennesker handler slik som de gjør, det ligger et sett med holdninger og affekter som fører til handlingen. Affekt er en følelsesreaksjon, og brukes for å beskrive spesifikke følelser slik som frykt, sinne, sorg,



sjalusi, skuffelse, osv. Man skiller mellom positiv affekt og negativ affekt (Egidius 2002, 15).



Figur 3.

Figuren viser komponentene i en holdning, og hvordan prosessen fører til oppførsel/handling.

Et eksempel på en fiktiv situasjon der man relaterer komponentene i en holdning opp mot sykefravær kan for eksempel være: Ola våkner opp en morgen, han er trøtt og fyllesyk. Han tenker at han ikke vil dra på jobb (dette er den kognitive komponenten). Forrige uke var Petter på kontoret borte fra jobb, nemlig fordi han hadde vært fyllesyk. Ola føler at det ville være urettferdig å måtte dra på jobb fyllesyk, dersom ikke Petter gjorde det (dette er affekt-komponenten). Tankene og følelsene Ola har denne dagen leder videre til en handling/oppførsel. Han ringer inn til jobben, og han melder seg syk.

## 2.10 HANDLING KAN PÅVIRKE HOLDNING

Generelt ser man at holdninger påvirker handling, men det viser seg at handling også kan påvirke holdning. Forskeren Leon Festinger hevdet at holdninger også kan følge etter oppførsel. Det kan være en person som sier til sine venner at amerikanske biler ikke er like bra som importbiler, og at han aldri kommer til å kjøre amerikansk bil. En dag får han en amerikansk bil av sin far. Da sier vedkommende plutselig at amerikanske biler ikke er så dårlig likevel. Festinger mener at dette kalles kognitiv dissonans, da vedkommende ikke vil fremstå som inkonsistent ettersom dette anses som et negativt personlighetstrekk. Dette kan

føre til at man endrer litt på holdningene, og det han tidligere har sagt. Man gjør dette for å slippe unna det ubehaget man ellers ville følt. Stephen P. Robbins og Timothy A. Judge (2013, 106).

”Kognitiv dissonans Begrep skapt i 1957 av den amerikanske psykologen Leon Festinger (f 1919) for å betegne den manglende overenstemmelse mellom ulike verdier, holdninger, tanker og oppfatninger som kan finnes i en persons sjeleliv. Dissonansen er ubehagelig og mennesker bruker derfor ulike måter å håndtere den på” (Henry Egidius 2002, 15).

Egidius forklarer begrepet kognitiv dissonans som manglende samsvar mellom verdier, holdninger tanker og oppfatninger. Ettersom dette er ubehagelig vil mennesker prøve å unngå kognitiv dissonans.

## **2.11 VIKTIGHETEN AV Å HA HOLDNINGER**

Mennesker innehar holdninger, men holdningene lever ofte sitt eget liv, uten at man er bevisst over det. Holdningene styrer ofte store deler av vår atferd, valg, virkelighetsoppfatning og motivasjon (Bendik M. Samuelsen og Lars Erling Olsen 2007).

Holdningene er relativt stødige, og kan føre til at man reagerer ganske likt i situasjoner som minner om hverandre. Holdninger holder orden i hverdagen vår, og de fungerer som en kunnskapsorganisasjon. Mennesker har begrenset kapasitet til å huske på all mulig informasjon, derfor etablerer man holdninger og virkelighetsoppfatninger slik at det blir lettere for mennesket å reagere, uten å måtte reflektere over det på forhånd. Mennesket utvikler vanligvis holdningsmønstre som for eksempel hjelper med å ta hurtigere avgjørelser. (Samuelsen og Olsen 2007).

Holdningene kan også endres eller tilpasses avhengig av hvem man omgås. Dersom dine venner liker en ting, så kan det føles ubehagelig å mislike samme tingen, fordi man ikke vil skille seg ut i negativ sammenheng. Derfor har det seg at mennesker kan endre holdning grunnet sosiale funksjoner (Samuelsen og Olsen 2007).

## **2.12 HOLDNINGER TIL SYKEFRAVÆR**

Som tidligere nevnt er vanskelig å finne tidligere forskning og empiri, som sier noe om kjønnene har ulik holdning til sykefravær i Norge. Regjeringen utnevnte i 2010 en ekspertgruppe som ga råd om reduksjon til sykefravær, denne ekspertgruppen ble ledet av Arnstein Mykletun.

”I en e-post til Arnstein Mykletun 23. April.2015 spør vi hvorfor det er vanskelig å komme med noe konkret på om kjønnene har ulike holdninger til sykefravær? Han svarer, ”Fordi det ikke fins noe solid forskning på dette enda”.”

Videre fant vi en undersøkelse som viser i hvilken grad kvinner og menn aksepterer ulike årsaker til sykefravær. Dette kan gi en indikasjon på holdningene til sykefravær hos de ulike kjønn. Undersøkelsen ble gjort av Opinion AS, og i punktet nedenfor er den nærmere forklart.

## **2.13 AKSEPTERTE ÅRSAKER TIL SYKEFRAVÆR**

Opinion AS gjorde en undersøkelse for Nordisk Ministerråd. Undersøkelsen gikk ut på å finne aksepterte årsaker til sykefravær. Thor Erik Johansen og Anette Heier (2007) var ansvarlige for gjennomføringen av undersøkelsen. Opinion AS viser sine funn i en presentasjon. Det kom frem at årsakene som var mest akseptable for sykefravær, var støtte og omsorg til nære familiemedlemmer som trenger det, mobbing på arbeidsplassen og vanskeligheter grunnet familiesituasjoner slik som samlivsbrudd. Det som derimot var mindre akseptable årsaker til sykefravær var i forbindelse med alkoholinntak dagen i forkant eller mangel på søvn.

Det viser seg at når det gjelder støtte og omsorg til familiemedlemmer, så er denne årsaken mer akseptert hos de yngre enn hos de eldre arbeidstakerne. I undersøkelsen kommer det også frem at de med lav utdanning aksepterer denne årsaken i større grad. Når det gjelder sykefravær dersom man blir mobbet på arbeidsplassen viser det seg at arbeidstakere som er mellom 30 og 49 år aksepterer dette i større grad enn de yngre og eldre. Ved vanskeligheter grunnet familiesituasjoner slik som samlivsbrudd kommer det ikke frem store forskjeller, men man ser likevel at dette er en årsak som er akseptert i høyere grad hos arbeidstakere som er over 49 år (Johansen og Heier 2007).

## **2.14 FORSKJELLIGE HOLDNINGER TIL SYKEFRAVÆR HOS KJØNNENE**

I presentasjonen til Opinion AS viser de til forskjellige årsaker til sykefravær, og i hvilken grad de er akseptert hos de forskjellige kjønnene. Dersom man sykemelder seg på grunn av for lite søvn og/eller føler seg dårlig etter inntak av alkohol dagen i forveien, er dette mer akseptert hos menn enn hos kvinner (se vedlegg 2). Dersom man sykemelder seg på grunn av at nære familiemedlemmer trenger støtte/omsorg, er dette mer akseptert hos kvinner enn menn ( se vedlegg 4). Kvinner aksepterer også i større grad enn menn at man sykemelder seg dersom man blir mobbet på arbeidsplassen (se vedlegg 3), ved vanskeligheter i samlivsbrudd ( se vedlegg 5), forkjølet med feber eller misfornøyd med forhold på arbeidsplassen (Johansen og Heier 2007).

## **2.15 AKSEPTERT LENGDE PÅ SYKEMELDING HOS KJØNNENE.**

Menn og kvinner har generelt forskjellige holdninger til hva som er akseptabel lengde på sykemeldingen. Dette kommer frem i undersøkelsen til Opinion AS. Der viser de til hva som er akseptabel lengde på sykemeldingen hos de forskjellige kjønn, målt i gjennomsnittlig antall dager.

Hvis man blir mobbet på arbeidsplassen mener kvinner at det er akseptabelt å sykemelde seg i 37 dager, mens menn mener at det holder med 29 dager. Dersom nære familiemedlemmer trenger støtte eller omsorg, så mener kvinner at man trenger 22 dager, mens menn mener 20 dager. Her skårer kvinner og menn relativt nært, og det gjør de også når det gjelder lengden på sykemelding dersom man er misfornøyd med forhold på arbeidsplassen, ved samlivsbrudd og for lite søvn. Menn skårer litt høyere på antall dager ved sykemelding ved ubehag grunnet stress på arbeidsplassen.

Gjennomsnittlig ser vi at akseptabel lengde på sykemelding er størst ved mobbing på arbeidsplassen. Dette gjelder begge kjønn, men kvinner skårer høyere enn menn. Ved lengde på sykemelding i de andre situasjonene, så oppgir kvinner at man trenger gjennomsnittlig flere dager enn det menn oppgir. Den eneste situasjonen menn oppgir litt høyere akseptabel lengde på sykemeldingen er ved ubehag grunnet stress på arbeidsplassen.

Neste kapittel tar for seg hvilken metodisk tilnærming vi skal bruke.

### 3.0 METODE

#### 3.1 FORSKNINGSSTRATEGI OG DESIGN

Når vi skal velge det rette forskningsdesign for vår oppgave, er det viktig å velge det designet som egner seg best for å besvare vår problemstilling. Det er viktig å legge merke til at det finnes ulike strategier for å oppnå de resultater vi er ute etter. Vi sto mellom tverrsnittdesign og langsgående design. Dette er to ulike måter å benytte seg av tidsdimensjonen på, der tverrsnittdesign går ut på å fokusere på ett tidspunkt, mens langsgående design følger en eller flere caser eller analyseenheter over lengre tid. Ringdal (2001,106).

I vår oppgave skal vi benytte oss av tverrsnitt design, da vi har tenkt til å observere informantene kun en gang. Tverrsnittdesign er gjerne basert på intervjuer av få informanter. Målingene eller intervjuene skjer i et avgrenset tidsrom, og hensikten er som regel at man beskriver forhold i nåtid. Innsamling av data registreres bare en gang for hvert fenomen. Ifølge Ringdal (2001, 107) er hensikten med langsgående design at man studerer stabilitet og endring, eller at man følger en prosess over tid. Langsgående design innehar ulike undersøkelsesmetoder der ett av dem er den retrospektive undersøkelsen der et utvalg av informanter blir spurt om noe som har vært i fortiden. Siden vi kun observerer fenomenet en gang vil det ikke være vesentlig for oss å velge langsgående som det korrekte designet. (Ringdal, 2001, 107)

Når vi har valgt hvilken forskningsstrategi vi skal benytte oss av må vi videre finne det rette forskningsdesignet. Forskningsdesignet er med på å gi en struktur til forskningsprosessen, men på den andre siden er det ikke meningen å være så strukturerte i en kvalitativ undersøkelse, da problemstillingen ofte er mer åpen og mindre strukturert (Askheim og Grenness,2014 68). Det er også viktig å merke seg at det finnes ulike undertyper av design det kan velges mellom, blant annet casedesign, etnografisk design, Grounded theory- design og fenomenologisk design.

Vi har valgt å benytte oss av et fenomenologisk design da vi er opptatt av fenomenene slik de oppfattes av sansene (Askheim og Grenness, 2014, 69). I kvalitativ design er fenomenologisk design opptatt av å forstå fenomener på grunnlag av informantene sitt perspektiv, og beskrive virkeligheten slik informantene oppfatter den. Fenomenologien forutsetter at man bygger på en underliggende antagelse om at virkeligheten er slik den oppfattes av folk.

### **3.2 UTVALGSMETODE OG FORSKNINGSETIKK.**

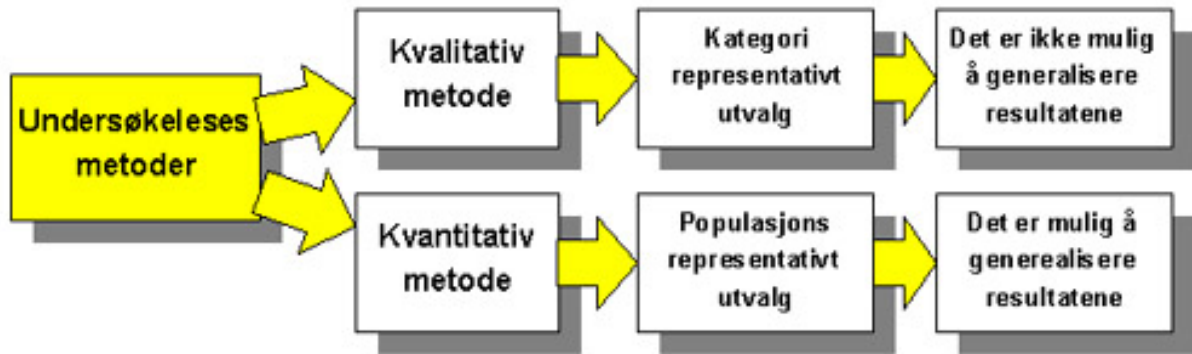
Som rekrutteringsstrategi bruker vi kriteriebasert utvalg. Kriteriene er at informantene må jobbe i NSB. For å sikre at informantene er fordelt likt på kjønn, så skal vi rekruttere fem kvinner fra en kvinnedominert avdeling, og deretter fem menn fra en mannsdominert avdeling. Informantene skal være i en alder av 25-62 år. Bakgrunnen for valg av målgruppe gjenspeiler NSB sitt mangfold av ulike variabler slik som alder, kjønn, sivilstatus samt omsorgsansvar i hjemmet. Generelt i dagens samfunn vil man kunne se antydninger til at mennesker fra 25 år og oppover kan befinne seg i det som kalles etableringsfasen av livet, dette kan innebære etablering av hjem, endring av sivilstatus, familieførøkelse osv. For noen individer vil prestasjonen øke både på hjemmefronten, samt at man skal fortsette å prestere like godt på jobben, og dette kan ha en mulig innvirkning på holdningene til sykefravær. Vi vil kartlegge holdninger hos de ulike variablene, deretter vil vi se hvordan holdningene varierer med alder.

Vi spør etter sensitiv informasjon, og derfor har informantene mulighet til å være anonyme, dette for å beskytte deres eget privatliv. Dersom det fremkommer sensitiv informasjon om bedriften skal vi følge etiske retningslinjer, og holde tilbake informasjon som eventuelt kan skade konsernet.

### **3.3 DATAINNSAMLING**

Det finnes to ulike metoder for å samle inn data, kvantitativ og kvalitativ metode. Ved bruk av kvantitativ metode prøver man å finne årsaksforklaringer, ved hjelp av talldata og statistiske analyseteknikker. Det er vanlig å dele ut spørreskjema til store utvalg.

Ved bruk av kvalitativ forskning går man mer i dybden, her søker man etter mening og formålsforklaringer. Ved å gjennomføre kvalitativ forskning setter forskeren seg nøye inn i informantenes situasjon, dette kan for eksempel gjøres gjennom samtaleintervju, observasjon eller fokusgrupper. Hensikten er å forstå informantenes handlinger eller situasjon. (Ringdal 2013, 104)



(Sander, Kjetil 2014).

Denne modellen forklarer de to ulike undersøkelsesmetodene. Ved kvalitativ metode er det ikke mulig å generalisere resultatene, fordi utvalget er kun en liten gruppe på for eksempel ti personer, og er ikke representativt for populasjonen det skal forskes på. Dersom man bruker kvantitativ metode kan utvalget være representativt for en populasjon, og det er da mulig å generalisere resultatene.

Vi velger å ta i bruk kvalitativ metode fordi vi mener det vil besvare vår problemstilling på best mulig måte. I en fokusgruppe, der alle informantene er tilstede samtidig vil det muligens foreligge et stort press, og informantene kan holde tilbake sensitiv informasjon. Ved overvåkning vil vi ikke få svar på hva informantene tenker og det vil ikke besvare vår problemstilling. Ved å gjennomføre individuelle intervjuer vil vi få mer nærhet til informanten, selv om dette er mer tidskrevende. Intervjuene vil foregå individuelt for å få frem de personlige holdningene, og fordi temaet kan være følsomt og sensitivt for informanten (Ringdal 2013, 247).

For å forstå holdningene til våre informanter, vil vi gå i dybden ved å gjennomføre individuelle dybdeintervju, dette også for å forhindre gruppepress. Andre fordeler er at man får mer informasjon fra hver informant, man kan avdekke dypere holdninger og det er enklere å tilpasse intervjuet til de forskjellige informantene. (Askheim og Grenness 2014, 91).

For å kunne måle holdninger må vi definere holdningsobjektet tydelig, forsøke å måle hvor sterke holdningene er og unngå å stille ledende spørsmål. (Ringdal 2013, 204). Vi velger å notere ned intervjuene mens de pågår, fordi vi mener at å filme intervjuene eller å ta lydopptak, vil kunne skape unødig ubehagelighet for informanten og kan påvirke svarene til vedkommende. For å forhindre at informantene blir distraheret, så skal intervjuene foregå i et

avlukket rom, uten bråk og uten eventuelle forstyrrelser slik som forbipasserende.

### 3.4 INTERVJUGUIDE

I kvantitativ metode er det vanlig å bruke spørreskjema, mens i kvalitativ metode bruker man ofte en intervjuguide som hjelpemiddel. Intervjuguiden blir en oversikt til hvilke emner og problemområder som skal gjennomgås under intervjuet. I kvalitativ metode skal intervjuet foregå som en åpen dialog mellom informanten og forskeren, på denne måten kan man grave dypere inn på hvert enkelt emne, og dette blir kalt semi-strukturert intervjuguide.

(Kunnskapscenteret).

Spørsmålene vi stiller blir knyttet opp til problemstillingen og forskningsspørsmålene. Vi vil spørre informantene spørsmål slik som: hva de synes om mulighetene man har til å sykemelde seg i Norge, og om de synes det burde vært vanskeligere, og hvorfor? Dette med hensikt om å avdekke holdningene til sykefraværet i Norge. Vil de stille seg positivt eller negativt til dette? Vi vil også stille spørsmål om oppgaver i hjemmet, fritid, tidsbruk og hvordan det er fordelt på husholdningen. Dette vil vi gjøre for å se om kvinner og menn antyder ulik tilnærming til omsorgsansvar i hjemmet, og om holdningene til sykefravær varierer med livssituasjon og omsorgsansvar.

Tidligere i punkt 2.12 kommer det frem at Opinion AS gjorde en undersøkelse for Nordisk ministerråd. Hensikten var å finne aksepterte årsaker til sykefravær. Opinion brukte kvantitativ metode som hjelpemiddel. Vi vil i vår oppgave etterprøve noen av spørsmålene de brukte i sin undersøkelse. Dette for å se om undersøkelsen fra Opinion og svarene fra våre informanter samstemmer. Vi vil prøve dette på nytt med kvalitativ metode der vi gir eksempler på noen av de fiktive scenarioer eller tenkte utfall, for å se hvordan respondentene stiller seg til situasjonen. Man vil da få dypere svar, og forsøke å forstå deres holdninger til hva som er akseptabelt og ikke akseptabelt ved sykefravær, og hvorfor de mener det. Vi vil se etter eventuelle forskjeller i holdningene til kvinner og menn.

De fem tenkte utfallene vi vil presentere for våre informanter er som følger:

1. Hva synes du om å sykemelde seg dersom man har mangel på søvn av ulike årsaker?
2. Hva synes du om å sykemelde seg dersom man føler seg dårlig grunnet alkoholinntak dagen før?
3. Hva synes du om å sykemelde seg dersom man blir mobbet på arbeidsplassen?
4. Hva synes du om å sykemelde seg dersom man må gi støtte og omsorg til nær familie som



trenger det?

5. Hva synes du om å sykemelde seg dersom man går igjennom vanskeligheter grunnet familiesituasjoner slik som samlivsbrudd?

Opinion AS presenterte også i sin undersøkelse hvor lenge det var akseptert å sykemelde seg i de forskjellige situasjonene. I vår undersøkelse spør vi også informantene til hvert av utfallene hvor lenge de synes det er akseptabelt å sykemelde seg. Dette for å se etter antydninger til forskjellige holdninger, og om det er fordelt på kjønn.

### **3.5 KVALITETSSIKRING AV DATAINNHEMTING**

For å kunne kvalitetssikre resultatene vi har fått etter at vi har foretatt undersøkelsene trekker vi frem begrepene validitet og reliabilitet. Med dette menes om den informasjonen vi har fått inn er til å stole på, og om informasjonen er gyldig (Askheim og Grennes, 22). Når vi stiller krav til om resultatene er gyldige, dreier dette seg om korrekt bruk av instrumentet vi har valgt å benytte oss av, istedenfor egenskaper ved instrumentet. Med andre ord vil det si at reliabilitet har å gjøre med hvorvidt resultatene er nøyaktige, mens validitet handler om hvorvidt den informasjonen vi har fått inn vil være til nytte for oss i forskningsprosessen. (Askheim og Grenness, 22) I kvalitative undersøkelser er det slik at det må vurderes på en annen måte enn kvantitative undersøkelser, derfor eksisterer det fire kriterier for å kvalitetssikre datainnhentingen; pålitelighet(reliabilitet), troverdighet(begrepsvaliditet), overførbarhet(ekstern validitet) og bekreftbarhet (Objektivitet). (Johannessen og Tufte, 2011,229). Videre skal vi forklare betydningen av de ulike begrepene.

#### **3.5.1 PÅLITELIGHET (RELIABILITET)**

Når vi skal undersøke resultatenes reliabilitet eller pålitelighet, tenker vi først og fremst på muligheten til reproduserbarhet; altså i hvilken grad kan andre forskere ved en eller annen anledning være i stand til å forske videre på de resultater vi har kommet frem til (Askheim og Grenness, 22). Reliabilitet knyttes til undersøkelsens data, altså hvilke data som brukes, hvordan de blir samlet inn, samt hvordan datamateriale bearbeides. For det andre er de observasjoner som blir gjort kontekststøttede og verdiladde. For det tredje bruker forskeren seg selv som instrument. Ingen andre har samme persepsjon eller erfaringsbakgrunn som forskeren, derfor kan ingen andre tolke datamaterialet på samme måte som forskeren. (Johannessen og Tufte, 2011, 229). For at forskeren kan styrke

påliteligheten er vedkommende nødt til å gi leseren en detaljert beskrivelse av konteksten, i form av en casebeskrivelse, samt en detaljert og åpen fremstilling av fremgangsmåten for forskningsprosessen. For at det skal være mulig å spore opp forskerens dokumentasjon av data, metoder og avgjørelser som er blitt gjennomført, inkludert det endelige resultatet er forskeren nødt til utarbeide en revisjonsprosedyre som sier noe om hvordan dette har blitt gjennomført (Johannessen og Tufte, 2011,229).

Begge gruppemedlemmene av denne oppgaven skal være tilstede under analysearbeidet. Dette fordi man lett kan feiltolke eller overse informasjon som er relevant. For å styrke validiteten og reliabiliteten vil det være optimalt å bruke begges oppfatning av materialet. (Askheim og Grenness 2014)

### **3.5.2 TROVERDIGHET (BEGREPSVALIDITET)**

Innenfor kvalitativ metode kan det ikke dataen måles slik som i kvantitativ metode. I dette tilfellet dreier validitet seg om den spesifikke metode undersøker det man har til hensikt å undersøke. Validitet i kvalitativ metode dreier seg om i hvilken grad forskeren klarer å reflektere framgangsmåte og funn på en riktig måte, og at forskeren klarer å reflektere formålet med studien, samt at han klarer å representere virkeligheten på best mulig måte. Videre skal vi ta for oss to metoder som vil øke sannsynligheten for troverdige resultater. Ett av disse er vedvarende observasjon som handler om å investere nok tid til å bli kjent med feltet man skal observere, slik at man kan skille mellom det som er relevant og irrelevant av informasjon. Man er nødt til å bygge opp tillit slik at man lettere kan forstå fenomenet, men før det må man kjenne til konteksten for å evne å forstå fenomenet. (Johannessen og Tufte, 2011, 230) Den andre metoden kalles for metodetriangulering dette vil si at under feltarbeidet bruker forskeren ulike metoder slik som observasjon og intervju. Forskeren tar ikke utgangspunkt i én setting, men flere. Dette vil styrke troverdigheten. (Johannessen og Tufte, 2011, 230)

### **3.5.3 OVERFØRBARHET (EKSTERN VALIDITET)**

Med ekstern validitet menes det om de funn som er blitt gjennomført kan overføres til andre fenomener. Ett eksempel kan være hvis man forsker på hvordan en bedrift tar beslutninger. Her kan man overføre resultatene til andre store bedrifter som vil etterprøve lignende fenomener. (Johannessen og Tufte, 2011,231) I vårt tilfelle hvor vi forsker på holdninger til sykefravær blant menn og kvinner, om kvinner og menn har ulik

tilnærming til omsorgsansvar i hjemmet og om holdninger til sykefravær varierer med livssituasjon og omsorgsansvar. Da er det mulig å ta informasjonen vi har kommet frem til og overføre den til andre som vil forske på det tilsvarende fenomenet. (Johannessen og Tufte, 2011,231)

### **3.5.4 BEKREFTBARHET (OBJEKTIVITET)**

Dette kriteriet innebærer at alt fra de kilder vi har brukt, til de ulike metoder vi har valgt å anvende og de konklusjoner vi trekker, skal kunne bekreftes av andre som vil forske videre på det samme. Forskere innen kvalitativ forskning er forventet å bringe et unikt perspektiv inn i de studiene som gjennomføres, men det er essensielt at funnene som er blitt gjort er et resultat av tidligere forskning, og ikke et resultat av forskerens subjektive holdninger (Johannessen og Tufte 2011,232).

### **3.6 MULIGE FEILKILDER**

I vår undersøkelse må vi ta i betraktning at en av oss er ansatt i NSB på deltid. NSB har flere hundre konduktører og lokførere men likevel kan man gjenkjenne personen som er ansatt, og dette kan være en mulig påvirkning på resultatene vi får. Andre mulige feilkilder kan være forstyrrelser under intervjuet på grunn av at de ansatte er tilkoblet til en vakttelefon der de til enhver tid må være tilgjengelig i tilfelle de skal ut i tog. En annen sentral feilkilde er at det kan være vanskelig å finne noen som vil passe akkurat til vår målgruppe, og representere hele aldersaspektet vi har valgt.

#### 4.0 FUNN AV KVALITATIV UNDERSØKELSE

I dette kapittelet legger vi frem våre funn fra intervjuene. Vi vil gå igjennom hvert tema som er relevant for å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene våre. Intervjuet bestod av to deler, der del en var åpne spørsmål og den andre delen var konkrete fiktive situasjoner. Etersom vi til sammen har ti informanter, vil vi gi et kort sammendrag på hva informantene har fortalt om de ulike temaer. Delen med fiktive situasjoner blir presentert ved hjelp av sammendrag, forklaring og vedlagte modeller.

<b>Informanter</b>	<b>Alder</b>	<b>Kjønn</b>	<b>Sivilstatus/Bo-status</b>
<b>Informant 1</b>	27	Kvinne	Samboer.
<b>Informant 2</b>	44	Kvinne	Skilt.
<b>Informant 3</b>	47	Kvinne	Samboer, 1 barn.
<b>Informant 4</b>	26	Kvinne	Singel, bor hos mor.
<b>Informant 5</b>	41	Kvinne	Samboer, 2 barn.
<b>Informant 6</b>	29	Mann	Samboer, 1 barn.
<b>Informant 7</b>	37	Mann	Samboer, 1 barn.
<b>Informant 8</b>	31	Mann	Samboer, 1 barn.
<b>Informant 9</b>	49	Mann	Samboer.
<b>Informant 10</b>	45	Mann	Samboer.

FIGUR 4

Figuren ovenfor viser hvem våre ti informanter er i form av alder, kjønn og sivilstatus eller bo-situasjon.

#### 4.1 OMSORGSANSVAR I HJEMMET

Her ble informanten spurt om hvilke arbeidsoppgaver han/hun har i hjemmet? Hvor ofte de blir gjennomført?

Kvinnene oppgir at de gjør arbeidsoppgaver slik som støvsuging, lage middag, vasking av klær, vaske vinduer og generell vask av bolig. 4 av 5 kvinner svarer at de gjør husarbeid daglig. 1 av 5 kvinner oppgir at hun bor hjemme hos mor, men at hun rydder iblant. Samtlige informanter mente også at det de gjorde av husarbeid var udefinerbart, fordi noen av arbeidsoppgavene i hjemmet gjør man ikke hver dag slik som dugnad noen ganger i året.

På dette spørsmålet svarte de mannlige informantene mye av det samme. Det som gikk igjen var at menn hadde definerbare oppgaver slik som støvsuging, matlaging, og innkjøp av mat.

En av de mannlige informantene oppgir at han kun gjør husarbeid når han må.

#### **4.2 FORDELING AV OMSORGSANSVAR**

Her ba vi informantene oppgi hvilke arbeidsoppgaver partneren har i hjemmet og hvor ofte de blir gjennomført? - Og hvorfor er fordelingen slik?

Da vi stilte informantene dette spørsmålet oppga majoriteten av kvinnene at de føler at de gjør mest av husarbeid, men at mennene bistår i arbeidsoppgaver slik som å lage middag, støvsuging, vasking av bad eller klipping av gressplen dersom kvinnene ikke har tid. 1 av 5 kvinner oppgir at hun bor hos mor, der moren gjør det meste av husarbeid i hjemmet. 2 av 5 kvinner var uten partner, der den ene kvinnen fikk hjelp av sine barn, en dag i uken stod de for matlaging.

Generelt mente de mannlige informantene at fordelingen av arbeidsoppgaver i hjemmet var fordelt slik at de deltar når det gjelder husarbeid, men samtidig kommer det frem at det er den kvinnelige partneren som gjør det meste av husarbeidet. To av informantene oppgir at de gjør like mye som kvinnene, mens tre av informantene mente det var kvinnene som sto for det meste av arbeid i hjemmet.

#### **4.3 TILNÆRMING TIL OMSORGSANSVAR**

Her ba vi informantene oppgi grunner til hvorfor fordelingen av arbeidsoppgaver er som den er. Generelt mente de kvinnelige informantene at deres partnere trengte klare retningslinjer for å få gjennomført husarbeidet. Det var også stor enighet blant kvinnene at deres partner trengte definerte oppgaver hvis noe skulle bli gjort. Kvinnene mente også at deres partner ikke tok initiativ til å ta tak i husarbeid utover disse definerte oppgavene. 1 av 5 kvinner mente at hun tok seg av alt arbeid i hjemmet da hun er nylig skilt, og lever alene.

Her svarte de mannlige informantene mye forskjellig på bakgrunn av deres livssituasjon. En av informantene svarte at det faller han helt naturlig å fordele arbeidsoppgavene 50/50 da dette passet dem best. En annen informant oppga at han var den som tok seg av arbeid utenfor huset slik som hagearbeid, mens partneren ordnet inne i huset. Den tredje informant oppga at det var naturlig at hans partner sto for det meste av husarbeidet da hun er sykemeldt, mens

han er i jobb. Den fjerde informanten oppgir at fordelingen er relativt likt, men at siden det er han som eier leiligheten så gjør han det meste av arbeidet i hjemmet.

#### **4.4 FORDELING AV FRITID**

Under dette temaet spurte vi informantene om tidsbruk av fritid. Her kom det frem at majoriteten av kvinnene bruker tid på trening og sosialt samvær. 1 av 5 kvinner brukte sin fritid på å kjøre sine barn til ulike fritidsaktiviteter samt delta på noen av disse.

Samtlige kvinner oppgir individuelle aktiviteter slik som motorsykkelkjøring, lese bøker og sykling. Kvinnene oppgir at deres partner er med på flere av aktivitetene, i tillegg til å ha sine egne aktiviteter som fotball, piano, hytteturer. En av kvinnene er fast bestemt på at hennes partner bruker betydelig mer tid på fritid enn henne selv.

De mannlige informantene oppgir at de bruker mer tid på fritid enn det deres partner gjør. De aktivitetene som går igjen hos mennene er trening, familietid og sosialt samvær. Ellers oppgir en av informantene at han er bilinteressert og bruker mye tid på bil, og en annen bruker mye tid på å kjøre motorsykkel, men at dette er sesongbetont. Den tredje informant sier at han spiller Playstation, og pusser opp huset hver dag. Mennene oppgir at deres partner ikke er med på deres fritidsaktiviteter, bortsett fra den tredje informant som sier at partneren er med på oppussingen. Han mener at oppussingen er en blanding av omsorgsansvar og fritid.

#### **4.5 SYKEMELDE SEG I NORGE.**

Her spurte vi informantene om hva de synes angående mulighetene man har til å sykemelde seg i Norge. – og om det burde vært vanskeligere.

Alle kvinnene stiller seg positivt til mulighetene man har til å sykemelde seg, og synes det er viktig at man har muligheten til dette i Norge. Kvinnene mener likevel at det er for lett å sykemelde seg, og at det trengs en holdningsendring. En av kvinnene stiller seg svært positivt til muligheten for å sykemelde seg i Norge da hun har bodd i Thailand, og har sett hvor vanskelig det kunne være for befolkningen der. Hun mener Norge har et unikt system som ivaretar mennesker når de trenger det mest, men likevel mener hun at det finnes mange unnasluntrere som utnytter systemet og at det burde skje en holdningsendring. Helhetlig mener kvinnene at det bør foreligge tiltak slik som oppfølging for å fortere komme tilbake på jobb.

Majoriteten av de mannlige informantene stiller seg positivt til muligheten for å sykmelde seg, og mener at dette fungerer bra. En av informantene svarer at muligheten for å sykmelde seg gir en trygghet når man først blir syk. To av informantene svarer at det er altfor lett å sykmelde seg i Norge, og at det bør være vanskeligere å sykmelde seg. En av disse informantene som mener at det bør bli vanskeligere påpeker også at det bør eksistere karensdager slik som i Sverige. En av informantene svarer at i noen tilfeller kan det være for lett å sykmelde seg, mens i andre tilfeller kan det være vanskelig å sykmelde seg grunnet yrkesstolthet slik at noen velger å jobbe til enhver pris. En annen informant svarer at det ikke bør bli vanskeligere å sykmelde seg, og at det er bra slik systemet er nå, men at man heller bør sjekke opp folk oftere fordi i mange tilfeller kan det være slik at noen sykmeldte er så vant til å sitte hjemme at de ikke tenker at det er noen fordel å komme seg ut i jobb.

#### **4.6 HOLDNINGER TIL HVORFOR KVINNER ER MER SYKEMELDT ENN MENN.**

Her ville vi kartlegge ulike holdninger til hvorfor de mener at kvinner er mer sykmeldt enn menn. Majoriteten av kvinnene svarte at barn er hovedårsak til hvorfor kvinner oftere er sykmeldt. Dette underbygget de fleste ved å si at det som regel er kvinnen som er hjemme med sykt barn, samt at kvinnen har en sterkere tilknytning til barna enn det mennene har, og at dette kan være mulige årsaker til hvorfor sykefraværet var så høyt blant kvinner. 1 av 5 kvinner mente at mulige grunner var den skjeve lønnsfordelingen blant menn og kvinner, og at det var mer lønnsomt for kvinner å bli hjemme med syke barn siden de tjente mindre enn menn. Generelt mente de kvinnelige informantene at det foreligger høyere forventningspress hos kvinner, og at dette har noe med sykefraværstallene å gjøre.

Her ser vi tilsvarende holdninger hos menn som hos kvinner. Her svarer de mannlige informantene at hovedårsaken til at de tror kvinner er mer sykmeldt enn menn kan være omsorg for barn, og at mor føler større tilknytning til barnet. En av informantene svarer at årsaken kan være at menn er tøffere, og at det skal mye til for at menn sykmelder seg. Majoriteten svarer også at kvinner er gravide, og at dette er en mulig årsak til hvorfor kvinner oftere er sykmeldt i lengre perioder.

#### **4.7 FIKTIVE SCENARIOER / TENKTE UTFALL:**

Her har vi valgt å lage modeller til de ulike situasjonene, da kan vi se hvordan informantene stiller seg. I modellene presenteres det om informanten mener det er akseptabelt, nøytralt eller uakseptabelt å sykmelde seg i de fiktive situasjonene. Kvinner og menn er representert i egne modeller. Se vedlegg 6-15.

##### **4.7.1 MANGEL PÅ SØVN**

Her spurte vi hva informantene synes om å sykmelde seg dersom man har mangel på søvn av ulike årsaker, og hvor lenge er det akseptabelt å sykmelde seg.

4 av 5 kvinner synes det er akseptabelt å sykmelde seg grunnet mangel på søvn. Videre sier de at det er viktig å se på årsakene til problemet, og ta tak i det. Det spørres også hva man jobber med. Informant 4 opplyser at hun selv har vært borte i dette, og hvis man har søvnproblemer er det greit å sykmelde seg, fordi man ikke presterer bra da man ikke er uthvilt. Informant 1 mener at det er uakseptabelt fordi dette ikke er grunnlag for legemeldt sykefravær, og at man heller skal ta i bruk egenmelding. Informant 3 mener akseptert lengde på sykemelding er 1-2 dager, informant 4 mener at akseptert lengde er hvert fall 4 dager. Den siste informanten mener det er opp til legen å avgjøre lengden på sykemelding. Se vedlegg 6.

Våre mannlige informanter mener alle at det er akseptabelt å sykmelde seg i denne situasjonen. Informant 10 sier at det må tiltak til for å løse problemet. To av informantene oppgir at man kan være sykemeldt i en uke. Informant 6 sier det er akseptabelt med en eller to uker. Informant 8 sier det er akseptabelt med to uker, mens informant 10 sier akseptabel lengde er helt til han/hun blir frisk. Se vedlegg 7.

Det kommer frem at mennene aksepterer i større grad å sykmelde seg grunnet mangel på søvn enn det kvinnene gjør. Når det gjelder lengde på sykmeldingen opplyser kvinner at akseptabel lengde er 0 til 4 dager, mens menn opplyser at alt fra en til to uker eller helt til vedkommende blir frisk. Alt i alt ser vi at mennene har aksept til både årsak og lengde, i større grad enn kvinnene.



#### **4.7.2 ALKOHOLINNTAK**

Her spurte vi hva informantene synes om å sykemelde seg dersom man føler seg dårlig grunnet alkoholinntak dagen før, og hvor lenge er det akseptabelt å sykemelde seg.

4 av 5 kvinner mener det er uakseptabelt å sykemelde seg hvis man føler seg dårlig grunnet alkoholinntak dagen før. Informant 1 oppgir at man bør være selvstendig og forstå at man ikke skal drikke alkohol dagen før jobb. Informant 2 sier at dette er en dårlig unnskyldning for å melde seg syk. Informant 3 sier at dette synes hun ikke noe om, og at det er selvforskyldt. Informant 5 sier at hun ikke synes noe om dette, da man har gjort noe feil, mens informant 4 mener det er akseptabelt å sykemelde seg dersom det går utover jobben. Se vedlegg 8.

5 av 5 menn mener at det er uakseptabelt å sykemelde seg. Informant 8 sier at fyllesyke ikke er noen sykdom, men man bør likevel innrømme det dersom man har behov for å være hjemme fra jobb. Se vedlegg 9.

Alt i alt ser vi at menn mener at årsaken er uakseptabel. Flertallet av våre kvinnelige informanter mener også at årsaken er uakseptabel, med et avvik som mener det er akseptabelt. Vi kan se at kvinner aksepterer årsaken i større grad enn menn.

#### **4.7.3 MOBBING**

Her spurte vi informantene hva de synes om å sykemelde seg dersom man blir mobbet på arbeidsplassen, og hvor lenge er det akseptabelt å sykemelde seg.

4 av 5 kvinner mener det er akseptabelt å sykemelde seg dersom man blir mobbet på arbeidsplassen. Informant 1,2,3 og 4 mener det er et alvorlig problem hvor det er viktig med god oppfølging fra arbeidsgiver, mens informant 4 mener årsaken er feil grunnlag for å sykemelde seg og at man bør gå til nærmeste leder som kan ordne opp i problemet. Informant 1 og 2 mener akseptabel lengde er alt fra 1 uke til flere uker, mens informant 3 mener det er greit å sykemelde seg så lenge man trenger. Se vedlegg 10.

5 av 5 menn mener det er akseptabelt å sykemelde seg dersom man opplever mobbing på arbeidsplassen. Informant 9 mener det er legen som skal vurdere sykemelding og oppfølging av vedkommende, men stiller seg positivt til at man kan sykemelde seg grunnet denne

årsaken. 4 av 5 informanter svarer at opptil en måned er akseptabel lengde, mens informant 10 svarer at 2-3 dager er greit. Se vedlegg 11.

Det kommer frem at menn aksepterer årsaken i større grad enn kvinner. Dette ser vi på avviket hos en av de kvinnelige informantene. Når det kommer til lengde svarer kjønnene mye av det samme.

#### **4.7.4 STØTTE OG OMSORG**

Her spurte vi informantene hva de synes om å sykemelde seg dersom man må gi støtte og omsorg til nær familie som trenger det. Og hvor lenge er det akseptabelt å sykemelde seg.

4 av 5 kvinner mener det er akseptabelt å sykemelde seg dersom man må gi støtte og omsorg til nær familie. Informantene mener dette er en akseptabel årsak dersom lege er enig, derimot mener informant 4 at dette er en uakseptabel årsak og at man heller skal søke fri for å gi støtte og omsorg til nær familie. Akseptabel lengde på sykemelding mener informant 1,2, og 3 er alt fra 3 dager til det som er nødvendig, mens informant 5 mener lege bør vurdere lengde på sykemelding. Informant 2 sier at så lenge man ikke utnytter situasjonen er det akseptert å være borte fra jobb. Se vedlegg 12.

5 av 5 menn mener dette er en akseptabel årsak til å sykemelde seg. Informant 8 sier at det er viktig å få sykemelding dersom man skal støtte en forelder med alvorlig sykdom. Informant 9 mener det er legitimt å sykemelde seg på bakgrunn fra lege som skal vurdere saken.

Akseptabel lengde på sykemelding mener informant 6 er individuelt, mens informant 7 og 9 mener det er akseptabelt med 2 uker. Informant 8 svarer at akseptabel lengde er 3 måneder, mens informant 10 mener det er akseptabelt med 3-4 dager. Se vedlegg 13.

Vi ser at menn aksepterer denne årsaken i større grad enn det kvinner gjør. Menn aksepterer også lengre sykefravær enn det kvinner mener er akseptabelt i denne situasjonen.

#### **4.7.5 SAMLIVSBRUDD**

Her spurte vi informantene om hva de synes om å sykemelde seg dersom man går igjennom vanskeligheter grunnet familiesituasjoner slik som samlivsbrudd, og hvor lenge det er akseptabelt å sykemelde seg.

5 av 5 kvinner mener det er akseptabelt å sykemelde seg i denne situasjonen. Informant 1 mener det er greit å sykemelde seg dersom man ikke klarer å konsentrere seg på jobb. Informant 2 mener at for noen kan dette være verdens undergang, og noen har virkelig behov for å sykemelde seg. Informant 3 mener det er akseptabelt for å ordne opp i det praktiske. Informant 4 sier at det er akseptabelt fordi man kan bli utslitt av en slik situasjon. Informant 1, 2 og 3 sier akseptert lengde på sykemelding er 1-2 uker. Informant 4 sier 4-5 dager med sykemelding. Se vedlegg 14.

5 av 5 menn mener at det er akseptabelt å sykemelde seg i denne situasjonen. Informant 8 sier det kan være tøft, spesielt når det er barn inne i bildet. Det krever mye tid, spesielt psykisk og praktiske ting. Informant 7, 8 og 9 mener det er akseptabelt med 2 uker sykemelding, mens informant 10 mener man trenger en uke. Se vedlegg 15.

Begge kjønnene, og alle informantene mener det er akseptabelt å sykemelde seg av denne årsaken. Når det kommer til lengde svarer kjønnene ganske likt, bortsett fra ett avvik hos en kvinnelig informant som svarer at akseptabel lengde er under en uke.

## **5.0 DISKUSJON AV FUNN**

I denne delen av oppgaven vil vi diskutere våre funn som vi har gjort gjennom de kvalitative undersøkelsene opp mot den teorien vi har valgt. Vi gjentar her den valgte problemstillingen og forskningsspørsmålene.

”Er det forskjell på kvinner og menns holdninger til sykefravær?”

”Hvilken tilnærming har kvinner og menn til omsorgsansvaret i hjemmet?”

”Hvordan varierer holdninger til sykefravær med livssituasjon og omsorgsansvar?”

Når vi utførte den kvalitative innsamlingen kom vi frem til noen funn som kan belyse kvinner og menns forskjellige holdninger til sykefravær.

Vi har valgt å dele opp analysen i punkter. Punktene er delt opp i faktorer som vi mener kan påvirke holdningene til sykefravær, og vi vil trekke frem hvilke ulikheter vi har funnet i holdningene.

### **5.1 OMSORGSANSVAR**

Da informantene ble spurt om omsorgsansvar i hjemmet, og hvem av partnerne som gjør hva kom det frem at kvinnene gjorde husarbeid daglig, bortsett fra en kvinne (informant 4, 26 år) som fortsatt bodde hjemme hos mor, der mor gjorde husarbeidet. Mennene bisto kvinnene med faste oppgaver som ble tildelt av kvinnene. Ifølge tidsbruksundersøkelsen viser det seg at kvinner gjør litt mer av husarbeid enn det menn gjorde (se figur 2, punkt 2,5). Våre funn viser at kvinnene gjorde betraktelig mer husarbeid enn det mennene gjorde. En mannlig informant sier at han gjør kun husarbeid dersom han må, da hans partner gjorde nesten alt i hjemmet. Hvis vi ser på tidsbruksundersøkelsen ser man at kvinner kun gjør litt mer enn menn, mens utfra våre funn viser det seg at det ikke samsvarer fordi flertallet av kvinnene i vår undersøkelse har betydelig mer omsorgsansvar i hjemmet. Det ble også hevdet at menn måtte få tydelig beskjed om hva de måtte gjøre av arbeidsoppgaver ellers ble det ifølge kvinnene ikke gjort noe, mens kvinner hevder at de selv tar initiativ til å se hvilke oppgaver som må utføres i hjemmet. Ifølge Mykletuns hypotese om dobbeltarbeid mener han at kvinner har dobbelt opp med arbeid, der de har lønnet arbeid utenfor hjemmet og ulønnet arbeid i

hjemmet. Våre funn hos de kvinnelige informantene stemmer overens med hypotesen til Mykletun da våre informanter hevder at de gjør tilsynelatende mer av husarbeid, samtidig som de arbeider i 100% stilling.

Den kvinnelige informant nr. 4 (26 år) som bodde hjemme hos mor er den eneste som rapporterer at hun ikke gjør husarbeid, dermed hadde hun ingen dobbeltarbeid siden det eneste ansvarsområde hennes var lønnet arbeid. Ettersom denne kvinnen ikke har dobbeltarbeid, barn eller yngre søsken å ta vare på, kan hennes holdninger og svar avvike fra de andre informantene, som har en helt annen livssituasjon. Vi ser at denne informanten avviker fra de andre informantene ved at hun stiller seg kritisk til å sykmelde seg, der de andre mener at det er akseptabelt å sykmelde seg (se vedlegg 6, 8, 10 og 12). Her ser vi sammenheng mellom livssituasjon og holdninger der denne informanten ikke har dobbeltarbeid, dermed er hun ikke like belastet som de andre kvinnelige informantene. På den andre siden ser vi at de mannlige informantene som har mindre omsorgsansvar enn de andre kvinnelige informantene fortsatt mener at det er akseptabelt å sykmelde seg der de fleste informantene mener det er akseptabelt å sykmelde seg.

Ifølge våre mannlige informanter gikk det igjen at de hadde faste oppgaver. De opplyste at deres kvinnelige partner gjorde mer enn hva de selv gjorde. To av de mannlige informantene hevder at de gjør like mye husarbeid som deres kvinnelige partner, men den ene informanten forklarer at fordelingen er slik grunnet at det er han som eier leiligheten, dermed falt det seg naturlig slik. Her ser vi igjen at dobbeltarbeiderhypotesen stemmer overens med våre funn da kvinnene har hovedansvaret i hjemmet. Årsaken til dette kan være at kvinner skårer høyere på personlighetstrekket nevrotisme (Schmitt, Realo og Voracek. 2008) som betyr at kvinner kan være mer angstfylte og nevrotiske, som igjen kan resultere i at de pålegger seg mer stress. Omsorgsansvaret kvinnene føler kan være grunnet forventningspress, som er tett knyttet opp mot personlighetstrekket nevrotisme (Schmitt, Realo og Voracek. 2008). Forventningspress i denne sammenheng kan for eksempel være når kvinner får besøk av venner og familie i sitt hjem er de opptatt av at huset skal være rent og pent, samtidig er de også opptatt av at de som kommer på besøk anerkjenner dem. Dette er et nevrotisk trekk der kvinnene kan være bekymret for å ikke være gode nok, ha rent nok hus eller lage god nok mat.

Ut ifra holdningsteorien (punkt 2.8) kan vi se at kvinner kan ha en holdning der de mener hjemmet skal være perfekt. Dette vekker affekt da de er bekymret for å ikke være gode nok eller bli dømt negativt av andre, som igjen leder til handling slik som å ta omsorgsansvaret og

gjøre arbeid i hjemmet. Ettersom menn skårer lavere på nevrotisisme kan dette indikere at de ikke føler den samme bekymringen som kvinner gjør, og derfor kan initiativet til å ta omsorgsansvar være redusert, eller lavere enn kvinners. Dette kan resultere i at kvinner har mindre tid til overs å bruke på fritid, mens menn har mulighet til å bruke mer tid på egenfritid. Dette skal vi se nærmere på i neste punkt.

## **5.2 FORDELING AV FRITID**

Temaet fritid handler om tid man bruker til egen interesser. De fleste av våre kvinnelige informanter opplyser at de har egen fritid, men at deres partnere bruker mer tid på fritid. Mennene sier også at de bruker mer tid på fritid, enn det deres kvinnelige partnere gjør. Dette kan vi se har en klar sammenheng med tidsbruksundersøkelsen (FIGUR 2, punkt 2.5) da det viser seg at kvinner bruker litt mindre tid på fritid, enn hva menn gjør. På den andre siden ser vi at Arnstein Mykletun sin tredje hypotese ikke stemmer overens med våre funn da den omhandler at kvinner, når de først har fått barn bruker mer tid på fritid og familie versus arbeid utenfor hjemmet, men dette kan igjen dreie seg om at kvinner bruker mer tid på å planlegge fritidsaktiviteter som utføres av hele familien. Dette har en sammenheng med våre funn da det viser seg at noen av de kvinnelige informantene opplyser at i tillegg til at deres partnere er med på familieaktivitetene bruker partneren også tid på sine egne aktiviteter slik som fotball, piano og hytteturer.

## **5.3 HOLDNINGER TIL MULIGHETEN MAN HAR TIL Å SYKEMELDE SEG I NORGE**

Majoriteten av våre kvinnelige informanter stiller seg positivt til muligheten man har til å sykmelde seg. En av våre kvinnelige informanter stiller seg svært positiv til mulighetene, siden hun har bodd i Thailand. Hun har sett hvor store utfordringer det er dersom man skulle sykmelde seg der.

Vi kan også se at alle stiller seg positive, men likevel mener de fleste av våre kvinnelige informanter at Norges befolkning trenger en holdningsendring fordi man kan sykmelde seg der det ikke eksisterer grunnlag for sykemelding. Ifølge Henry Egidius (2002) kommer det frem at dersom en venn har andre holdninger til et fenomen, så kan man selv føle press til å endre egen holdning. Dersom majoriteten endrer sin holdning til å sykmelde seg, og skifter innstilling, så kan dette ha en mulig innvirkning til en holdningsendring. En annen holdning

som kommer frem hos våre kvinnelige informanter er at man ikke trenger å sykmelde seg bare fordi man føler seg dårlig, at det heller bør eksistere andre tiltak slik som tilrettelegging.

Flertallet av våre mannlige informanter stiller seg også positive til muligheten til å sykmelde seg i Norge. På den andre siden eksisterer det ulike holdninger hos menn, der to av informantene hevder at det er altfor lett å sykmelde seg i Norge, og at det bør være vanskeligere å sykmelde seg.

Det kommer også frem blant en av våre mannlige informanter at det kan eksistere tilfeller hvor det er altfor enkelt å sykmelde seg, mens i andre tilfeller kan det ifølge denne informanten være vanskelig å sykmelde seg på grunn av at mange menn har høy yrkesstolthet, som gjør det vanskelig for noen menn å innrømme at de er syke. Utfra teorien kan vi se på komponentene i en holdning hvor kognisjon og affekt leder videre til handling (se punkt 2.8). Det kan være slik at vedkommende tenker at han vil bli sett på som svak dersom han sykmelder seg. Affekten/følelsene til vedkommende på dette tidspunktet er at han ikke vil bli sett på som en svak person. Videre vil tankene og følelsene hans føre til at han ikke tørr å sykmelde seg.

En annen holdning som kommer frem hos en mannlig informant er at folk som har vært sykmeldt i mange år blir så vant til å sitte hjemme at de ikke tenker at det er en fordel å komme seg ut i jobb. Dette kan ha en sammenheng med teorien som dreier seg om at handling kan påvirke holdning, med andre ord kalles dette for kognitiv dissonans (punkt 2.9) ifølge Robins og Judge (2013) kan det være slik at hvis et individ har vært syk i lang tid, så kan holdningen hans være at det er riktig å sitte hjemme med sykmelding. Det kan da være vanskelig å omstille holdningen til at det er riktig å gå på jobb.

Forskjellen på kvinner og menn når det kommer til holdninger er at kvinner hevder at muligheten til å sykmelde seg i Norge er positiv, men at det trengs en holdningsendring. De mannlige informantene på sin side mener også at det er positivt, men at det kan være vanskelig å sykmelde seg grunnet yrkesstolthet og at det kan være vanskelig å gå tilbake til jobb dersom man har vært sykmeldt lenge. Det kommer også frem at mennene synes det er altfor lett å sykmelde seg.

#### **5.4 HOLDNINGER TIL HVORFOR KVINNER ER MER SYKEMELDT ENN MENN.**

De fleste av våre kvinnelige informanter opplyste at barn er hovedårsak til at kvinner oftere er sykmeldt enn menn. Informantene underbygget påstanden om at barn er hovedårsaken med at det er kvinnen som er hjemme med sykt barn, og at kvinnen har en sterkere tilknytning til barna enn det mennene har.

Ifølge de funn som vi har gjort, og dobbeltarbeiderhypotesen til Mykletun ser vi en sammenheng som kan indikere at kvinner tar seg av hjemmet, og med hjemmet menes det også pleie av syke barn (Mykletun og Vaage 2012).

Forskjellige holdninger som kommer frem hos våre kvinnelige informanter under dette temaet, er at det fortsatt eksisterer skjev lønnsfordeling mellom kvinner og menn, og at dette resulterer i at mannen som har høyest lønnet arbeid drar på jobb, mens kvinnen blir hjemme. Her kan vi igjen dra inn komponentene i en holdning der kognisjon og affekt leder til handling.(Holdningsteori)

Et eksempel på dette kan være at kvinnen på sin side sitter med ideen om at mannen tjener mer enn henne, dermed føler hun at familien vil tape penger, og at de ikke har råd til dette. Dette fører videre til handlingen der kvinnen blir hjemme mens mannen går på jobb. På den andre siden er det allmennkjent i Norge at skjev lønnsfordeling kun eksisterer i liten grad. Sykefraværsordningen er også slik at selv om mannen hadde sykmeldt seg, så hadde han fått 100% utbetalt lønn.

Våre kvinnelige informanter snakker igjen om forventningspress hos kvinner, og at dette har noe med sykefraværstallene å gjøre. Her kan vi igjen dra inn femfaktormodellen som beskriver ulike personlighetstrekk der kvinner skårer høyere på nevrotisisme, og at dette kan resultere i at kvinner stresser seg syke (Schmitt, Realo og Voracek. 2008).

Ut fra våre funn ser vi tilsvarende holdninger hos menn som hos kvinner. Majoriteten av de mannlige informantene hevder at barn er hovedårsaken til at de tror kvinner er mer sykmeldt enn menn. En annen holdning som viser seg hos de mannlige informantene er at de hevder at kvinner er gravide, og at dette er en mulig årsak til de høye sykefraværstallene hos kvinner. I henhold vår teori skrev Anja Maria Steinsland Ariansen en avhandling om forskjell i sykefravær blant menn og kvinner konkluderes det med at 25% av økningen i



kjønnsforskjellen i sykefravær i en periode fra 1993 til 2007 kan tilskrives økt sykefravær blant gravide kvinner (Uib 2015).

## **5.5 FIKTIVE SCENARIOER**

### **5.5.1 SØVN**

I denne undersøkelsen kommer det frem at mennene mener det er mer akseptabelt å sykemelde seg grunnet mangel på søvn, enn det kvinner mener. Lengde på akseptert sykemelding i denne situasjonen varierer med kjønn, der menn mener det er greit med en til to uker, eller helt til vedkommende blir frisk, mens kvinner mener 0-4 dager. I alt ser vi at mennene aksepterer både årsak og lengde i større grad enn kvinnene. I undersøkelsen gjort av Opinion, (se punkt 2.13 tidligere i oppgaven) kommer det også frem at menn aksepterer å sykemelde seg grunnet mangel på søvn, i større grad enn det kvinner synes er akseptabelt (se vedlegg 1). I den samme undersøkelsen skårer menn og kvinner relativt likt når det gjelder akseptert lengde på sykemelding, her ser vi differanse i svarene fra Opinion og svarene fra våre respondenter, der våre funn viser at menn aksepterer lenger sykefravær enn det kvinnene aksepterer i dette tilfellet.

Forskjellen mellom kvinner og menns holdninger er at mennene sier at tiltak må til for å løse problemet med søvnmangel. Det er viktig å være skjerpet, spesielt hvis man kjører tog (som han gjør). Dersom legen vurderer at det er riktig, så er det greit. Man skal være skikket på jobb, da kan man ta seg en sykemelding om man ikke føler seg opplagt. Mens kvinner på sin side hevder at det er viktig å se på årsakene til problemet, og ta tak i det. De svarte også at det var individuelt, og at det spørs hva man jobber med. Man presterer ikke bra hvis man ikke er uthvilt. Informant 4, kvinne 26 år mener det ikke er akseptabelt, og sier at det ikke er grunnlag for sykemelding, og man heller bør ta i bruk egenmelding.

### **5.5.2 ALKOHOLINNTAK**

Når vi spør om alkoholinntak som sykemeldingsgrunnlag, så viser det seg at kvinnene aksepterer det i større grad enn menn. Flertallet av kvinnene svarer likevel at det er uakseptabelt, mens alle menn i undersøkelsen sier det er uakseptabelt. I undersøkelsen gjort av Opinion AS kommer det frem at alkoholinntak var en mindre akseptert årsak enn de andre

fiktive årsakene, og menn viser større aksept enn det kvinner gjør (se vedlegg 2). Vi kan da se en forskjell som viser at av våre informanter har kvinner størst aksept, mens Opinion viser at menn har større aksept. Utfra menns holdninger viser det seg at de fleste menn svarer at det ikke er riktig grunnlag for å sykmelde seg, og at dersom dette skulle oppstå er man nødt til å ta tak i det ved å blant annet innrømme at man har gjort en feil til leder, dersom man har behov for å være hjemme fra jobb. De kvinnelige informantene hevder også at man bør være selvstendig nok til å forstå at man ikke skal drikke alkohol dagen før jobb, og at dette er selvforskyldt, dermed ingen god grunn til sykmelding. Men det rådet stor enighet blant informantene at dersom det gikk utover arbeidsutførelsen var det akseptabelt å sykmelde seg.

### **5.5.3 MOBBING**

Når vi spør i hvilken grad det er akseptabelt å sykmelde seg grunnet mobbing, så aksepterer menn dette i større grad enn det kvinnene gjør, mens i opinion sin undersøkelse kommer det frem at mobbing på arbeidsplassen er en av de mest aksepterte årsakene til sykefravær, men at kvinner aksepterer dette i større grad enn menn (se vedlegg 3), dette er det motsatte av våre funn. Når det kommer til akseptert lengde på sykemelding viser Opinion sine funn at kvinner mener det er akseptabelt i 37 dager, og menn mener det holder med 29. Gjennomsnittlig er akseptabel lengde på sykefravær lengst ved mobbing. Derimot sier våre kvinnelige respondenter at det er akseptert med en til eventuelt flere uker, mens våre mannlige respondenter mener alt fra 2-3 dager helt opp til en måned.

Her ser vi utfra menns holdninger at de fleste hevder det er opp til legen å vurdere sykemelding og oppfølging av vedkommende, men at det er positivt at man har muligheten til å sykmelde seg i denne situasjonen. En av de mannlige informantene svarte at det ikke er bra å være på jobb når man blir mobbet.

Blant de kvinnelige informantene viser det seg at de fleste mener at mobbing er et alvorlig problem, og at det er viktig med god oppfølging fra arbeidsgiver. Informant nr. 4 kvinne 26 år mener at årsaken er feil grunnlag å sykmelde seg for, og at man heller bør gå til nærmeste leder som kan ordne opp i problemet.

#### **5.5.4 STØTTE OG OMSORG**

Vi ser i vår undersøkelse at menn aksepterer denne årsaken i større grad enn det kvinner gjør. Menn aksepterer også lengere sykefravær enn det kvinner mener er akseptabelt i denne situasjonen. De mannlige informantene oppgir at de synes akseptabel lengde er fra 2 uker opp til 3 måneder, mens de kvinnelige informantene sier akseptabel lengde er fra 3 dager til det som er nødvendig. I opinion sin undersøkelse kommer det frem at dersom man sykemelder seg fordi man må gi støtte eller omsorg til nære familie, er dette også en av de mest aksepterte årsakene. Opinion presenterer at kvinner aksepterer denne årsaken i større grad enn menn (se vedlegg 4), dette er forskjellig fra våre funn, som viser at menn aksepterer i større grad.

Det vi ser går igjen hos menn er at de hevdet at det er viktig å få sykemelding i dette tilfellet, og at det er viktig dersom man må støtte en forelder med en alvorlig sykdom, men igjen var det stor enighet når det kom til at det er lege som må vurdere saken.

De kvinnelige informantene mente blant annet at det er akseptabelt dersom lege er enig i saken, og at så lenge man ikke utnytter systemet er det akseptabel årsak, mens informant nr. 4, kvinne 26 år gammel hevdet at man heller bør søke om fri for å gi støtte og omsorg til nær familie.

#### **5.5.5 SAMLIVSBRUDD**

Begge kjønnene, og alle informantene mener det er akseptabelt å sykemelde seg ved samlivsbrudd. Når det kommer til lengde svarer kjønnene ganske likt, de mener rundt to uker, bortsett fra ett avvik hos en kvinnelig informant som svarer at akseptabel lengde er under en uke. Opinion AS presenterer at å sykemelde seg grunnet skilsmisse er i stor grad akseptert, men at kvinner aksepterer dette i større grad enn det menn gjør (se vedlegg 5), men våre funn viser at de aksepterer i like stor grad.

Majoriteten av våre mannlige informanter mente at dette kan være en tøff situasjon, spesielt dersom det er barn med i bildet. De hevdet også at det ville ta tid å ordne praktiske ting slik som bytting av skole, flytting osv. Derfor mente de at dette var en akseptabel årsak.

Holdningene til majoriteten av de kvinnelige informantene var at det kan være vanskelig å konsentrere seg på jobben i en slik situasjon, derfor er det viktig å ha mulighet til å sykemelde seg. Derfor gikk det igjen i kvinnenenes holdninger at dette er en slik situasjon hvor det er

akseptert å sykmelde seg siden man kan bli utslitt av både det psykiske og fysiske som følger med i en slik situasjon.

## **5.6 OPPSUMMERING AV FIKTIVE SCENARIOER.**

Dette er en oppsummering der vi fremhever likheter og forskjeller av våre funn, opp mot funn gjort av Opinion AS. Det viste seg at våre resultater på de fleste punkter skiller seg fra Opinion.

Når det gjelder det fiktive scenarioet søvn, viser resultatene til Opinion AS at menn aksepterer dette i større grad enn kvinner. Det viste også våre funn. Holdningene til menn er at det er viktig å sette i gang tiltak for å bli frisk igjen og at det er opp til legens vurdering. På den andre siden mener kvinner at det er viktig å se på årsakene til problemet. Vi ser at menn og kvinner har forskjellige holdninger til hvordan de mener man skal håndtere søvnproblemet.

Ved fravær grunnet alkoholinntak viser resultatene til Opinion AS at menn aksepterer dette i større grad enn kvinner, mens våre funn viser at kvinner aksepterer denne årsaken i større grad enn menn. Vi ser at kvinner og menn har forskjellige holdninger til dette temaet. Holdningene til menn er at det er viktig å innrømme alkoholinntak til sin leder. Kvinnenes holdning er at dette er selvforskyldt, og ingen god unnskyldning til å sykemelde seg.

Dersom man sykemeldte seg ved mobbing fant Opinion at kvinner aksepterer dette i større grad, mens våre funn viser at menn aksepterer denne årsaken i større grad. Det eksisterer like holdninger hos kvinner og menn til dette temaet. Der begge kjønn sier at oppfølging er viktig, men det kommer også frem at kjønnene har ulike holdninger der mennene mener at det er opp til legen å vurdere. Kvinner på sin side mener det er et alvorlig problem, men på den andre siden ser vi at den ene kvinnelige informant (informant nr.4, 26 år) har en holdning som sier at dette ikke er grunnlag for sykemelding og at man heller skal gå til nærmeste leder for å få hjelp.

Ved sykefravær som gjelder støtte og omsorg viser resultatene til Opinion at kvinner aksepterer dette i større grad enn men, mens våre resultater viser at menn aksepterte i større grad enn kvinner. Holdningene til menn er at det er viktig å støtte syke foreldre, mens kvinene har holdninger slik som at det er opp til legens vurdering, mens informant 4 (26 år) har en

annen holdning som sier at dette ikke er grunnlag for sykemelding, men heller søke om fri for å kunne støtte familien.

I det siste fiktive scenarioet samlivsbrudd viser Opinion at kvinner aksepterte dette i større grad enn menn, mens våre funn viste at menn og kvinner aksepterer i relativt lik grad.

Det var kun en av de kvinnelige informantene (nr.4, 26 år) som opplyste at det holdt med underkant av en uke sykemelding i dette tilfellet, mens resten av de kvinnene og alle mannlige informanter opplyste at det var akseptabelt i over to uker. Holdningene mellom kjønnene var like der de sier at man trenger god tid til å ordne det praktiske ved et samlivsbrudd. Mennene hadde en holdning til at samlivsbrudd er en tøff situasjon. Vi kan se en lignende holdning hos kvinnene der de sier at samlivsbrudd kan være psykisk belastende.

Det som var gjennomgående i de fiktive scenarioene var at svarene fra den kvinnelige informanten (nr.4, 26 år) skilte seg ut i stor grad fra alle de andre informantene, og fra undersøkelsen til Opinion. Hun skilte seg spesielt ut ved å holdningen til at det er uakseptabelt å sykemelde seg ved mobbing, og dersom man må gi støtte og omsorg til familie, der svarte de andre informantene at dette var akseptabelt.

Det som skiller denne kvinnen fra de andre er at hun er den yngste informanten. Hun skiller seg også ut ved at hun er den eneste som fortsatt bor hjemme hos mor, og har ingen barn eller yngre søsken å ta vare på. Hun har ingen, eller lite omsorgsansvar i hjemmet. Hun har ikke dobbeltarbeid, som belaster hennes hverdag, og vi ser at hennes livssituasjon påvirker hennes holdninger, og varierer fra de andre informantene som har en annen livssituasjon og omsorgsansvar. I vår teori nevner vi at Arnstein Mykletun har en hypotese som viser til at kombinasjonen av både arbeid i hjemmet, og inntektsgivende arbeid kan føre til overbelastning. Vi kan se at de andre informantene har både arbeid i hjemmet og inntektsgivende arbeid som kan føre til overbelastning, og som igjen kan resultere i at de har større aksept for å sykemelde seg i de ulike situasjonene, slik som informant 4 ikke har i like stor grad.

## 6.0 KONKLUSJON

Vi har i vår oppgave prøvd å se om det eksisterer ulike holdninger til sykefravær hos kvinner og menn. Forskningsspørsmålene vi utformet er et bindeledd til vår problemstilling, slik at vi ved hjelp av forskningsspørsmålene enklere kunne svare på problemstillingen på en effektiv måte. Forskningsspørsmålene vi benyttet oss av er: Har kvinner og menn ulike tilnærming til omsorgsansvaret i hjemmet, og varierer holdninger med livssituasjon og omsorgsansvar?

Det vi kom frem til er at det eksisterer både like og ulike holdninger hos kjønnene. De holdningene som gikk igjen hos begge kjønnene var at kvinner i større grad er mer sykemeldt enn menn, at hovedårsaken til dette var omsorg for barn, og at kvinner føler sterkere tilknytning til barn. En annen likhet hos kjønnene var at de hadde en positiv holdning til muligheten man har til å sykemelde seg i Norge, men at det bør eksistere tiltak slik som oppfølging dersom man først blir sykemeldt. Den siste likheten i holdninger var at legens vurdering var essensiell ved sykemelding. De holdningene som kun kom frem hos de mannlige informantene var at det er for lett å sykemelde seg, og at det bør være vanskeligere å få sykemelding. En annen holdning som kom frem hos de mannlige informantene var at menn kan ha høyere yrkesstolthet som fører til at det er vanskelig å innrømme at de er syke. Det var også enighet at dersom man var sykemeldt i lengre tid, kunne det være vanskelig å omstille seg til å starte på jobb igjen, og at man da heller velger å forbli syk. Holdningen til at kvinner er mer sykemeldt enn menn var fordi kvinner sykemelder seg oftere grunnet graviditet.

Holdningene som kun kom frem hos de kvinnelige informantene var at det trengs en holdningsendring hos det norske folk. Kvinnene opplyste også at det eksisterer et høyt forventningspress hos kvinner, som kan føre til at de blir syke i større grad enn menn. Der vi presenterte de fiktive sykefraværsårsaker kom det frem at menn aksepterer i større grad enn kvinner. Ut fra våre funn ser vi at kvinnene har større omsorgsansvar enn menn, og at menn har mer fritid enn kvinner, likevel er det mennene som har størst aksept for å sykemelde seg. Her ser vi at holdninger til sykefravær varierer med livssituasjon og omsorgsansvar. En mulig forklaring på dette er den ene kvinnelige informanten (nr. 4, 26 år) som har en annen livssituasjon enn de andre kvinnene. Hun har ingen omsorgsansvar, og dette kan igjen påvirke holdningen hennes da vi ser at hun stiller seg mer kritisk til sykefravær. Vi kan derfor konkludere med at i de tilfeller det foreligger dobbeltarbeid, både lønnet og ulønnet arbeid i hjemmet ser vi en positiv holdning til sykefravær, der de sier det er akseptabelt å sykemelde seg.

## **7.0 KRITIKK AV EGEN OPPGAVE**

Når vi skrev denne oppgaven var det en del faktorer vi ikke tenkte over før vi begynte å forske på temaet, blant annet at en av gruppe medlemmene er ansatt i bedriften hvor vi foretok den kvalitative datainnsamlingen. Dette kan ha påvirket svarene vi fikk i dybdeintervjuet, da de ansatte kjenner til hverandre og kan ha følt seg utilpass når det gjelder å svare på spørsmål til et sensitivt tema slik som dette. I intervjuguiden spørsmål nr. 8, spør vi informantene om de kjenner noen som har sykmeldt seg utfra et dårlig grunnlag. Her kunne vi stilt spørsmålet annerledes fordi informantene ikke nødvendigvis vet hva et dårlig grunnlag er. Dårlig grunnlag i dette tilfellet var lite definert. En annen faktor som kan kritiseres i vår oppgave er at vi har en yngre kvinnelig informant på 26 år, som ikke har noe omsorgsansvar i hjemmet, men vi har ikke en så ung mannlig informant uten omsorgsansvar som kan sammenlignes med den kvinnelige informanten. Den yngste mannen vi har med er 29 år. Resultatet kunne ha blitt noe annerledes når det gjelder alder og omsorgsansvar.

## **8.0 ANBEFALING TIL VIDERE FORSKNING**

For videre forskning til holdninger til sykefravær i Norge anbefaler vi en annen forskningsmetode, slik som etnografiske studier der forskeren tar i bruk observasjon i en lengre periode. Der kan forskeren observere hvordan omsorgsansvaret faktisk er fordelt. Forskeren kan observere ved hjelp av kamera, dagbøker eller at forskeren er tilstede i respondentenes naturlige omgivelser. Positive sider ved dette er at forskeren faktisk kan se hvordan omsorgsansvaret er fordelt, men på den andre siden eksisterer det negative sider ved metoden fordi respondentene kan endre sin væremåte når de blir observert. Forskeren kan etter dette ta i bruk dybdeintervjuer for å kartlegge holdningene til sykefravær. Da kan han sammenligne om holdninger til sykefravær varierer med omsorgsansvar, livssituasjon og kjønn.

## 9.0 LITTERATURLISTE

- Arbeidstilsynet. Tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.  
Lesedato 15.03.15:  
<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78249/>
- Askheim, Ola Gaute og Tor Grenness. 2014. *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag*. 2.utg. Oslo: universitetsforlaget.
- Brochs-Haukedal. William. 2012. *Arbeids- og lederpsykologi*. 8.Utg. Cappelen forlag.
- Egidius Henry. 2002. *Psykologisk leksikon*. 2.Utg. Aschehoug.
- Fische, Caroline. 2013. "Gode holdninger skaper resultater". Lesedato 15.Mars.2015:  
<http://www.ledernytt.no/gode-holdninger-skaper-resultater.5339778-112372.html>.
- Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2011. Utg. 4 .  
*Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Johansen, Thor Erik og Anette Heier. 2007. "Aksepterte årsaker til sykefravær – holdninger i de fem nordiske landene – resultater for Norge". Opinion rapport 07.  
Lesedato 18.Mars.2015:  
<http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:702481/FULLTEXT01.pdf>
- Mykletun, Arnstein og Kjell Vaage. 2012. "Rapport etter ekspertmøte om årsaker til kjønnsforskjeller i sykefravær". Lesedato 13.Januar.2015  
[http://evaluering.nb.no/evalutlevering/innhold/URN:NBN:nonb\\_overfordokument\\_2898\\_Eval\\_0/pdf](http://evaluering.nb.no/evalutlevering/innhold/URN:NBN:nonb_overfordokument_2898_Eval_0/pdf)
- NAV. Statistikk. Sykefravær. Sykefraværstatistikk. Sykefraværprosent 4 kvartal 2005-2014. Totalt, alder og kjønn.  
Lesedato 14.03.2015:  
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Sykefravar+-+statistikk/Tabeller/Legemeldt+sykefrav%C3%A6r+i+prosent+4+kvartal+2005-2014.+Totalt%2C+alder+og+kj%C3%B8nn.409365.cms>



Ringdal, Kristen. 2013. *Enhet og mangfold*. 3.utg. Bergen, Norge: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Robbins P. Stephen og Timothy A. Judge. 2013. *Organizational behavior*. 15.Utg. Pearson.

Samuelsen M. Bendik og Lars Erling Olsen. 2007 . ”Jeg har meninger – sterke meninger - men jeg er ikke alltid enig i dem”. Magma. Lesedato 17.Mars.2015

<http://www.magma.no/jeg-har-meninger-sterke-meninger-men-jeg-er-ikke-alltid-enig-i-dem>

Sander, Kjetil. ”Kvalitative intervjumetoder for datainnsamling”. Kunnskapssenteret.

Lesedato 13.April.2015:

<http://kunnskapssenteret.com/kvalitative-metoder/>

Schmitt P. David, Anu Realo, Martin Voracek og Jüri Allik. 2008. ”Why cant’t a man be more like a woman? Sex differences in big five personality traits across 55 cultures”.

Lesedato 2.Mai.2015 :

[http://www.psych.ut.ee/~jyri/en/Schmitt-Realo-Voracek-Allik\\_JPSP2008.pdf](http://www.psych.ut.ee/~jyri/en/Schmitt-Realo-Voracek-Allik_JPSP2008.pdf)

SSB. Statistisk sentralbyrå. Kultur og fritid. Tidsbruksundersøkelsen.

Lesedato: 15.03.15:

<http://www.ssb.no/kultur-og-fritid/statistikker/tidsbruk/hvert-10-aar/2012-01-18>

The free dictionary. 2013. ”Foreteelse”.

Lesedato 12.Mars.2015:

<http://no.thefreedictionary.com/foreteelse>

Uib. Hjem. Nye doktorgrader.

Lesedato 20.03.15:

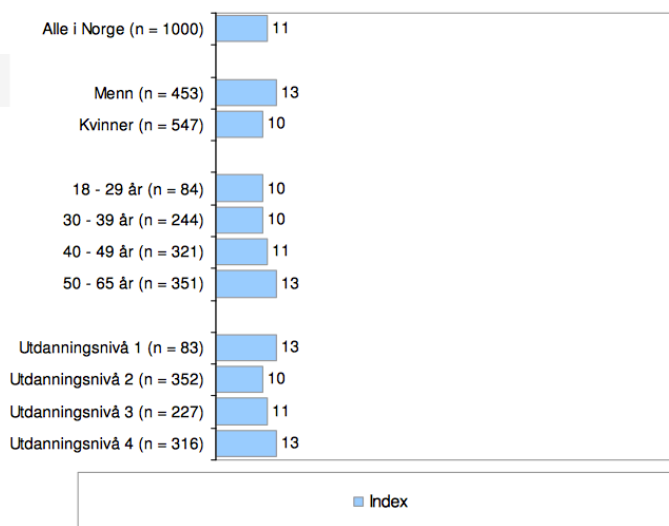
<http://www.uib.no/nye-doktorgrader/86248/sykefrav%C3%A6r-blant-norske-kvinner>

## VEDLEGG:

### Akseptable årsaker til sykemelding – Norge



Spørsmål: Det er akseptabelt å sykemelde seg når man har fått for lite søvn

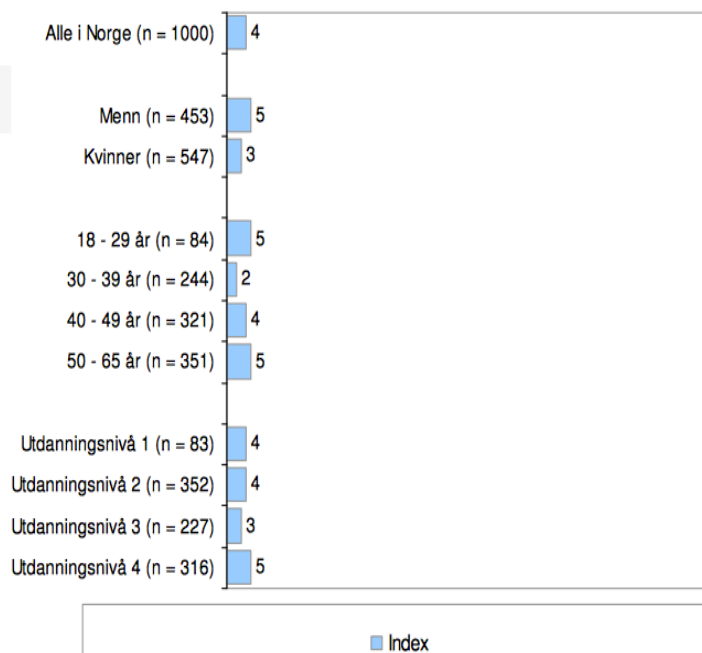


41

### Akseptable årsaker til sykemelding – Norge



Spørsmål: Det er akseptabelt å sykemelde seg når man føler seg dårlig etter å ha drukket alkohol kvelden før

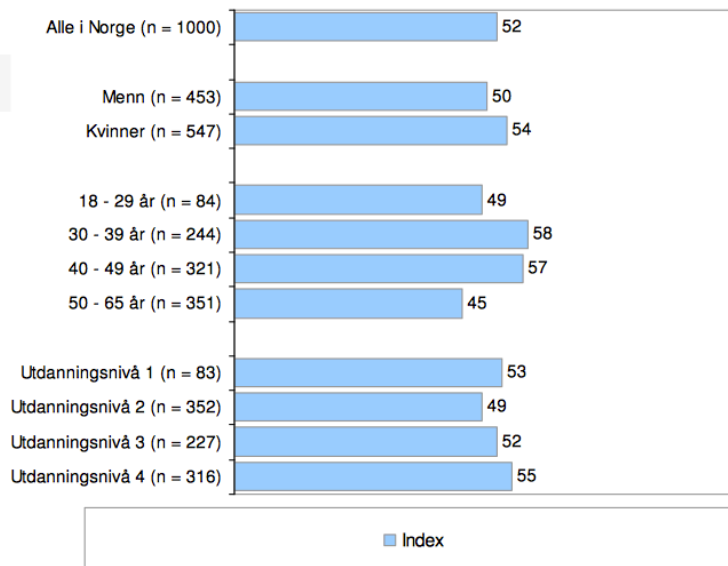


## VEDLEGG 3

### Akseptable årsaker til sykemelding – Norge



Spørsmål: Det er akseptabelt å sykemelde seg når man blir mobbet på arbeidsplassen



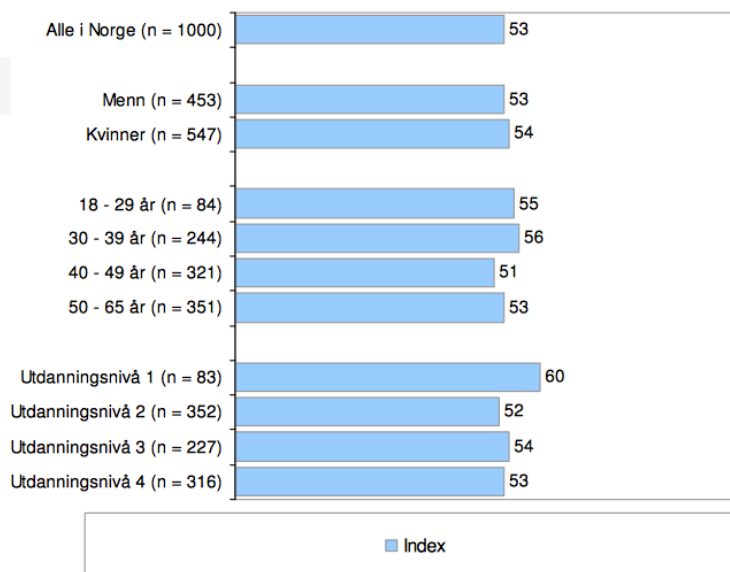
17

## VEDLEGG 4

### Akseptable årsaker til sykemelding – Norge



Spørsmål: Det er akseptabelt å sykemelde seg når man har nære familiemedlemmer som behøver ens støtte/omsorg



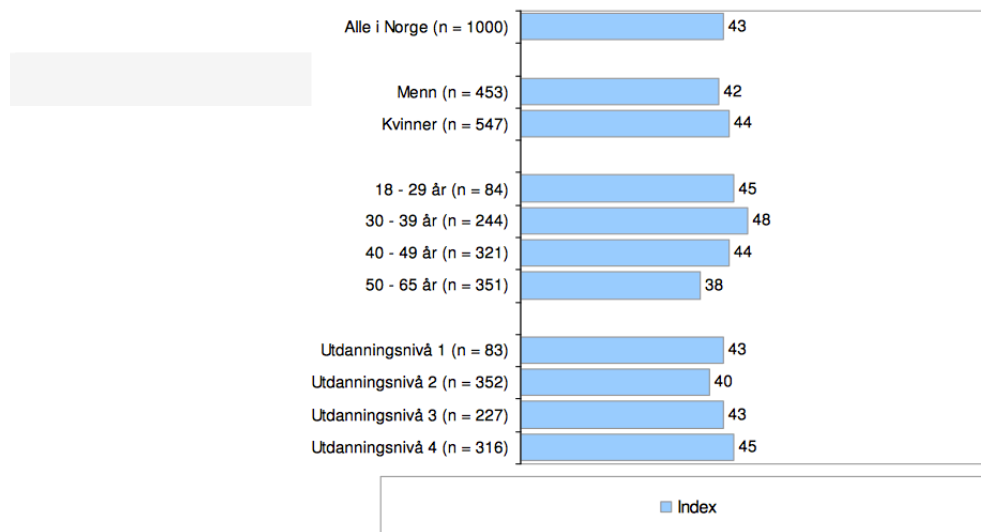
13

## VEDLEGG 5

### Akseptable årsaker til sykemelding – Norge



Spørsmål: Det er akseptabelt å sykemelde seg når man har vanskeligheter i forbindelse med samlivsbrudd



21

## VEDLEGG 6

Hva synes du om å sykemelde seg dersom man har mangel på søvn av ulike årsaker?

Kjønn: Kvinner

Holdning	Akseptabelt	Nøytral	Uakseptabelt
Informant 1			Ikke grunnlag for legemeldt sykefravær. bruk heller egenmelding
Informant 2	Akseptabelt. Men viktig å se på årsaker til problemet, og så ta tak i det.		
Informant 3	Det er greit, men det spørs hva du jobber med. 1 eller to dager er akseptabelt.		
Informant 4	Dette har jeg vært borte i selv, og dersom man har en sykdom som søvnproblemer er det greit. Man presterer ikke bra når man ikke er uthvilt. Man trenger hvert fall 4 dager å komme seg på.		
Informant 5	Dette er akseptabelt. Legen burde avgjøre sykemeldingen.		

## VEDLEGG 7

Hva synes du om å sykemelde seg dersom man har mangel på søvn av ulike årsaker?

Kjønn: Menn

Holdning	Akseptabelt	Nøytral	Uakseptabelt
Informant 6	Akseptabelt, men det er avhengig av situasjonen. En eller to uker er greit, deretter gradert.		
Informant 7	Hele akseptabel årsak å sykemelde seg for, jeg er usikker på tid. Men mener at en uke er greit.		
Informant 8	Helt akseptabelt å sykemelde seg i to uker, men bør søke tiltak etter det.		
Informant 9	Akseptert så lenge legen vurderer det riktig, og gir en legeerklæring basert på det. 1 uke er greit, s får legen vurdere videre.		
Informant 10	Akseptabel årsak, men tiltak må til for å løse problemet. Det er greit med sykemelding til han/hun er frisk.		

## VEDLEGG 8

Hva synes du om å sykemelde seg dersom man føler seg dårlig grunnet alkoholinntak dagen før?

Kjønn: Kvinner

Holdning	Akseptabelt	Nøytral	Uakseptabelt
Informant 1			Man burde være såpass selvstendig at man skjønner at man ikke skal drikke alkohol dagen før jobb.
Informant 2			Dette er en dårlig unnskyldning for å melde seg syk.
Informant 3			Synes ikke noe om dette. Selvforskyldt.
Informant 4	Dersom det går utover jobben, så er det bedre å sykemelde seg, enn å gå på jobb.		
Informant 5			Dette synes jeg ikke noe om. Da har man gjort noe feil.

## VEDLEGG 9

Hva synes du om å sykemelde seg dersom man føler seg dårlig grunnet alkoholinntak dagen før?

Kjønn: Menn

Holdning	Akseptabelt	Nøytral	Uakseptabelt
Informant 6			Dette er ikke akseptabel årsak. Ingen sykemelding.
Informant 7			Jeg synes ikke at dette er akseptabelt.
Informant 8			Fyllesyke er ingen sykdom, men man burde likevel innrømme det.
Informant 9			Ikke akseptabelt.
Informant 10			Dette er ingen god årsak.

## VEDLEGG 10

Hva synes du om å sykemelde seg dersom man blir mobbet på arbeidsplassen?

Kjønn: Kvinner

Holdning	Akseptabelt	Nøytral	Uakseptabelt
Informant 1	Det er greit. Men man må si ifra til arbeidsgiver om problemet, ellers kan det bli vanskelig å komme tilbake på jobb. Minst 1 uke sykemelding er akseptabelt.		
Informant 2	Akseptabel grunn. Et alvorlig problem. Viktig med oppfølging. Her holder det ikke med noen dager sykemelding. 2 uker, eller mer er akseptabelt.		
Informant 3	Greit å sykemelde seg. Her trenger man tid til å komme seg. Så lang tid man trenger.		
Informant 4			Dette er feil grunnlag å sykemelde seg for, her burde man gå til leder og snakke ut. Leder må ordne opp.
Informant 5	Dette går sterkt inn på psyken. Så, dette er akseptabelt.		

## VEDLEGG 11

Hva synes du om å sykemelde seg dersom man blir mobbet på arbeidsplassen?

Kjønn: Menn

Holdning	Akseptabelt	Nøytral	Uakseptabelt
Informant 6	Akseptabelt. Man skal ta vare på seg selv. Noen trenger 24 timer, andre trenger en måned.		
Informant 7	Helt akseptabelt, man kan sykemelde seg så lenge man trenger støtten.		
Informant 8	Akseptabelt, ikke bra å være på jobb, men man må følge opp problemet. 2 uker er greit.		
Informant 9	Helt akseptabelt med 2 uker sykemelding og oppfølging fra lege.		
Informant 10	Akseptabelt, men man må få hjelp til å rydde opp. 2-3 dager er greit.		

## VEDLEGG 12

Hva synes du om å sykemelde seg dersom man må gi støtte og omsorg til nær familie| som virkelig trenger det?

Kjønn: Kvinner

Holdning	Akseptabelt	Nøytral	Uakseptabelt
Informant 1	Dette er jeg for. Inntil 3 dager er greit. Men akseptabelt med flere dager dersom det er nær familie.		
Informant 2	Det er akseptabelt. Så lenge som det strengt tatt er nødvendig. Det dreier seg om å ikke utnytte situasjonen.		
Informant 3	Akseptabelt, i noen dager.		
Informant 4			Egentlig ikke greit. Fordi du er ikke syk. Søk heller om fri.
Informant 5	Dette er riktig, hvis legen er enig. Lengde på sykemelding er individuelt. Det man trenger.		

## VEDLEGG 13

Hva synes du om å sykemelde seg dersom man må gi støtte og omsorg til nær familie| som virkelig trenger det?

Kjønn: Menn

Holdning	Akseptabelt	Nøytral	Uakseptabelt
Informant 6	Det er individuelt, men dersom det går på psyken så er det akseptabelt med en uke.		
Informant 7	Det synes jeg er helt greit. Akseptabel lengde er to uker.		
Informant 8	Viktig å få fri til å støtte en forelder, som for eksempel har kreft eller psykiske lidelser eller at man har mulighet til å gå i begravelser. 3 måneder sykemelding.		
Informant 9	Helt legitimt, med bakgrunn fra lege som skal bestemme. 14 dager.		
Informant 10	Ja, det er akseptabelt i 3-4 dager.		

## VEDLEGG 14

Hva synes du om å sykemelde seg dersom man går igjennom vanskeligheter grunnet familiesituasjoner slik som samlivsbrudd?

Kjønn: Kvinner

Holdning	Akseptabelt	Nøytral	Uakseptabelt
Informant 1	Det er greit hvis man ikke klarer å konsentrere seg om jobben. Bra at man har muligheten til sykemelding i denne situasjonen. 1 uke til, eventuelt mer.		
Informant 2	For noen er dette verdens undergang, og noen har virkelig behov for det. 1 eller 2 uker er greit.		
Informant 3	Det er greit å sykemelde seg i en uke, for å ordne opp det praktiske. Max 2 uker.		
Informant 4	Man kan bli utslitt av dette. 4-5 dager sykemelding er greit.		
Informant 5	Det er greit, man må ha forståelse for at folk er forskjellige. Og det er individuelt hvor lang tid man trenger borte fra jobb.		



## VEDLEGG 15

Hva synes du om å sykemelde seg dersom man går igjennom vanskeligheter grunnet familiesituasjoner slik som samlivsbrudd?

Kjønn: Menn

Holdning	Akseptabelt	Nøytral	Uakseptabelt
Informant 6	Ja, det er greit. Individuelt hvor lang tid man trenger.		
Informant 7	Akseptabelt med to uker.		
Informant 8	Det kan være tøft, spesielt når det er barn i bildet. Krever mye tid, spesielt psykisk, praktiske ting. Det er sunt å jobbe, men to uker sykemelding er ok.		
Informant 9	Helt i orden, det kan være forskjellig fra folk til folk. 14 dager pluss, er en akseptabel lengde.		
Informant 10	Spørs hvordan man tar det, akseptabelt i en uke dersom man tar det hardt.		

## VEDLEGG 16

### Intervjuguide

#### Personalia:

Navn:

Alder:

Kjønn:

Sivilstatus:

Antall barn:

#### Spørsmål:

**1.** Hvor stor stillingsprosent har du i NSB?

- Hvor stor stillingsprosent har din partner?

**2.** Hva gjør du på fritiden?

- Hvor mye tid bruker du på dette?

**3.** Hva gjør din partner på fritiden?

- Hvor mye tid buker han/hun på dette?

**4.** Hva er dine oppgaver i hjemmet?

- Hvor ofte gjør du dette?

**5.** Hva er din partners oppgaver i hjemmet?

**6.** Hvorfor er fordelingen slik?

**7.** Hva synes du om mulighetene man har til å sykemelde seg, i Norge?

**8.** Kjenner du noen som har sykemeldt seg, men du synes det er et dårlig grunnlag?

**9.** Mener du det burde vært vanskeligere å sykemelde seg, og hvorfor?

**10.** Hva tror du er årsaken til at kvinner er mer sykemeldt enn menn?

**11.** Hva synes du om å sykemelde dersom man har mangel på søvn av ulike årsaker?

- og hvor lenge?

**12.** Hva synes du om å sykemelde seg dersom man føler seg dårlig grunnet alkoholinntak dagen før?

-Hvor lenge synes du det er akseptabelt å sykemelde seg i denne situasjonen?

**13.** Hva synes du om å sykemelde seg dersom man blir mobbet på arbeidsplassen?

- Hvor lenge synes du det er akseptabelt å sykemelde seg i denne situasjonen?

**14.** Hva synes du om å sykemelde seg dersom man må gi støtte og omsorg til nær familie som trenger det?

- Hvor lenge synes du at de er akseptabelt å sykemelde seg i denne situasjonen?

**15.** Hva synes du om å sykemelde seg dersom man går igjennom vanskeligheter grunnet familiesituasjoner slik som samlivsbrudd?

- Hvor lenge synes du at det er akseptabelt å sykemelde seg i denne situasjonen?