

familien like store. Sannsynligheten for skilsmisse er som før, og når det gjelder ungenes skolegang, så ser forskerne faktisk en tendens til at barna gjør det bedre på skolen hvis mor har opplevd bedriftsnedleggelse enn hvis hun ikke har det. Ifølge Telle kan én forklaring være at mødre uten jobb, bruker mer tid hjemme, blant annet på å hjelpe barna med lekser.

Forskerne mener kjønnsforskjellene skyldes at foreldrenes problemer smitter over på ungene, og viser til at det oppleves som mer sosialt belastende for en mann å miste jobben enn for en kvinne.

Illjoalitetshodepine

OVER HALVPARTEN av arbeidstagerne vil sannsynligvis skaffe seg en annen jobb i løpet av to år, viser amerikansk undersøkelse.

En undersøkelse gjort av Walker Information viser at bare rundt en tredjedel av de amerikanske arbeidstagerne i undersøkelsen kan regnes som så «lojale» overfor arbeidsgiver at de kommer til å bli værende i jobben, skriver nettstedet management-issues.com.

Dette tallet har ikke endret seg mye siden forrige undersøkelse for to år siden. Den urovekkende forskjellen for arbeidsgivernes del er at andelen medarbeidere som havner i kategorien «høy risiko for at de slutter» denne gangen overstiger de som regnes som lojale. Ifølge «the Walker Loyalty Report for Loyalty in the Workplace» er det nå så mange som 36 prosent som befinner seg i høyrisikogruppen.

Chris Woolard, seniorkonsulent i Walker Information, sier til [management-](http://management-issues.com)

issues.com at resultatene i studien gir grunn til bekymring. Han viser til at de negative holdningene som ofte karakteriserer høyrisikogruppen gjerne påvirker organisasjonene de jobber i, og dermed også organisasjonenes konkurransekraft.

En annen undersøkelse gjort av Right Management peker i samme retning som funnene ovenfor. Deres «College Student Career Confidence Survey» viser at hele 61 prosent av de nyutdannede regner med å bli hos sin første arbeidsgiver i mindre enn tre år.



- Så mye taper bedriftene hver dag på hver sykemeldte ansatte, sier samfunnsøkonom Karl-Gerhard Hem.

1900 per sykedag

- Hver sykedag koster bedriftene i gjennomsnitt 1900 kroner pr. ansatte som er fraværende sier samfunnsøkonom Karl-Gerhard Hem.

Han er forsker ved Sintef Helse og har i mange år arbeidet med prosjekt knyttet til sykefravær og rehabilitering, samt funksjonshemmedes levekår og arbeidssituasjon.

Høyere kostnader

Han begynte arbeidet med å kartlegge de økonomiske konsekvensene av sykefravær i et oppdrag for NHO i 1999. Da endte kostnadene rent bedriftsøkonomisk på 1700 kroner. Med årene har kostnaden økt uten at sykefraværet har gått så mye ned.

- I tillegg har sykefravær kostnader vi ikke uten videre kan måle, men bedriftsledere skal være klar over at sykefravær som ikke kompenseres på noen måte, koster mest. Sykefravær som dekkes opp gjennom over-

tid hos de øvrige ansatte gir en noe lavere kostnad, mens bruk av vikar reduserer kostnadene mest. I alle tilfeller koster korttidsfravær mer enn langtidsfravær, pr. dag, sier han.

Lavere inntekter

- Sykefravær fører dessuten til lavere inntekter for bedriftene gjennom tap av produksjon, forsinkelser og kvalitets- tap. På kostnadssiden er det ekstra administrasjon, overtid, vikarer og kjøp av tjenester. Undersøkelsen viser at omtrent 55 prosent av gjennomsnittskostnaden på 1 900 kroner skyldes produksjonstap, og resten høyere kostnader. Dette er langt over den gjennomsnittlige dagslønn til en ansatt og viser at det lønner seg å iverksette tiltak mot at ansatte blir syke. Ledere i næringslivet rangerer for øvrig også ikke-økonomiske effekter som økt belastning på kolleger og administrativt arbeid for å håndtere sykefravær som viktige, sier Karl-Gerhard Hem ved Sintef Helse.

sert med over 60 prosent. Røyking med 30 prosent og høyt alkoholforbruk med over 50 prosent - begge svært høye tall for varige endringer i folks livsstil. Faktisk holder 70-80 prosent av de ansatte fast sin nye livsstil, forteller hun.

Produktivitet og lønnsomhet

- Vi kan konkludere med at en systematisk, kvalitetssikret satsing på helse er lønnsomt for virksomhetene. Undersøkelsen viser videre at gjennom å melde tilbake til hver enkelt ansatt om

deres livsstil, og satse på kvalitets-sikrede tiltak i forhold til dem, så kan hver enkelts liv forbedres, og deres muligheter på arbeidsmarkedet totalt sett. Sammenhengen mellom helse og arbeidsdyktighets direkte påvirkning av produktivitet er klart vist. Å satse på å forbedre arbeidsdyktigheten hos de ansatte er en langsiktig måte å øke selskapets produktivitet og lønnsomhet. Det reduserer behovet for nyansettelser - noen bedrifter vil til og med kunne komme fram til at de har for mange ansatte, sier professor Irene Jensen.



- I arbeidslivet er det en fordel for menn å ha barn, sier professor Kaisa Kauppinen.

- Har menn familie?

- Har menn familie, spør professor Kaisa Kauppinen, på bakgrunn av inntektsforskjellene som straks oppstår mellom menn og kvinner når det kommer barn inn i familien.

For kvinnene betyr barn både karrieretap og lønnstap i Finland, mens det for mennene bare fortsetter som før - eller de blir mer attraktive for bedriftsledelsen: Trettiårige menn med et par barn og gjerne et tredje på vei, må tjene penger og jobbe hardt - og stå på for sjefen.

Kvinner og menn

- For kvinner skjer det motsatte, kunne hun fortelle. De blir mindre attraktive. Likevel er menn mindre fornøyd med balansen mellom jobb og fritid enn kvinner.

- Over 90 prosent av finske ledere mener de har et visst ansvar for at deres ansatte har en god balanse mellom arbeid og fritid. Det

viser seg også at selskaper som er gode på andre områder av arbeidslivet, også er gode på fleksitid, tidskonto og å legge til rette for en balanse mellom arbeid og fritid. Europeiske undersøkelser at balansen mellom arbeid og fritid oppleves som best i Norden, allerede, sier Kauppinen, som er forskningsprofessor ved Arbeidshelseinstituttet i Finland og direktør for forsknings- og utviklingsprogrammet «Work/Life Balance».

Sandwicheffekten

Hun er midt i dette programmet, men allerede nå er det mulig å se de store linjene om hva som bringer balanse mellom kravene til et godt arbeidsliv og er godt familieliv for finnene - og trolig de fleste andre nasjonaliteter. Programmet har et globalt perspektiv.

- Programmet ser på arbeidsfordelingen, dobbeltarbeidet mange kvinner spesielt opplever, de voksne som får eldre foreldre å ta vare på i tillegg til sine barn - den såkalte

sandwich-effekten - og mange sider ved arbeidslivet ellers. Fra før vet vi at familie og arbeid er de to søylene i samfunnet og at tilfredshet i begge er nødvendig for livskvaliteten. Programmet skal kunne danne en basis for en mer familievennlig, finsk lovgivning, påpeker hun.

Arbeid og samfunn

Store deler av verden står foran store endringer i arbeidslivet. Arbeid for alle skal ikke bare være en mulighet, det skal også bli mer attraktivt.

- EU har i Lisboa-strategien et mål om 60 prosent kvinner i arbeid. Det har alle de nordiske landene for lengst, men mange andre har langt igjen her. Tilbud for en bedre balanse mellom arbeid og fritid kan få flere kvinner i arbeid. En slik utvikling betyr ikke bare at flere kan komme inn i samfunnet gjennom arbeid, men den har også fordeler for virksomhetenes produktivitet og konkurransekraft, sier professor Kaisa Kauppinen.