Lokaritgerð til MPA-gráðu í Opinberri stjórnsýslu

Tengsl starfsumhverfis ríkisins við veikindafjarvistir

Bryndís Theódórsdóttir

Útskriftarmánuður júní 2020

HÁSKÓLI ÍSLANDS
STJÓRNMÁLAFRÆÐIDEILD

Tengsl starfsumhverfis ríkisins við veikindafjarvistir

Höfundur: Bryndís Theódórsdóttir

Lokaritgerð til MPA-gráðu í Opinberri stjórnsýslu

Leiðbeinendur:

Eva Marín Hlynsdóttir og

Tómas B. Bjarnason

Stjórnmálafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

júní 2020

Titill ritgerðar: Tengsl starfsumhverfis ríkisins við veikindafjarvistir

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MPA-gráðu í Opinberri stjórnsýslu.
Óheimilt er að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.

© Bryndís Theódórsdóttir
kt. 161169-3829

Reykjavík, Ísland, 2020

Útdráttur

Meginmarkmið þessarar ritgerðar er að skoða hvort að tengsl séu á milli starfsumhverfis og veikindafjarvista starfsmanna hjá ríkinu með sérstakri áherslu á veikindafjarvistir kvenna. Það má velta fyrir sér hvort að starfsumhverfi ríkisins sé ekki hliðhollt konum, þar sem þær eru oftar frá vinnu vegna veikinda en karlar. Þar að auki sýna gögn að þær hætta sex árum fyrr í starfi og margar eru komnar á örorkubætur rúmlegar fimmtugar.

Ritgerðin skiptist í fræðilega umfjöllun um tengsl starfsumhverfis og veikindafjarvista sem byggir aðallega á erlendum rannsóknum en íslenskar rannsóknir eru af skornum skammti. Þá er gerð megindleg rannsókn á tengslum starfsumhverfis ríkisstarfsmanna á Íslandi og veikindafjarvista.

Í rannsókninni eru borin saman gögn sem fengust frá Fjársýslu ríkisins um veikindafjarvistir á árinu 2018 er varða dagvinnustofnanir. Gögnin eru borin saman við einkunnagjöf starfsmanna sömu stofnana ríkisins úr starfsumhverfiskönnuninni *Stofnun ársins* frá sama ári.

Niðurstöðurnar sýna marktæka fylgni á milli starfsumhverfisþátta og veikindafjarvista hjá starfsmönnum en engin marktæk tengsl komu fram í undirtilgátunum sem snúa að konum. Samkvæmt þeim niðurstöðum sem birtast í rannsókninni má álykta að starfsumhverfi hafi töluverð áhrif á veikindafjarvistir. Þá kemur fram sterk fylgni veikindafjarvista á milli ára og benda niðurstöður til að þær séu ekki tilviljunarkenndar. Þá kemur fram að veikindafjarvistir kvenna eru fleiri en karla hjá þátttökustofnunum en rannsaka þarf betur ástæður fyrir því.

Abstract

This thesis investigates a possible link between the workplace environment in the public institutions and absence due to sickness with a special focus on the female workforce. The question is whether the environment in the public workplaces is supportive enough towards women, since they are more often absent due to sickness. Furthermore, the data show that women retire six years earlier than men and a growing number of women receive disability benefits around the age of fifty.

The literature review of the thesis addresses research on the link between workplace-environment and sickness absence. These only talk about the situation abroad as Icelandic research on this topic are scarce.

This quantitative study investigates the relationship between the work environment and absence due to sickness in the public sector. The data on sickness absence in the year 2018 are from The Financial Management Authority. These are compared with the workers' rating in the survey *The Institute of the year* in 2018.

The results show correlation between workplace environment and absence due to sickness. However, there is no such correlation in the sub-hypothesis concerning women. Furthermore, the study shows strong correlation and high consistency in sickness absence between years. There is evidence supporting that this is not a coincidence. Finally, this study found that women are more often absent due to sickness than men in the cooperating institutions. The reasons for this need further investigation.

Formáli

Ritgerðin er 30 ECTS eininga lokaverkefni í meistaranámi í Opinberri stjórnsýslu við Stjórnmálafræðideild Háskóla Íslands og var unnin á vorönn 2020. Gagnaöflun hófst á árinu 2019. Þá var aflað gagna um veikindafjarvistir frá Fjársýslu ríkisins og gagna frá Gallup úr starfsumhverfiskönnuninni *Stofnun ársins*.

Áhugi minn á starfsumhverfi hins opinbera hefur vaxið jafnt og þétt á undanförnum árum en ég hef unnið sem opinber starfsmaður lengst af og tekið virkan þátt í stéttarfélagsstörfum frá árinu 2011 þar sem starfsumhverfi opinberra starfsmanna er meginviðfangsefnið. Þá hefur staða kvenna alltaf vakið áhuga minn, eðli málsins samkvæmt, og eru þættir eins og launamunur kynjanna, örorka kvenna og veikindafjarvistir kvenna mér hugleiknir og ég hef haft áhuga á að skoða hugsanlegar ástæður þeirra.

Það er ekki hægt að sleppa því að minnast á þær aðstæður sem eru í heiminum þegar ritgerðin er unnin. Covid 19 veiran hefur haft gríðarleg áhrif á líf og störf fólks og verður áhugavert að sjá í framhaldinu hvort að störf fólks munu breytast til framtíðar með margvíslegum hætti. Áhugavert verður til dæmis að sjá hvort að meiri sveigjanleiki verði hjá hinu opinbera í því að heimila starfsfólki að vera í fjarvinnu og geta starfsmenn þá verið staðsettir hvar sem er í heiminum. Skilyrði um viðveru á vinnustað verður vonandi breytt og starfsfólki treyst til að vinna störf sín með meiri sveigjanleika ef starfið heimilar það.

Ég vil þakka leiðbeinendum fyrir góða leiðsögn og hvatningu. Tómasi Bjarnasyni færi ég sérstakar þakkir fyrir aðstoð við gerð ritgerðarinnar. Vinkona mín, Hanna María Harðardóttir, las yfir ritgerðina og kom með góðar ábendingar, færi ég henni bestu þakkir fyrir það. Guðrúnu systur minni þakka ég góða aðstoð og fyrir að vera óþreytandi við að hvetja mig áfram. Þá vil ég þakka fjölskyldunni minni fyrir einstaka þolinmæði og hvatningu við gerð ritgerðarinnar. Ég þakka einnig sérstaklega Sameyki stéttarfélagi í almannaþjónustu fyrir þann styrk sem ég hlaut á viðburðinum *Stofnun ársins 2019*, sem gaf mér færi á að taka leyfi frá störfum til að sinna verkefninu. Þá skipti mjög miklu máli að fá leyfi frá störfum hjá Vinnumálastofnun og er ég þakklát fyrir það. Fjársýsla ríkisins fær hrós fyrir liðlegt viðmót við fyrirspurnum varðandi verkefnið. Að lokum fær unnusti minn, Gísli Kristján, mikið hrós fyrir að hafa stutt mig í gegnum þetta ferli.

Þetta verkefni tileinka ég minni einstöku móður, Arnheiði Árnadóttur, sem hefur ávallt hvatt mig í leik og starfi og vann sem opinber starfsmaður nánast alla sína starfsævi.

Efnisyfirlit

Útdráttur **3**
Abstract **4**
Formáli **5**
1 Inngangur **11**
2 Fræðilegur hluti og sögulegt samhengi **14**
2.1 Starfsumhverfi hins opinbera 14
2.1.1 Starfsumhverfi í fræðilegu samhengi 15
2.2 Stjórnun hjá hinu opinbera 17
2.2.1 Stjórnun í fræðilegu samhengi 19
3 Staða þekkingar **23**
3.1 Starfsumhverfiskönnunin *Stofnun ársins* 23
3.2 Áhrif starfsumhverfis á líðan starfsmanna 24
3.3 Veikindafjarvistir 26
3.3.1 Áhrif starfsumhverfis og stjórnunar á veikindafjarvistir 26
3.3.2 Kulnun og veikindafjarvistir 28
3.3.3 Streita og veikindafjarvistir 29
3.3.4 Tengsl veikindafjarvista við félags- og fjárhagslegt umhverfi 30
3.3.5 Veikindafjarvistir og örorka 32
3.3.6 Kynjamunur veikindafjarvista 34
3.3.7 Kerfislægir þættir (réttindi) 36
4 Aðferðir og aðferðafræði **39**
4.1 Tilgangur rannsóknar 39
4.2 Rannsóknaraðferð 39
4.3 Gögn og afmörkun rannsóknar 40
4.3.1 Veikindafjarvistir hjá ríkinu 43
4.4 Sértæk vandamál í rannsóknum á veikindafjarvistum 45
4.5 Réttmæti rannsóknarinnar og áreiðanleiki rannsóknarinnar 45
4.6 Úrvinnsla 47
5 Niðurstöður **50**
5.1 Samband starfsumhverfis og veikindafjarvista – fylgnigreining 54
6 Umræður **65**
6.1 Tilgáturnar fjórar 65

6.2 Veikindafjarvistir kvenna 68
6.3 Áhrif stjórnunar á veikindafjarvistir 69

7 Lokaorð 71
8 Heimildaskrá 73

Myndaskrá

Mynd 1 Samband miðgildis veikindafjarvista 2017 og miðgildis veikindafjarvista 2018. 52

Mynd 2 Samband miðgildis veikindafjarvista kvenna 2017 og miðgildis veikindafjarvista kvenna 2018. 53

Mynd 3 Samband starfsumhverfis úr *Stofnun ársins* (heildareinkunn) og miðgildis veikindafjarvista 55

Mynd 4 Samband starfsumhverfis úr *Stofnun ársins* (heildareinkunn) og miðgildis veikindafjarvista kvenna. 56

Mynd 5 Samband starfsumhverfis úr *Stofnun ársins* (heildareinkunn) og miðgildis veikindafjarvista 57

Mynd 6 Samband starfsumhverfis úr *Stofnun ársins* (heildareinkunn) og miðgildis veikindafjarvista kvenna. 58

Mynd 7 Samband mats á stjórnun úr *Stofnun ársins* (trúverðugleiki stjórnenda) og miðgildis veikindafjarvista 59

Mynd 8 Samband mats á stjórnun úr *Stofnun ársins* (trúverðugleiki stjórnenda) og miðgildis veikindafjarvista kvenna. 60

Mynd 9 Samband mats á launakjörum úr *Stofnun ársins* og miðgildis veikindafjarvista 61

Mynd 10 Samband mats á launakjörum úr *Stofnun ársins* og miðgildis veikindafjarvista kvenna. 62

Mynd 11 Samband mats á örþreytu (STREIT_4x) úr *Stofnun ársins* og miðgildis veikindafjarvista 63

Mynd 12 Samband mats á örþreytu (STREIT_4x) úr *Stofnun ársins* og miðgildis veikindafjarvista kvenna. 64

Töfluskrá

Tafla 1. Þáttagreining heildareinkunnar í *Stofnun ársins* 24

Tafla 2. Veikindaréttindi opinberra starfsmanna 37

Tafla 3. Listi yfir stofnanir frá Gallup. 41

Tafla 4. Listi yfir þær stofnanir sem notast var við úr gögnum frá Fjársýslu ríkisins. 44

Tafla 5. Lýsandi tölfræði – meðaltal og dreifing 51

Tafla 6. Meðaltal miðgilda veikindafjarvista í þeim 16 stofnunum þar sem til eru tölur fyrir bæði karla og konur. 51

Tafla 8. Fylgni starfsumhverfis og miðgildis veikinda fyrir hópinn í heild og konur einvörðungu. 54

1 Inngangur

Í þessari ritgerð verða skoðuð tengsl veikindafjarvista við starfsumhverfi ríkisins og hugað sérstaklega að stöðu kvenna.

Áhugavert er að mati höfundar að skoða hvort að ástæður veikindafjarvista geti legið í starfsumhverfinu. Vinkill ritgerðarinnar snýr að konum og fyrir því eru ýmsar ástæður sem vakið hafa áhuga höfundar, til að mynda er kynjahlutfall þeirra sem hafa sótt þjónustu hjá Virk Starfsendurhæfingarsjóði 67% konur og 33% karlar (Virk, 2020). Þá benda gögn frá sjúkrasjóðum stéttarfélaganna til þess að meirihluti umsækjenda um sjúkradagpeninga séu konur. Hjá SFR stéttarfélagi i almannaþjónustu (nú Sameyki) var skiptingin þannig á árinu 2017 að af þeim sem þáðu sjúkradagpeninga frá félaginu voru 83% konur og 17% karlar. Ef þetta er borið saman við kynjaskiptingu félagsmanna sem er 70% konur og um 30% karlar þá sést að mun hærra hlutfall kvenna en karla þiggja greiðslur. Þá var 63% aukning umsókna um sjúkradagpeninga hjá SFR milli áranna 2016 og 2018 (Þórarinn Eyfjörð, framkvæmdastjóri SFR, tölvupóstssamskipti, 13. nóvember 2018). Eins hefur óútskýrður launamunur kynjanna ávallt verið fyrir hendi sem hefur m.a þau áhrif að konur hafa áunnið sér minni réttindi í lífeyrissjóðum en karlar. Þá eru fleiri konur örorkulífeyrisþegar en karlar í flestum aldursflokkum og flestir þeirra sem eru með 75% örorku- og endurhæfingarlífeyrir eru með geðraskanir. Þá hefur þróun greininga sem liggja til grundvallar örorkumati breyst frá árunum 2000-2008 en þá var fjölgunin mest í greiningum er varða stoðkerfisvandamál og áverka en á árunum 2008-2018 var fjölgunin mest í flokkunum geðraskanir og „aðrar ástæður“ (Kolbeinn H. Stefánsson, 2019).

Mikil umræða hefur verið síðustu ár um kulnun í starfi sem er ein ástæðan fyrir brotthvarfi af vinnumarkaði og jafnvel örorku en einungis örfá lönd hafa aðgengilegar tölfræðiupplýsingar um tengsl veikindafjarvista og kulnunar samkvæmt skýrslu Eurofund, (2018). Þar kemur fram að í Austurríki hafi 6% starfsmanna verið í veikindafjarvistum vegna kulnunar og samkvæmt dönskum og hollenskum rannsóknum þá skiptir stig kulnunar máli og því hærra stig sem mælt er á kulnunarmælikvarða því fleiri veikindafjarvistir. Þá kom fram í skýrslunni að þar sem skorti á stuðning frá stjórnendum mældust rúmlega tvisvar sinnum meiri líkur á kulnun. Þá kemur fram að kulnun sé talin ástæða fyrir u.þ.b. 4-5% af nýgengi örorku en kulnun er þó ekki einn af skilgreindum þáttum í greiningum vegna örorku.

Í skýrslu Kolbeins H. Stefánssonar (2019) sést að kulnun er heldur ekki einn af þeim þáttum sem er sérstaklega skilgreindur í greiningum fyrir örorku á Íslandi og spurning hvort að kulnun falli undir flokkinn „aðrar ástæður“ eða geðraskanir.

Konur hætta að meðaltali að vinna 6 árum fyrr en karlar hjá ríkinu eða við 54 ára aldur. Ríkisendurskoðun leitaði líklegra skýringa á því hvers vegna konur hætti fyrr störfum og vakti athygli á þeirri staðreynd að hlutfall kvenna á örorku eykst mikið eftir fimmtugt og fjórða hver kona eldri en sextugt er öryrki (Ríkisendurskoðun, 2011).

Þetta eru sláandi staðreyndir sem þarf að rannsaka, bæði til að bæta stöðu starfsmanna ríkisins og sér í lagi kvenna í starfi hjá hinu opinbera. Fjölmargar rannsóknir hafa verið gerðar á starfsumhverfi kvenna í heilbrigðisstéttum og þar kemur fram að vaktavinna er einn af þeim þáttum í starfsumhverfi þeirra sem getur haft neikvæð áhrif á andlega heilsu og leitt til kulnunar. Rannsóknir hafa sýnt fram á tengsl vaktavinnu við kulnun og að með lengri starfsaldri í vaktavinnuumhverfi þá aukast líkur á kulnun (Wisetborisut o.fl., 2014). Í rannsókn á áhrifum vaktavinnu hjúkrunarfræðinga kom fram að lengd vakta hefur áhrif á líkur á kulnun. Þeir sem vinna 10 tíma vaktir eða lengri eru 2,5 sinnum líklegri til að upplifa kulnun, óánægju í starfi og líklegri til að vera að hugsa um að hætta í starfi sínu (Stimpfel o.fl., 2012).

Þetta eru þær upplýsingar sem kveiktu áhuga höfundar á að gera ritgerð með megindlegri rannsókn um starfsumhverfi ríkisins og tengsl við veikindafjarvistir og skoða sérstaklega stöðu kvenna í því sambandi. Einnig það að rannsaka einungis dagvinnustofnanir þannig að neikvæð áhrif vaktavinnu hefðu ekki áhrif á niðurstöður. Undirbúningur ritgerðarinnar hefur staðið yfir í rúmt ár með gagnaöflun og hugmyndavinnu en ritgerðin var unnin á vorönn 2020.

Rannsóknarspurningar:

1. Hver eru tengslin á milli veikindafjarvista og starfsumhverfis hjá ríkinu?
2. Hvaða þættir í starfsumhverfi hjá ríkinu spá helst fyrir um veikindafjarvistir?

Í rannsókninni eru settar fram fjórar tilgátur með fjórum undirtilgátum um þætti sem geta haft áhrif á veikindafjarvistir starfsmanna hjá hinu opinbera. Þar sem staða kvenna er skoðuð sérstaklega þá snúa undirtilgáturnar að konum.

Til að leita svara við rannsóknarspurningunni og tilgátunum eru borin saman gögn um veikindafjarvistir frá Fjársýslu ríkisins og einkunnagjöf úr starfsumhverfiskönnuninni *Stofnun ársins* og leitað að fylgni milli þátta.

Þá verður ritgerðin byggð upp á þann hátt að í öðrum kafla verður fjallað um fræðilegan hluta og sögulegt samhengi. Starfsumhverfi hins opinbera verður skoðað út frá íslenskum veruleika og síðan er fræðileg umræða í kjölfarið. Því næst er fjallað um stjórnunarhætti hjá hinu opinbera og fræðileg umræða í framhaldi. Þriðja kafla er skipt í tvennt, annars vegar er fjallað um (1) starfsumhverfiskönnunina *Stofnun ársins* og svo áhrif starfsumhverfis á líðan starfsmanna. Hins vegar er fjallað um (2) stöðu þekkingar á veikindafjarvistum sem er skipt upp í sjö undirkafla sem tengjast þeim tilgátum sem eru settar fram í rannsókninni. Fjórði kafli snýr að rannsókninni þar sem er fjallað um aðferðir og aðferðafræði rannsóknarinnar og gögn hennar kynnt. Í fimmta kaflanum eru niðurstöður rannsóknarinnar kynntar. Þá eru umræður í sjötta kafla og svo lokaorð í sjöunda kaflanum.

2 Fræðilegur hluti og sögulegt samhengi

Kafli tvö skiptist í tvo meginþætti, (1) annars vegar er umfjöllun um starfsumhverfi hins opinbera þar sem verður fjallað um mun á opinbera og almenna vinnumarkaðnum og fræðileg umfjöllun um starfsumhverfið.

Hins vegar verður fjallað um (2) stjórnun hjá hinu opinbera, þ.e. stjórnunarhætti hjá ríkinu og stefnu stjórnvalda í þeim efnum. Þá verður fræðileg umfjöllun um stjórnun og leiðtogafræði og áhrif þeirra á starfsumhverfið.

2.1 Starfsumhverfi hins opinbera

Þegar fjallað er um íslenskan vinnumarkað þá er honum jafnan skipt í opinbera og almenna vinnumarkaðinn. Með almenna vinnumarkaðnum er átt við starfsmenn í einkafyrirtækjum en þeir sem tilheyra opinbera vinnumarkaðnum eru starfsmenn ríkis, sveitarfélaga og ýmissa sjálfseignastofnana. Mikilvægt er að hafa í huga að ríkið er aðeins hluti af opinbera vinnumarkaðnum og er ríkishlutinn viðfangsefni þessa verkefnis.

Alþingi samþykkir fjárlög og skiptir útgjaldaliðum, einn þátturinn í fjárlögunum er verkefni ráðuneyta og stofnana á vegum ríkisins. Ríkisstofnanir eru um 160 talsins en þá eru ekki taldar með sjálfseignarstofnanir, opinber hlutafélög eða lögaðilar sem geta verið að hluta til eða að öllu leyti í eigu ríkisins. Ríkið er stærsti vinnuveitandi landsins með um 21 þúsund manns í vinnu um land allt en stöðugildin eru þó færri þar sem töluvert er um hlutastörf að ræða hjá ríkinu. Konur eru líklegri til að vinna hlutastörf en karlar hjá ríkinu og eru 65% starfsmanna ríkisins konur eða tveir af hverjum þremur starfsmönnum (Stjórnarráðið, 2020). Hlutfall ríkisstarfsmanna er því rúmlega 9% af heildarfjölda þeirra sem starfa á vinnumarkaði en samkvæmt tölum frá Hagstofunni var heildarfjöldi starfandi á vinnumarkaði, sem er með lögheimili á Íslandi, um 190 þúsund manns í janúar 2019 (Hagstofan, 2020). Á opinbera vinnumarkaðnum gilda svokölluð starfsmannalög. Í 1. grein laganna segir:

> „Lög þessi taka til hvers manns sem er skipaður, settur eða ráðinn í þjónustu ríkisins til lengri tíma en eins mánaðar, án tillits til þess hvort og þá hvaða stéttarfélagi hann tilheyrir, enda verði starf hans talið aðalstarf“ (Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, 1996).

Í 7. grein laga frá 1986 nr. 94 um kjarasamninga opinberra starfsmanna segir:

> „Starfsmaður, sem lög þessi taka til, á rétt til þátttöku í stéttarfélagi sem fer með samningsumboð samkvæmt lögum þessum eftir því sem samþykktir viðkomandi félags

segja. Aðeins eitt félag fer með umboð til samninga fyrir hann“ (Lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna, 1986).

Þá kemur fram í sömu grein að þeir sem eru ekki innan stéttarfélaga skuli greiða gjald til þess stéttarfélags sem starfsmaðurinn ætti að tilheyra þar sem stéttarfélagið semji um starfskjör hans (Lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna, 1986). Í grein Gylfa Dalmann Aðalsteinssonar og Þórhalls Arnar Guðlaugssonar (2019) kemur fram að 83,6% stéttarfélagsaðild hafi verið að meðaltali á Íslandi á árunum 1994 - 2016 sem er ein sú mesta í Evrópu en meginhlutverk stéttarfélaga er að vera lögmætur hagsmunagæsluaðili félagsmanna sinna varðandi starfskjör og réttindi. Samkvæmt skýrslu sem unnin var af aðilum vinnumarkaðarins um *kjarasamninga og vinnumarkað á Norðurlöndunum* (2013) þá eru gerðir 192 kjarasamningar á Íslandi og er meðalfjöldi launamanna á hverjum kjarasamningi um 1000 manns. Á vef Stjórnarráðsins kemur fram að ríkið gerir kjarasamninga við um það bil 130 stéttarfélög (Stjórnarráðið, 2020).

Á árinu 2009 var starfsaldur íslenskra ríkisstarfsmanna með því hæsta sem gerist innan OECD-landanna. Þróun aldurssamsetningar ríkisstarfsmanna á árunum 2001-2011 var könnuð af Ríkisendurskoðun og kom í ljós að hlutfall þeirra sem voru eldri en 50 ára var 46% á árinu 2011 og hafði aukist úr 31% frá árinu 2001. Þá hefur hlutfall starfsmanna ríkisins sem eru með háskólamenntun aukist jafnt og þétt og voru 63% með háskólamenntun á árinu 2010 og hefur hlutfall háskólamenntaðra ávallt verið hærra hjá ríkinu en á almenna vinnumarkaðnum (Ríkisendurskoðun, 2011). Konur eru í meirihluta ríkisstarfsmanna, háskólamenntuðum starfsmönnum fjölgar jafnt og þétt og starfsmenn ríkisins eru félagsmenn í fjölmörgum stéttarfélögum og geta því starfsmenn sömu stofnana búið við mismunandi kjör eftir kjarasamningum. Hér að framan hefur verið stiklað á stóru um starfsumhverfi hins opinbera á Íslandi og er ljóst að ríkið sem stærsti atvinnurekandi landsins hefur mikilla hagsmuna að gæta varðandi skilvirkni þar sem peningum skattgreiðenda landsins er vel varið. En hvað segja fræðimenn um skipulagsheildir og hvað einkennir þær?

2.1.1 Starfsumhverfi í fræðilegu samhengi

Þeir sem fjallað hafa um kenningar um skipulagsheildir (organizations) hafa þráttað í gegnum tíðina um réttu skilgreininguna á skipulagsheild en með litlum árangri. Rainey (2014) setti fram skilgreiningu um að skipulagsheild sé hópur af fólki sem vinnur að sama markmiði og notast við bjargir (resources) úr starfsumhverfinu til að vinna verkefni sín og bæta síðan við tækni til

þess að ná betri frammistöðu. Starfsmennirninir þurfa að eiga við óvissu og duttlunga við að fylgja þessum ferlum og reyna því að skipuleggja vinnu sína. Skipulagningin felst í því að leiðtoginn leiðir þróun aðferða til að ná tilsettum markmiðum og koma á skipulagi og ferlum. Hópurinn, eða einstaklingar innan hópsins, bregst við þeim hvötum sem hann fær með því að framleiða eða veita þá þjónustu sem er lokaáfangi árangursríkrar frammistöðu (Rainey, 2014). Mikil breyting varð í kenningum um skipulagsheildir á 20. öldinni, allt frá skrifræðisgreiningum Max Weber þar sem hann m.a. skilgreindi stigveldi valdhafa (e. hierarchies of authority). Skilgreiningin snýst um að fólk sé handvalið og stöðuhækkanir séu veittar eftir verðleikum, þá eru reglur og reglugerðir sem skilgreina ferla og ábyrgðarsvið stofnana. Um miðja 20. öldina dró til tíðinda með nýjum höfundum slíkra kenninga og færðust skilgreiningar í átt að sálfræðilegu sjónarhorni og mannlegum samskiptum. Settar voru fram fjölmargar kenningar og fóru félagsfræðingar að skoða einkenni skipulagsheilda og skrifræðis. Rannsóknir og kenningar á sálfræðilega sviðinu hafa tekið margvíslega stefnu og farið yfir breytt svið á undanförnum árum en breyting varð á seinnitíma rannsóknum en þá fór sjónarhornið að beinast að starfsfólki skipulagsheilda og farið að skoða eftirfarandi þætti: hvað hvetur fólk áfram í starfi, starfsánægju, leiðtoga og hvernig starfseiningar virka. Þessar rannsóknir, kenningar og vinnubrögð beinast að skilningi á mannlegu eðli og sálfræðilegum þætti skipulagsheilda (Rainey, 2014).

Það getur verið vandasamt að gera greinarmun á skipulagsheildum í einka- og opinbera geiranum þar sem sumar opinberar skipulagsheildir eru ekki mjög frábrugðnar þeim í einkageiranum á meðan aðrar eru allt annars eðlis. Þrátt fyrir það er munurinn á skipulagsheildum í lýðræðisríkjum almennt mikill og felst í því að opinberar skipulagsheildir búa við eftirfarandi aðstæður sem skipt er í þrjá liði: (1) Æðstu leiðtogar þeirra eru pólitískt kjörnir, burtséð frá því hversu langt stofnunin er frá pólitískri stjórnun þá þarf samt að svara til þeirra. Stofnanirnar þurfa að fylgja lögum og reglum sem settar eru af æðra yfirvaldi. (2) Þá eru stofnanirnar með fjölbreytta virkni (e. multifunctional) sem felst í því að búa við pólitísk áhrif, sýna pólitíska hollustu, gæta jafnræðis, gagnsæis, fyrirsjáanleika, gæta hlutleysis, vera með gæðaþjónustu, gæta sjálfstæðis sérfræðinga, þá þurfa þær að vera skilvirkar og með nægjanlega framleiðni. Í þessum fjölbreyttu verkefnum getur verið flókið að koma til móts við hagsmuni allra og gæta jafnvægis. (3) Í þriðja lagi starfa opinberar stofnanir ekki á frjálsa samkeppnismarkaðnum.

Þar sem opinberar stofnanir búa við umhverfi þar sem samspil pólitíkur, hagsmunaðila o.s.frv. er flókið skiptir máli að skoða opinberar skipulagsheildir sérstaklega og aðgreina frá einkageiranum (Christensen o.fl., 2007).

2.2 Stjórnun hjá hinu opinbera

Ríkið sem atvinnurekandi hefur verið að gera auknar kröfur til stjórnenda og vill að horft sé á starfsmenn ríkisins sem mannauð sem þurfi að huga vel að til þess að ná betri árangri og hefur sett fram *stjórnendastefnu* (fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2019) með skilgreindum markmiðum. Spurningin er svo hvort að stjórnendur meti eigin hæfni til samræmis við markmið stjórnvalda.

Um miðjan tíunda áratug síðustu aldar var innleidd hugmyndafræði nýskipunar í ríkisrekstri (e. New public management, NPM) og markmið hugmyndafræðinnar var að breyta starfs- og rekstrarumhverfi hins opinbera. Markmið voru sett um að auka skilvirkni, hagkvæmni og árangur í rekstri opinberra stofnana til þess að ríkið gæti betur sinnt sínum samfélagslegu skyldum. Til þess að ná þessu markmiði þurfti að breyta starfsmannalögum, kjarasamningum og starfsmannastefnu hins opinbera. Aukin dreifstýring var einn þáttur NPM hugmyndafræðinnar sem fólst í auknum kröfum til forstöðumanna varðandi sjálfstæði, sveigjanleika og forræði starfsmannamála. Þá var kveðið á um að stjórnendur skuli hafa jákvætt viðhorf til starfsmanna og hafa þá í samráði og að stjórnendur tileinki sér nútíma stjórnunarhætti. Með þessu var lagður grunnur að nútímalegum stjórnunarháttum hjá hinu opinbera og til þess að ná þessum markmiðum var gert ráð fyrir að stjórnunarhættir einkageirans væru hafðir til fyrirmyndar (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2010).

Í könnun Ríkisendurskoðunar (2010) á viðhorfi forstöðumanna ríkisstofnana til starfsmannamála kemur fram í svörum forstöðumanna við spurningunni um hvar styrkleikar þeirra liggja að langflestir, eða um 70%, segja að styrkurinn felist í faglegum verkefnum. Þá nefna 15% að styrkleikar þeirra séu í fjármálastjórnun en einungis 10% forstöðumanna segja að styrkleikar þeirra liggi í mannauðsstjórnun og 5% nefna annað. Ekki er þó útskýrt nánar hvað átt er við með mannauðsstjórnun. Þó kemur fram í sömu könnun að 86% forstöðumanna eru frekar eða mjög sammála fullyrðingunni um að þeir búi yfir nægjanlegri reynslu til þess að geta sinnt mannauðsmálum með fullnægjandi hætti. Það er áhugavert að sjá að einungis 10% segja að styrkleikar sínir liggi í mannauðsstjórnun en samt telja 86% sig búa yfir nægjanlegri hæfni í mannauðsmálum. Í skýrslu frá Ríkisendurskoðun um mannauðsmál ríkisins frá árinu

2011 segir „að mannauðsstjórnun felst m.a. í því að beita markvissum aðferðum til að efla starfsmenn og bæta frammistöðu þeirra.“ (Ríkisendurskoðun, 2011, bls. 3). Í niðurstöðum og ábendingum í skýrslunni kemur fram að töluverður munur sé á mannauðsmálum ríkisins og einkafyrirtækja og það sé verulegt svigrúm hjá ríkinu að bæta sig. Sýnt hafi verið fram á með rannsóknum að það séu sterk tengsl á milli velgengni stofnana og árangurs í mannauðsmálum og það séu jákvæð tengsl milli frammistöðu í starfi og starfsánægju og að starfsánægjan hafi áhrif á starfsmannaveltu og fjarvistir starfsmanna (Ríkisendurskoðun, 2011).

Fjármála- og efnahagsráðuneytið gaf út *Stjórnendastefnu ríkisins* í júní 2019 sem lið í því að efla stjórnendur hjá ríkinu. Í stefnunni er tilgreint hvaða eiginleika, hæfni og þekkingu stjórnendur þurfi að hafa til að bera til að geta sinnt sínum starfsskyldum og tilgreint er hvernig ríkið ætlar að styðja stjórnendur til að ná árangri. Stjórnendur hjá ríkinu þurfa að búa yfir leiðtogahæfileikum, leggja áherslu á árangursmiðaða stjórnun, hafa góða samskiptahæfni og vinna störf sín af heilindum. Markmið og framtíðarsýn í *Stjórnendastefnunni* (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2019) eru þríþætt: (1) Aukinn samfélagslegur ávinningur þar sem bætt lífsskilyrði landsmanna eru í brennidepli allrar starfseminnar og að tenging milli ráðstöfunar fjármuna og samfélagslegs ávinnings sé skýr. (2) Betri stjórnendafærni sem felst í að stjórnendur sýni frumkvæði í betri þjónustu fyrir samfélagið. (3) Eftirsóknarverðara starfsumhverfi með samstarf og samvinnu að leiðarljósi og síðast en ekki síst að styrkleikar starfsmanna fái að njóta sín.

Það vekur athygli að undir liðnum árangursrík stjórnun í *Stjórnendastefnunni* (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2019) er m.a. fjallað um nýsköpun þar sem stjórnandinn á að sýna frumkvæði og skapa hvata til nýsköpunar innan stofnunar og meðal samstarfsaðila, eins og að finna nýjar leiðir til að bæta þjónustu og leysa verkefni. Þá eru áhugaverðir þættir sem lúta að stjórnendum undir liðnum *Samskiptahæfni* en stjórnandi á meðal annars að þjálfa starfsfólk til að þekking skapist og starfsmaðurinn öðlist sjálfstraust til að ná árangri í starfi. Stjórnandinn á að taka eftir hæfileikum starfsmanna og veita þeim umboð til athafna. Þá skal hann skapa jákvæða menningu, vera góð fyrirmynd og hvetja starfsfólk áfram (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2019). Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2010) tók þátt í verkefni sem fólst í að greina þarfir starfsmanna og stjórnenda í stofnunum fyrir þjálfun. Í ljós kom að stjórnendur töldu sig helst skorta þjálfun á sviði verkefnastjórnunar, árangursstjórnunar, stefnumiðaðs árangursmats, samskipta við fjölmiðla og mannauðsstjórnunar, en þegar starfsmenn voru

spurðir hvaða námskeið þeir teldu að stjórnandinn þyrfti var svarið: námskeið í mannlegum samskiptum. Eins og fram kemur bæði í hugmyndafræði NPM og í stefnu fjármála- og efnahagsráðuneytisins (2019) um *Stjórnendastefnu ríkisins* þá er gerð krafa til stjórnenda ríkisins um að þeir viðhafi góða stjórnunarhætti. Í 38. grein laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 er ekki gerð krafa um þekkingu eða reynslu forstöðumanna varðandi stjórnun starfsmanna en kveðið á um að forstöðumaður skuli bera ábyrgð á rekstrarútgjöldum og að rekstrarafkoma stofnana sé í samræmi við fjárlög. Þá skulu fjármunir nýttir á árangursríkan hátt. Þá skal ráðherra afhenda hverjum skipuðum forstöðumanni erindisbréf þar sem fram koma helstu verkefni og markmið stofnunarinnar til lengri og skemmri tíma. Athygli vekur að í erindisbréfi er ekki gerð krafa um þekkingu eða reynslu í stjórnun starfsmanna. Þó er breytinga að vænta varðandi erindisbréfið en í aðgerðaráætlun fjármála- og efnahagsráðuneytisins (2019) í *Stjórnendastefnu ríkisins* er m.a. fjallað um að staðla eigi erindisbréf fyrir forstöðumenn ríkisstofnana (Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, 1996; Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2019; Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2010).

Í stefnu fjármála- og efnahagsráðuneytisins (2019), *Stjórnendastefnu ríkisins,* eru settir fram skýrir þættir sem snúa að því að gera starfsumhverfið hliðhollara starfsmönnum og eftirsóknarverðara. Stjórnendum er gert að bæta starfsumhverfið með heilindum, leiðtogahæfni, samskiptahæfni og árangursmiðaðri stjórnun. Vandi hlýtur þó að geta skapast við framkvæmd þeirra þátta sem eru í stefnu fjármála- og efnahagsráðuneytisins (2019), *Stjórnendastefnunni,* þegar 86% forstöðumanna telja að þeir búi yfir nægjanlegri hæfni í mannauðsmálum þó að einungis 10% telji mannauðstjórnun vera sinn styrkleika (Ríkisendurskoðun, 2010). Eins þegar starfsmenn telja yfirmenn sína þurfa á námskeiði í samskiptum að halda en yfirmenn telja sig þurfa fræðslu af allt öðrum toga (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2010).

2.2.1 Stjórnun í fræðilegu samhengi

Fjölmargar kenningar hafa verið settar fram í stjórnunar- og leiðtogafræðunum og það sem virðist sammerkt með þeim sem ná árangri er að leiðtogar aðlagi sig að starfsmannahópnum og horfi til þarfa starfsmanna og hvetji þá áfram í starfi.

Í rannsókn Garcia, (2016) kemur fram að nauðsynlegt sé að leiðtogar átti sig á mikilvægi þeirra tengsla eða sambands sem eru á milli stjórnanda og starfsmanna og að það þurfi að

viðhalda og tryggja gæði samskiptanna. Þá er mikilvægt að leiðtoginn hafi í huga að það skiptir miklu máli fyrir starfsmenn að þeir skynji virkni hans sem leiðtoga. Eins og kom fram í stefnu fjármála- og efnahagsráðuneytisins (2019), *Stjórnendastefnunni,* að þá þurfa forstöðumenn að búa yfir leiðtogahæfileikum. James McGregor Burns (1978, sjá í Northouse, 2015) segir að leiðtogahlutverkið sé ólíkt því að hafa völd þar sem að leiðtogahlutverkið snýr að þörfum fylgjenda leiðtogans. Hann skiptir leiðtogum í tvo ólíka flokka: (1) Umbreytingaleiðtoga (e. Tranformational leaders) og (2) Frammistöðuleiðtoga (e. Transactional leaders). Frammistöðuleiðtogar einblína á þau skipti sem eiga sér stað á milli leiðtogans og starfsmannsins, t.d. yfirmenn heita stöðuhækkun gegn því að starfsmenn nái ákveðnu markmiði, verðlauna rétta frammistöðu, leita eftir mistökum hjá starfsmönnum og setja þvingandi reglur til að forðast mistök. Þessi skipti eru mjög algeng og má sjá þau hjá öllum tegundum skipulagsheilda. Stíll umbreytingarleiðtoga er það ferli sem á sér stað þegar helgun verður á milli manna og tengsl myndast sem auka hvata og siðferðiskennd hjá bæði leiðtoganum og starfsmanninum. Leiðtoginn reynir að aðstoða starfsmanninn við að ná fram sínum bestu eiginleikum. House (1976 sjá í Northouse, 2015) lýsti persónuleika þeirra sem hafa leiðtogahæfni vegna persónutöfra þannig að þeir væru ráðandi, hefðu sterka þörf til að hafa áhrif á aðra, gott sjálfstraust og sterka siðferðiskennd. Í King og Lawley, (2016) er fjallað um að persónutöfra- og umbreytingaleiðtogastílar séu þeir algengustu í leiðtogafræðunum. Leiðtogar sem falla undir þessar skilgreiningar bjóði uppá framtíðarsýn sem er jákvæð sýn því það að vita hvert fyrirtækið eða stofnunin stefnir virkar hvetjandi á starfsmenn. Þá hafa King og Lawley, (2016) fjallað um hugmyndir Burns (1978) sem heldur því fram að umbreytingarleiðtogar bjóði uppá betri heimssýn sem starfsmennirnir trúa á. Þeir leiði með hvatningu, hafi áhrif á starfsmenn, bjóða uppá sameiginlega sýn og starfsmenn fá að njóta góðs af sínum störfum. Þvert á móti reyna frammistöðuleiðtogar að stýra sínum starfsmönnum og gera samninga við þá. Þeir hafa áhrif á starfsmennina með viðurkenningum og refsingum, stjórnunin snýst um skipti, þ.e. vinna gegn launum, loforð um stöðuhækkun eða launahækkun gegn ákveðinni frammistöðu.

Kenning um samspil leiðtoga og starfsmanna (Leader-member exchange, (LMX kenning) snýst um samband þessara einstaklinga. Leiðtogastíllinn byggist á því hvernig gæði samskiptanna þróast á milli starfsmannsins og leiðtogans. Gæði samskiptanna felast í trausti, það að líka við hvorn annan og gagnkvæmri virðingu og gefur eðli (e. nature) gæðanna í

samskiptunum vísbendingar um góða vinnutengda líðan og virkni starfsmannsins (Erdogan og Bauer, 2015).

Í niðurstöðum rannsóknar Garcia, (2016) kemur fram skýr fylgni milli umbreytingarleiðtogastíls, leiðtogastíls sem snýr að sambandi leiðtoga og starfsmanna, við ánægju starfsmanna með yfirmann sem að auki eykur viðleitni starfsmanna til að leggja meira á sig í starfi. Hersey og Blanchard (1988, sjá í King og Lawley 2016) settu fram hugmyndir sínar um aðstæðubundna stjórnun sem felst í því að leiðtoginn þarf að aðlaga hegðun sína í samræmi við stöðu starfsmannahópsins hverju sinni en starfsmannahópurinn fer í gegnum fjögur stig og þarf leiðtoginn að beita mismunandi aðferðum eftir stigum. Á fyrsta stiginu er starfsmannahópurinn nýr og hefur skuldbundið sig (e. committed), þ.e. þeir vilja standa sig í starfi en skortir reynslu og þekkingu. Í þessari stöðu er hlutverk leiðtogans bein stjórnun, hann þarf að segja starfsmönnum hvað og hvernig þeir eigi að gera hverju sinni. Persónulegt samband leiðtogans við starfsmenn er lítið á þessu stigi. Á öðru stigi hafa starfsmennirnir tileinkað sér vinnubrögð og eru farnir að læra starfið en eru meðvitaðir um þá þætti sem þeir geta ekki gert. Hlutverk leiðtogans er áfram bein stjórnun en það verður meira um hvatningu og með því byggist upp persónulegra samband við starfsmennina. Þegar komið er á þriðja stigið er hópurinn búinn að byggja upp færni í starfi og hefur meira sjálfstraust og helgun í starfi vex. Stuðningur leiðtogans færist frá verkefnum yfir í að veita stuðning og hvatningu til hópsins með því að bæta starfsskilyrði. Á fjórða og síðasta stiginu felst hlutverk leiðtogans í því að að taka lykilákvarðanir og leysa úr vandamálum þar sem starfsmannahópurinn hefur þróast á þann stað að vera kominn með mikla þekkingu og sjálfstraust. Persónulegt samband leiðtogans við starfsmannahópinn breytist og minnkar aftur frá öðru og þriðja stiginu þar sem það er mest (Hersey og Blanchard 1988 sjá í King og Lawley, 2016).

Segja má að þróun leiðtogafræðanna hafi verið á þann veg að leiðtoginn þurfi að passa við menningu skipulagsheildarinnar sem hann er að vinna í og að hann veiti áreiðanlegar leiðbeiningar til starfsmanna um hvernig eigi að viðhalda menningu skipulagsheildarinnar (King og Lawley, 2016). Þegar rætt er um stjórnun í opinbera geiranum kemur í ljós áberandi sérstaða og hafa lýsingar á þessari sérstöðu komið fram hjá stjórnendum sem hafa unnið bæði við stjórnun á almenna og opinbera vinnumarkaðnum og hafa þeir fjallað um muninn á þessum tveimur hlutverkum. Þrátt fyrir að reynsla þeirra sé mismunandi þá hafa þeir verið sammála um eftirfarandi þætti: að takmarkanir, eftirlit og pólitískir og stjórnsýslulegir ferlar í

opinbera geiranum hafi vegið þungt í stjórnunarháttum þeirra, sjá í umfjöllun í Rainey, (2014). Þá eru ýmsir sem gagnrýna og segja að of mörgum stjórnendum í opinbera geiranum mistakist að hvetja starfsmenn, skipuleggja starfsemina og verkferla og að stjórna ábyrgðarsviðum sínum. Þeir stjórnendur sem eru pólitískt ráðnir eða kjörnir hafa oft á tíðum ekki þá stjórnunarreynslu sem þarf og þá eru millistjórnendur hjá hinu opinbera heftir af miðlægu regluverki, hafa lítið vald og hvata til að stjórna (Rainey, 2014).

Í rannsókn Þuríðar Helgu Kristjánsdóttur (2007) kemur fram að 93% stjórnenda í opinbera geiranum eru frekar eða mjög ánæg með undirmenn sína á móti 88% í einkageiranum. Þó telja 39% opinberra stjórnenda sig vera með óhæfa starfsmenn sem þeir sitja uppi með á móti 35% stjórnenda í einkageiranum. Þá telja stjórnendur í opinbera geiranum sig ekki geta greitt þeim starfsmönnum sem þeir telja vera með góða frammistöðu hærri laun eða 69% stjórnenda á móti 37% stjórnenda í einkageiranum. Þrátt fyrir að meginmarkmið NPM hugmyndafræðarinnar hafi verið að auka dreifstýringu og að stjórnunarhættir einkageirans væru hafðir sem fyrirmynd fyrir opinbera geirann og að forræði mannauðsmála væri hjá stofnunum töldu 69% opinberra stjórnenda sig ekki geta greitt þeim starfsmönnum hærri laun sem þeir telja að séu að standa sig vel.

3 Staða þekkingar

Kafli þrjú fjallar í fyrsta lagi um áhrif starfsumhverfis á líðan starfsmanna og starfsumhverfiskönnunina *Stofnun ársins*. Í öðru lagi um áhrif mismunandi þátta á veikindafjarvistir sem skipt er upp í sjö undirkafla: (1) Áhrif starfsumhverfis og stjórnunar á veikindafjarvistir, (2) Kulnun og veikindafjarvistir (3) Streita og veikindafjarvistir (4) Tengsl veikindafjarvista við félags- og efnhagslega stöðu (5) Veikindafjarvistir og örorka og (6) Kynjamunur veikindafjarvista (7) Kerfislegir þættir (réttindi). Þar sem vinkill rannsóknarinnar beinist að konum þá er áhersla lögð á stöðu kvenna.

3.1 Starfsumhverfiskönnunin *Stofnun ársins*

Stofnun ársins er starfsumhverfiskönnun sem er samstarfsverkefni fjármála- og efnhagsráðuneytisins og Sameykis stéttarfélags í almannaþjónustu (áður Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar og SFR stéttarfélags í almannaþjónustu) auk fjölmargra annarra stofnana. *Stofnun ársins* er ein stærsta vinnumarkaðsrannsókn sem unnin er á Íslandi og er framkvæmd af Gallup. Könnunin hefur verið framkvæmd frá árinu 2006 þar sem starfsmenn hafa svarað spurningum um starfsumhverfi sitt. Tilgangur *Stofnunar ársins* er að verðlauna stofnanir og fyrirtæki fyrir framúrskarandi árangur á sviði mannauðsstjórnunar, þá gefst stjórnendum stofnana tækifæri á að bera kennsl á og vinna að umbótum í starfsumhverfi og stjórnun. Að auki veita niðurstöður úr *Stofnun ársins* aðhald til hagsbóta fyrir starfsfólk, þjónustunotendur og hagsmunaaðila (Sameyki, 2020). Niðurstöður úr könnuninni *Stofnun ársins* hafa gefið mikilvægar upplýsingar um líðan starfsmanna hjá hinu opinbera enda viðamikil könnun sem send er til starfsmanna ríkisins árlega. *Stofnun ársins* hefur einvörðungu verið netkönnun síðustu þrjú ár en var áður net- og póstkönnun. Gallup fylgir eftir útsendum könnunum með tölvupósti og símtölum til að tryggja sem besta svörun. Á árinu 2018 var könnunin send til ríflega 19 þúsund starfsmanna ríkisins þar sem nærri 11.400 starfsmenn svöruðu spurningarlista um mat á innra starfsumhverfi sinnar stofnunar. Mæling könnunarinnar nær til níu ólíkra þátta til þess að fá heilsteypta mynd af innra starfsumhverfi stofnanana og var þáttagreining (e. factor analysis) notuð til þess að greina undirliggjandi þætti. Í þáttagreiningunni eru níu þættir með mismunandi vægi í heildareinkunn sem sjá má í töflu 1 (Sameyki, 2020). Áreiðanleiki þáttanna var mikill eða frá 0.82 - 0 .95 eins og sjá má í töflu 1.

Tafla 1. Þáttagreining heildareinkunnar í *Stofnun ársins*

Þættir	**Áreiðanleiki** (Cronbach's Alpha)	**Vægi þátta í % í heildareinkunn**
Stjórnun	0,95	15%
Starfsandi	0,82	12%
Launakjör	0,85	10%
Vinnuskilyrði	0,88	13%
Sveigjanleiki vinnu	0,84	9%
Sjálfstæði í starfi	0,82	8%
Ímynd stofnunar	0,89	10%
Ánægja og stolt	0,91	11%
Jafnrétti	0,88	13%

(Gallup, „Stofnun ársins" (Óútgefin skýrsla unnin fyrir SFR (Sameyki), 2018)

3.2 Áhrif starfsumhverfis á líðan starfsmanna

Þegar horft er til árangurs vinnustaða hlýtur kastljósið að einhverju leyti að beinast að frammistöðu starfsfólks og afköstum þess. Ef frammistaða er undir væntingum, hverjar eru þá skýringarnar og hvaða hindranir eru í veginum til að ná betri árangri? Mikilvægt er að skoða allar hliðar mönnunar á vinnustaðnum, allt frá því hvað vinnustaðurinn gerir til að laða að starfsfólk, ráðningarferli, þjálfun, frammistöðumat, umbun, þróun og félagslega stöðu starfsmanna á vinnustaðnum. Lykilatriði varðandi frammistöðu vinnustaða er hvernig þeim tekst að halda starfsfólki og virkja það starfsfólk sem þeim tekst að halda.

Á síðustu áratugum hefur orðið vitundarvakning hjá vinnustöðum um tengslin á milli heilsu starfsmanna og framleiðni. Kostnaður fyrirtækja er mikill, t.d. vegna aukinna fjarvista starfsmanna, minni framleiðni og starfsmanna sem hætta störfum. Stjórnun streituvalda og innleiðing heilsustefnu hefur aukist vegna þess að fyrirtæki vilja viðhalda hæfum starfsmannahópi og tryggja velferð starfsmanna (Cummings og Worley, 2009).

Vinnustaðamenning skilgreinir viðeigandi hegðun á vinnustöðum. Menningin samanstendur af sameiginlegum skoðunum og gildum sem eru viðurkennd af stjórnendum sem er síðan miðlað með ýmsum aðferðum til að móta viðhorf, hegðun og skilning

starfsmanna. Menning er mismunandi eftir eðli fyrirtækja og fer eftir starfsemi. Sterk vinnustaðamenning er sameiginlegt einkenni þeirra fyrirtækja sem hafa náð góðum árangri og birtist menning vinnustaðarins hjá leiðtogum slíkra vinnnustaða í daglegu lífi þeirra. Þvert á móti getur slæm vinnustaðamenning dregið niður starfsemi vinnustaðarins og leiðtogafærni. Áhrif á starfsmenn verða þau að þeir eru ekki helgaðir vinnustaðnum, starfsmannavelta verður mikil, þjónusta verri og minni hagnaður sem eru dæmi um neikvæð einkenni slæmrar vinnustaðamenningar (Understanding and Developing Organizational Culture, 2020).

Niðurstaða rannsóknar Harrison o.fl. (2006) sýnir að skoða þurfi viðhorf starfsmanna til starfsins sem er grundvallaratriði til þess að skilja hegðun starfsmanna á vinnustað. Í rannsókninni kemur fram að sú hegðun starfsmanna sem felur í sér eftirfarandi: (1) að mæta of seint og (2) vera fjarverandi frá vinnu og (3) hætta störfum, hefur verið skilgreind sem „afturvirk hegðun“ (e. withdrawal behavior) vegna þess að þetta ástand endurspeglar einhvers konar fjarveru frá vinnustaðnum. Ástæða þess að starfsmenn beita þessari hegðun er talin vera viðbrögð vegna neikvæðra viðhorfa til starfsins og er hegðunarmynstur sem byrjar á því að starfsmaðurinn fer að mæta of seint sem þróast í fjarveru sem að lokum verður til þess að starfsmaðurinn hættir störfum (Harrison o.fl., 2006). Aðrir þættir með minna vægi sem hafa verið teknir með í skilgreiningu á „afturvirkri hegðun“ (e. withdrawal behavior) eru til dæmis þeir þegar starfsmenn leggja ekki sitt af mörkum til starfseminnar, leggja minna á sig (e. effort), taka löng hádegishlé og vafra á vefmiðlum í persónulegum tilgangi. Þá hafa aðrar rannsóknir sýnt að „afturvirk hegðun“ (e. withdrawal behavior) hefur neikvæð siðferðisleg áhrif á samstarfsmenn og hvata þeirra í starfi (sjá umfjöllun í Berry o.fl. 2011).

Sterk tengsl fundust í rannsókn Keyonna, (2016) milli LMX-kenningarinnar (Leader-member exchange) sem kynnt var hér á undan og þess að starfsmaðurinn ætli sér að vera en ekki að hætta á vinnustaðnum. Gæði sambandsins á milli leiðtogans og starfsmannsins hafa áhrif á ákvörðun starfsmannsins að vilja vinna á vinnustaðnum. Þá hefur komið fram hjá starfsmönnum sem hafa tilgreint að yfirmenn þeirra notist við styðjandi framkomu (e. supportive behavior) sem svipar til þess sem er í kenningu LMX að þar birtist meiri vilji til að vinna á vinnustaðnum. Pfeffer og Veiga, (1999) fjalla um viðhorf stjórnenda til starfsmanna og vilja meina að ef þau eru slæm þá verða breytingar og nýsköpun erfið viðfangsefni og hvaða aðgerðir sem farið er í munu ekki skila tilætluðum árangri á vinnustaðnum. Þá skipti höfuðmáli hvort að stjórnandi horfir á starfsmenn sem kostnað sem mætti minnka eða hvort þeir sjá

öflugt, vel gefið starfsfólk sem hægt er að treysta. Eins og fram kom í kaflanum er ein birtingamynd slæms starfsumhverfis fjarvistir starfsmanna og er ein tegund af þeim veikindafjarvistir starfsmanna sem verður fjallað ítarlega um í kafla 3.3.

3.3 Veikindafjarvistir

Veikindafjarvistir eru kostnaðarsamar fyrir velferðarkerfi og var meðaltalskostnaður í OECD-löndunum á árunum 2000-2009 vegna veikindafjarvista 0,8% af vergri landsframleiðslu. Þrjú lönd skera sig þar úr varðandi háan kostnað en það eru Noregur með 2,3% , Holland 1,6% og Ísland með 1,5% af vergri landsframleiðslu (Chaupain-Gulliot og Guillot, 2017). Veikindafjarvistum er yfirleitt skipt í skammtíma- og langtímaveikindafjarvistir. Skammtímaveikindi geta stafað af heilsufarsvanda, verið hluti af hegðunarmynstri eða aðferð til að koma í veg fyrir langtímaveikindi. Langtímaveikindi eru á hinn bóginn annars eðlis og geta gefið vísbendingar um slæma heilsu en einnig alvarlegan heilsufarsvanda sem getur leitt til vinnutengdrar örorku (sjá umfjöllun í Boot, o.fl., 2017). Þá kom fram í niðurstöðum rannsóknar að starfsmenn sem voru með sögu um að vera oft fjarverandi vegna veikinda og/eða vegna langtímaveikinda eru í áhættu fyrir frekari veikindi. Tíð fjarvera hefur forspárgildi fyrir langtíma veikindafjarvistir í framtíðinni (Koopmans o.fl., 2008). Rannsókn var gerð á áhrifum langtímaveikinda vegna geðrænna þátta á samstarfsmenn í sömu starfseiningu. Þar kom fram aukin vinnutengd streita hjá samstarfsmönnum þar sem þeir þurfa oft á tíðum að bæta á sig verkefnum vegna starfsmannsins sem er veikur. Þetta ástand leiðir til aukinna starfskrafna á samstarfsmenn sem hefur þau áhrif að þeir hafa minni stjórn á starfi sínu og upplifa ósanngirni (Fukuda, o.fl., 2017).

Veikindafjarvistir hafa þannig ekki einungis kostnað í för með sér fyrir samfélagið og starfsmanninn heldur mikil áhrif á vinnustaði með auknu álagi á aðra starfsmenn.

3.3.1 Áhrif starfsumhverfis og stjórnunar á veikindafjarvistir

Opinberir starfsmenn eru með fleiri veikindafjarvistir en starfsmenn á almennum vinnumarkaði og hefur starfsaldur og starfsvið þar neikvæð áhrif.

Sálfélagslegt vinnuumhverfi starfsmanna hefur áhrif á veikindafjarvistir og skiptir höfuðmáli að horfa til starfsumhverfis til að bæta heilsu og líðan starfsmanna. Í slóvenskri rannsókn Buzeti (2020) kemur fram að veikindafjarvistir þeirra sem starfa í opinberri stjórnsýslu eru umtalsvert fleiri en hjá öðrum starfshópum í Slóveníu. Í niðurstöðum

rannsóknarinnar kemur fram að tengsl eru á milli veikindafjarvista og starfsaldurs og einnig eftir starfssviði í opinberri stjórnsýslu. Þeir sem hafa unnið lengur á vinnustað eru oftar með veikindafjarvistir en þeir sem hafa unnið skemur. Þá eru opinberir starfsmenn sem eru ekki með mannaforráð og sérfræðingar í tæknimálum oftar og lengur veikir en þeir starfsmenn sem eru með leiðtogahlutverk. Rannsakandi telur að fækka megi veikindafjarvistum með betri leiðtogum og bættum starfsskilyrðum.

Í rannsókn á tæplega 30 þúsund starfsmönnum frá 31 Evrópulandi á tengslum fjölmargra sálfélagslegra þátta og veikindafjarvista kemur fram að einelti hefur sterkustu tengslin við veikindafjarvistir. Aðrir áhættuþættir fyrir auknar veikindafjarvistir eru: Miklar andlegar kröfur til starfsmannsins, mismunun í starfi og veik von um stöðuhækkun. Ójafnvægi í vinnu og einkalífi kom fram sem áhættuþáttur hjá báðum kynjum en líkamlegt ofbeldi hjá konum. Það eru því fjölmargir sálfélagslegir þættir sem hafa tengsl við veikindafjarvistir og ættu fyrirbyggjandi aðgerðir að minnka veikindafjarvistir og bæta almennt heilsu starfsmanna (Niedhammer o.fl., 2012). Þá hefur komið fram í rannsóknum að mikil streita í vinnu auki mjög líkur á veikindafjarvistum (Godin og Kittel, 2004; Holmgren,o.fl.,2009). Í grein da Silva, o.fl., (2019) kemur fram að tengja megi bæði líkamlegan og andlegan heilsufarsvanda starfsmanna við stjórnunarhætti og að afleiðingar slakrar stjórnunar geti haft alvarlegar afleiðingar í för með sér fyrir starfsmenn. Mikilvægt sé að stýra eftirfarandi þáttum í starfsumhverfinu: Minnka streitu hjá starfsmönnum, bæta leiðtogahæfni og skýra hlutverk í starfi, stuðla að sveigjanleika, bæta samskiptaleiðir til að auka gæði starfsins innan fyrirtækjanna og þá aðallega til að bæta heilsu starfsmanna.

Í Whitehall II rannsókninni var sýnt fram á þrjá þætti sem spá fyrir um veikindafjarvistir en þeir eru persónulegir þættir eins og aldur, kyn og heilsuhegðun. Þá eru það félagslegar aðstæður utan vinnu og skipulag vinnu. Í ljós kom að það voru sterk tengsl á milli almennrar heilsu og veikindafjarveru, sérstaklega til lengri tíma. Leggja höfundar til að fjarvistir vegna veikinda séu notaðar sem samþættir mælikvarðar á líkamlegri, sálrænni og félagslegri virkni í rannsóknum á vinnandi fólki (Marmot o.fl., 1995).

Í hollenskri rannsókn fundust tengsl á milli óánægju starfsmanna, mikilla veikindafjarvista og frammistöðuleiðtogastílsins (e. transactional leadership). Tengslin birtast á eftirfarandi hátt: (1) í samskiptum milli stjórnenda og starfsmanna, (2) innleiðingu stjórnandans á sérreglum um veikindarétt (3) og í leiðtogastíl stjórnandans. Rannsakendurnir telja að

umbreytingaleiðtogastíllinn (e. Transformational leadership) sé best til þess fallinn að hámarka starfsánægju, fara eftir reglum varðandi veikindarétt, fækka fjarvistum og stuðla að betra starfsumhverfi hvað varðar andlega heilsu (Elshout o.fl., 2013). Aðrar rannsóknir hafa sýnt fram á flóknari mynd af áhrifum umbreytingaleiðtogastílsins á þann veg að starfsmenn mæti frekar veikir til vinnu en að tilkynna veikindi sem hafi slæm áhrif til lengri tíma litið (Nielsen og Daniels, 2016). Þá telja Cameron og Quinn, (2006) mikilvægt að hafa í huga að það sé ólík menning innan fyrirtækja og benda á að leiðtogastíll endurspegli menningu fyrirtækisins. Þar sem menning skipulagsheilda, s.s. fyrirtækja og stofnana, er óskilgreind geta skapast vandkvæði sem felast m.a. í óöryggi og skorti á samþættingu.

Í grein da Silva, o.fl. (2019) er fjallað um nokkra slæma leiðtoga sem hafa beinlínis slæm andleg áhrif á heilsu starfsmanna, eins og einræðisleiðtogar þar sem starfsmaðurinn hefur til að mynda ekkert til málanna að leggja. Þá er fjallað um Laissez-faire stílinn sem felst í að leiðtoginn er ekki til staðar og starfsmaðurinn ber ábyrgð á ákvörðunum. Þá er það eitraði leiðtogastíllinn sem felst í þeim vandamálum sem stjórnandinn skapar og hefur áhrif á alla skipulagsheildina. Ljóst er að áhrif stjórnenda á starfsmenn eru mikil og geta valdið veikindafjarvistum starfsmanna.

3.3.2 Kulnun og veikindafjarvistir

Rannsóknir um kulnun í starfi hafa beint sjónum sínum að sálfélagslegum áhættuþáttum, sterk tengsl eru við miklar kröfur í starfi eins og langan vinnutíma, hraða og samfellda vinnu. Þá eru sterk tengsl við ákveðnar tegundir af störfum eins og að starfa með fólki. Þá eru áhættuþættir kulnunar þættir sem snúa að óréttlæti í starfi, skort á viðurkenningu, óskýrum hlutverkum í starfi og mismunandi skilningur á gildum (Eurofund, 2018). Upphaflega var hugtakið kulnun (e. burnout) fyrst og fremst sniðið að fólki sem sinnti umönnun annarra. Demerouti o.fl. (2001) drógu saman hugmyndir Maslach (1982) sem skipti einkennum kulnunar í þrjá þætti: (1) Örþreytu (e. emotional exhaustion), (2) áhugaleysi (e. depersonalization) og (3) þverrandi getu til að sinna störfum sínum. Þekktasti mælikvarðinn á kulnun hefur notast við þessa skilgreiningar og er nefndur MBI (Maslach Burnout Inventory). Síðar var hugtakið um kulnun og mælikvarða þess útvíkkað. Rannsóknir benda til að kulnun geti orðið í hvaða starfsgrein sem er og að streituvaldandi þættir í umhverfinu sem leiða til kulnunar hjá starfsmönnum sem þjónusta fólk séu sambærilegir þeirri streitu sem starfsmenn í öðrum faghópum verði fyrir svo sem vinnutengd depurð, kvíði og truflun á líkamsstarfsemi sem er af geðrænum toga, (e.

psyschosomatic complaints) (sjá í Demerouti o.fl., 2001). Því hefur verið haldið fram að ein af orsökum veikindafjarvista geti verið kulnun og er það stutt með finnskri rannsókn þar sem skýr tengsl eru á milli kulnunar og veikindafjarvista sem hafa varað níu daga eða lengur (Ahola, o.fl., 2008). Þá var gerð rannsókn á sænskum opinberum starfsmönnum þar sem kulnun kemur fram sem áhættuþáttur fyrir langtímaveikindi (Hallsten o.fl., 2011).

Demerouti o.fl. (2001) hafa tekið saman niðurstöður helstu rannsókna um áhrif kulnunar og hafa tengsl fundist á milli kulnunar, sérstaklega varðandi áhugaleysi (e. depersonalization) hjá starfsfólki sem þjónustar fólk og skorts á bjargráðum (e. Poor job resources). Sér í lagi eru tengsl á milli kulnunar og skorts á félagslegum stuðningi þegar kunnátta starfsmanna er vannýtt og skortur er á endurgjöf. Þá eru tengsl við kulnun þegar starfsfólk hefur sjálft litla stjórn á því hvernig vinnan þeirra er unnin. Þá fjalla Demerouti o.fl., (2001) um fyrri rannsóknir um starfsmenn í mismunandi fagstéttum þar sem sýnt hefur verið fram á að sömu þættir í vinnuskilyrðum (e. resources) valda því að fólk dregur sig í hlé og hafa rannsóknir sýnt að þættir úr starfsumhverfinu sem valda streitu starfsmanna auka líkur á kulnun og að almenn streituviðbrögð hafi svipaðan aðdraganda og afleiðingar og kulnun. Þá kemur fram hjá Eurofund (2018) að algengustu áhrif kulnunar á fyrirtæki eða stofnanir séu þær að framleiðni minnkar, minnkandi helgun verður í starfi og aukning í veikindafjarvistum.

3.3.3 Streita og veikindafjarvistir

Hvaða þættir geta viðhaldið heilbrigði fólks þrátt fyrir að vinnuálag sé mikið? Svarið við þeirri spurningu eru heilsuverndandi þættir sem kallast bjargráð (e. job resources). Vinnutengd bjargráð vísa til þeirra líkamlegu-, andlegu-, félagslegu- og skipulagslegu þátta vinnunnar sem geta stuðlað að eftirtöldu: (1) Einstaklingurinn sé fær um að ná markmiðum sínum í starfi. (2) Kröfur í starfi séu hæfilegar þannig að þær hafi ekki neikvæðar líkamlegar og andlegar afleiðingar í för með sér. (3) Starfsaðstæður gefi færi á að örva persónulegan þroska og framþróun. Þá er streita skilgreind sem það ójafnvægi sem verður á milli vitsmunalegra-, (e. cognitive) tilfinningalegra- og umhverfisþátta sem verða vegna utanaðkomandi (e. external) áreitis (sjá í Demerouti, o.fl., 2001). Samkvæmt Hockey, (1993 sjá í Demerouti, o.fl., 2001) nota einstaklingar sem eru undir álagi eða upplifa streitu vegna utanaðkomandi áreitis, eins og t.d. hávaða, hita, mikillar vinnu eða eru í tímaþröng, ákveðnar aðferðir til þess að reyna að að ráða við ástandið. Þær aðferðir felast í sjálfvirkri ræsingu lífeðlisfræðilegra hvata, s.s. að auka huglægan kraft (e. increase subjective effort) og stýra ferli upplýsinga. Þetta birtist í því að

einstaklingar þrengja fókus, endurskilgreina verkin og taka áhættu í ákvörðunum. Með þessum aðferðum verða afköst fólks ekki minni en ella en langtímaáhrif á notkun slíkra aðferða geta verið neikvæð og birtast í því að orkan hverfur og auknar líkur verða á örþreytu og taugaáfalli. Því meira sem einstaklingurinn leggur á sig því meiri verða lífeðlisfræðilegar afleiðingar skv. Hockey (1993).

Demerouti og fleiri (2001) gerðu rannsókn á (1) skipulagi á vinnustað sem snýr að starfsmönnum þ.e. að þeir geti haft stjórn á eigin verkefnum, eigi möguleika á viðurkenningu, taki þátt í ákvörðunum og fáist við fjölbreytt verkefni, og (2) félagslegum vinnuskilyrðum sem vísa til stuðnings frá vinnufélögum, fjölskyldu og jafningjum. Þegar skortur er á þessum þáttum getur starfsmaðurinn ekki tekist á við neikvæð áhrif starfsins eins og þegar vinnuálag er mikið og nær ekki að viðhalda markmiðum sínum. Niðurstöður Demerouti o.fl. (2001) eru þær að þróun kulnunareinkenna ákvarðast af tilteknum vinnuskilyrðum. Þegar starfskröfur eru miklar þá eru líkur á að starfsmaður finni til vaxandi þreytu og þegar bjargráð skortir á vinnustað þá eru miklar líkur á „afhelgun“ (e. Disengagement) í starfi. Í þeim störfum sem eru með miklar starfskröfur og á sama tíma með lítil bjargráð er líklegt að starfsmenn þrói með sér bæði “afhelgun“ (e. disengagement) og örþreytu. Þegar starfsmenn helga sig starfinu eru þeir opnir fyrir nýjum hugmyndum um að breyta og lagfæra verkferla. Helgun í starfi veitir starfsmanninum innri hvata sem eru nauðsynlegir eiginleikar til þess að ná fram skapandi vinnulagi (Amabile, 1997). Jákvæð tengsl eru á milli helgunar í starfi og sköpunarkrafts vegna þess að þá eru starfsmenn sveigjanlegir í hugsunum og leggja töluvert á sig í starfi (sjá Bakker o.fl., 2018).

3.3.4 Tengsl veikindafjarvista við félags- og fjárhagslegt umhverfi

Rannsóknir á heilsufari og heilsuhagfræði hafa á síðustu áratugum beint sjónum að því að mismunandi félags- og fjárhagsleg staða fólks leiði til mismunandi heilsufarsáhrifa. Helgertz o.fl. (2013) hafa tekið saman rannsóknir um viðfangsefnið en meiri skilningur hefur orðið á því að félags- og fjárhagsleg staða spili mikilvægt hlutverk þegar kemur að heilsu manna þvert á lönd og að hlutverkið geti breyst með tímanum. Áhrif ójafnrar tekjudreifingar og hlutfallstekna einstaklinga eru sögð hafa mikil áhrif á heilsufar fólks sem útskýrt er með huglægum skorti (e. Relative deprivation) en skortur hefur verið skilgreindur sem algildur (e. absolute) eða huglægur (e. relative). Algildur skortur þegar skortur er á grundvallarnauðsynjum eins mat og húsaskjóli en huglægur skortur er félagslegur samanburður. Samkvæmt Townsend (1993, sjá

í Adjaye-Gbewonyo og Kawachi, 2012) þá upplifir fólk huglægan skort ef það getur ekki uppfyllt lífsgæðin að fullu eða að hluta, þ.e. varðandi matarræði, þægindi, viðmið og þá þjónustu sem veitir þeim aðgang að því að vera þátttakendur í samfélaginu, mynda sambönd og fylgja þeim viðmiðum sem ætlast er til af þeim út frá stöðu þeirra í samfélaginu. Í sænskri rannsókn kemur fram að huglægur skortur er mikilvægur áhrifaþáttur á veikindafjarvistir en í rannsókninni voru skoðuð tengsl á milli tekna einstaklinga og meðaltekna allra Svía á sama aldri, af sama kyni og með sambærilegt menntunarstig. Rannsakendur höfðu mestan áhuga á að skoða áhrif huglægs skorts (e. relative deprivation) sem er mældur með áhrifum hlutfallslegra tekna á veikindafjarvistir. Eftir því sem hlutfallsleg laun hækka þá minnka líkur á veikindafjarvistum sem gefur til kynna að árangur á vinnumarkaði sé mikilvægur þáttur þegar kemur að veikindafjarvistum. Þessi áhrif komu fram þvert á öll menntunarstig. Rannsakendur vilja þó tengja veikindafjarvistir frekar við menntunarstig en fjárhag, sú staðreynd að veikindafjarvistir aukast með lægra menntunarstigi sé merki um að einstaklingar séu með ólíka heilsutengda hegðun eftir menntun. Þetta er rökstutt með þeim hætti að í Svíþjóð er heilbrigðisþjónusta mjög ódýr og ættu allir að hafa tök á því að nýta sér hana þannig að fjárhagsleg staða á ekki að koma í veg fyrir að fólk vanræki heilsuna. Með aukinni menntun má gera ráð fyrir að heilsutengd þekking verði meiri (Helgertz o.fl., 2013). Menntun, tekjur og staða í starfi leiða til betri heilsu (Grossman, 1972, sjá Reinhold og Jurges, 2009). Betri fjárhagsleg staða gefur aukna möguleika á að greiða fyrir þær vörur og þjónustu sem þörf er á, t.d. hentugra og öruggara húsnæði, læknisþjónustu, lyfjakaup, meiri gæði í matvælum og víðtækari tryggingum. Hins vegar geta aukin laun einnig leitt af sér slæmar neysluvenjur eins og varðandi neyslu á áfengi og tóbaki (Kenkel o.fl., 2014). Clark og Oswald, (1996) halda því fram að lág laun hafi neikvæð áhrif á starfsánægju og þeir Faragher o.fl. (2005) telja að lítil starfsánægja hafi slæm áhrif á heilsu. Samkvæmt Marmot (2004) þá eru menn félagsverur í eðli sínu og leita virðingar hjá öðrum og þar koma laun sterkt inn vegna þess að laun endurspegla efnahagslega- og félagslega stöðu okkar. Þá eykst sú tilfinning fólks að það hafi meiri stjórn á eigin aðstæðum eða örlögum með auknum tekjum. Þá komast (Kimmel og Connelly, 2007) að því að mæður verji meiri tíma með börnum sínum samfara auknum tekjum. Þannig veita auknar tekjur aukin lífsgæði.

Í niðurstöðum Lífskjararannsóknar Hagstofunnar sem er byggð á svörum fólks á eigin stöðu kemur fram að tekjulægri hópar búa frekar við heilsufarslegar takmarkanir eða einn af

hverjum þremur en einn af hverjum fjórum til fimm í hærri tekjuhópunum (Hagstofan, 2019). Það eru ekki einungis tekjur sem hafa áhrif á heilsu fólks heldur hefur menntun áhrif á heilsu sem geta verið bæði bein og óbein áhrif. Bein áhrif menntunar ættu að sýna sig í mun á lífsstíl þar sem álitið er að hærra menntunarstig leiði til betri getu til að taka upplýstar ákvarðanir tengdar heilsu og áhættuþáttum. Rannsóknir hafa stutt það að meiri menntun minnki líkur á offitu, ofdrykkju og reykingum, eins eru meiri líkur á að einstaklingar með meiri menntun hreyfi sig reglulega (Droomers o.fl., 1999). Í niðurstöðum Lífskjararannsóknar Hagstofunnar kemur fram að þeir sem hafa grunnmenntun glíma frekar við langímaveikindi og aðrar takmarkanir vegna heilsubrests í samanburði við þá sem hafa háskólamenntun. Á árinu 2018 var munurinn sá að einn af hverjum þremur með grunnmenntun var með takmarkanir sökum heilsu á móti einum af hverjum fimm sem hefur háskólamenntun (Hagstofan, 2019).

3.3.5 Veikindafjarvistir og örorka

Gögn um veikindafjarvistir og snemmbúna örorku geta gefið vísbendingu um heilsufarsstöðu, og varpað ljósi á félagslega- og sálræna stöðu og hvernig starfsgetu vinnandi fólks er háttað eftir svæðum (sjá Nielsen o.fl., 2016). Þá sýnir finnsk rannsókn á opinberum starfsmönnum að lengd veikindafjarvista og heildarfjöldi veikindadaga á ári hefur mikið forspárgildi um töku örorkulífeyris síðar af völdum geðraskana og stoðkerfissjúkdóma. Rannsakendur telja að með þessum upplýsingum ættu atvinnurekendur og heilbrigðiskerfið að geta með fyrirbyggjandi aðgerðum komið í veg fyrir snemmbúna örorku og leggja áherslu á að fylgst sé náið með langtímaveikindafjarvistum (Kivimaki, o.fl., 2004). Í skýrslu ríkisendurskoðunar um mannauðsmál ríkisins frá 2011 kemur fram að algengt sé að konur hætti fyrr störfum hjá ríkinu en karlar eða um og eftir 54 ára aldurinn en karlar 6 árum síðar eða um 60 ára aldur. Ríkisendurskoðun leitaði líklegra skýringa á því hvers vegna konur hætti fyrr störfum og vakti athygli á þeirri staðreynd að hlutfall kvenna á örorku eykst mikið eftir fimmtugt og er fjórða hver kona eldri en sextugt öryrki. Skýringar fengust þó ekki í hvaða atvinnugreinum konurnar höfðu starfað áður en til örorku kom. Þá benti Ríkisendurskoðun á þá staðreynd að konur hefja fyrr töku lífeyris úr Lífeyrissjóði opinberra starfsmanna en karlar (Ríkisendurskoðun, 2011). Þær sjúkdómsgreiningar sem liggja að baki örorkumats á Íslandi á árinu 2018 eru flestar af völdum geðraskana eða í 39,4% tilvika, þá eru stoðkerfissjúkdómar í 26,5% tilvika. Aðrar sjúkdómsgreiningar eru: (1) Taugar og skynfæri (8,7%), (2) áverkar (6,3%) og (3) aðrar ástæður (6,3%). Aðrar sjúkdómsgreiningar eru mun sjaldgæfari. Það vekur athygli að fjölgun verður

mest á árunum 2000-2018 í flokknum „aðrar ástæður“ eða um 172,8% (Kolbeinn H. Stefánsson, 2019).

Rannsókn var gerð á um 10 þúsund einstaklingum í Noregi með það að markmiði að spá fyrir um örorkulífeyristöku í kjölfar langtímaveikinda. Allir þátttakendur rannsóknarinnar voru yngri en 60 ára og áttu sögu um langtímaveikindi og voru ástæður langtímaveikindanna þekktar. Einstaklingunum var fylgt eftir í þrjú ár eftir að veikindafjarvistunum lauk til þess að athuga hvort þeir hefðu snúið aftur til starfa eða farið á örorkulífeyri. Niðurstöðurnar sýna að líkur á að fara á örorkulífeyri eru miklar fyrstu þrjú árin eftir að langtímaveikindum sleppir en á þó ekki við nema að veikindafjarveran hafi varað lengur en í sjö mánuði. Sérstakir áhættuþættir eru aukinn aldur, hlutastörf og lengd veikindafjarvista. Hjá konum eru minni líkur á örorkulífeyri hjá þeim sem eiga ung börn og eins hjá þeim einstaklingum sem hafa háskólamenntun. Þær sjúkdómsgreiningar sem auka mikið líkur á töku örorkulífeyris í framhaldi af langtímaveikindum eru m.a. geðræn vandamál, taugasjúkdómar og öndunarfærasjúkdómar, öfugt við stoðkerfissjúkdóma. Mikil hætta á veikindafjarvistum fannst hjá karlmönnum sem áttu við geðræn veikindi að stríða en lítil hjá þeim einstaklingum sem höfðu slasast eða voru í veikindum vegna meðgöngukvilla (Gjesdal og Bratberg, 2003). Í annarri norskri rannsókn voru skoðaðar ástæður kynjamunar örorkulífeyrisþega í Osló þar sem konur eru í meirihluta. Þar kemur fram að konur meta heilsu sína verri, þær eru með lægri laun en karlar, þær upplifa meira andlegt álag og verri vinnuskilyrði, til að mynda streitu í starfi og hafa minni stjórn á starfi sínu (Claussen og Dalgard, 2009). Í skýrslu Kolbeins Stefánssonar um fjöldaþróun örorkulífeyrisþega (2019) kemur fram að í janúar 2019 voru 10.924 konur með örorkulífeyri og hafði aukning orðið um 27,1% frá árinu 2008, á sama tíma voru 7.137 karlar á örorkulífeyri og hafði fjölgað um 26% frá árinu 2008. Líkur á örorku hækka með auknum aldri hjá báðum kynjum en mun hraðar hjá konum og eftir 35 ára aldurinn eykst munurinn jafnt og þétt og er mestur á aldrinum 60-66 ára en þá eru 8,7% fleiri konur með örorkulífeyri en karlar á sama aldri. Í skýrslunni er rætt um hugsanlegar skýringar á kynjamun örorkulífeyrisþega og talið að í íslensku samfélagi séu einhverjar aðstæður sem snúa að konum sem valdi því að auknar líkur séu á að þær fari á örorkulífeyri í samanburði við karlmenn. Mikilvægt sé að skoða mun á lífshlaupi karla og kvenna þegar skoðaðar eru vísbendingar um orsakir örorku. Þá telur skýrsluhöfundur að „Mögulegar skýringar gætu legið í kynbundinni verkaskiptingu á vinnumarkaði, aukinni byrði kvenna af heimilishaldi, af umönnun barna sem og eldri eða

veikari fjölskyldumeðlima, og kynbundnu ofbeldi, svo dæmi séu nefnd.“ (Kolbeinn H. Stefánsson, 2019, bls 11).

Í skýrslu Eurostat (2019) kemur fram að áhrif umönnunar barna á störf fólks sé tvöfalt meiri hjá konum eða 39% þeirra en hjá 17% karla. Þegar tölur sem snúa að Íslandi í samanburði við ESB og EFTA-ríkin eru skoðaðar sést að umönnunarbyrði er mikil á Íslandi og eru fæstir á Íslandi sem hafa enga umönnunarskyldu í samanburði landanna. Írar hafa aðeins hærri eða 39,2% umönnunarskyldu en Íslendingar sem eru með 36,7% umönnunarskyldu gagnvart barni eða stjúpbarni. Íslendingar eru með hæstu umönnunarskyldu gagnvart ættingja eða 8,9% en meðaltal í ESB er 4,1%.

3.3.6 Kynjamunur veikindafjarvista

Konur eru oftar veikar en karlar eins og fram kemur í fjölmörgum rannsóknum og mikilvægt að skoða hvað veldur því. Eru það áhrif mismunandi kynhlutverka eða hefur streita mismunandi áhrif á kyn?

Gögn frá árinu 2009 í Belgíu sýna að veikindafjarvistir halda áfram að aukast þar eins og víða í Vestur-Evrópu og eru veikindafjarvistir kvenna fleiri en karla, sjá í Casini o.fl., (2013). Veikindafjarvistir kvenna í Noregi eru einnig töluvert fleiri en karla eins og í öðrum Vestur-Evrópuríkjum. Til þess að leitast við að skýra kynjamun veikindafjarvista í Noregi var gerð rannsókn á árinu 2018 á meðal vinnandi foreldra til að athuga hversu stóran þátt kynjamunar í veikindafjarvistum væri hægt að skýra með vinnu-, fjölskyldu- eða heilsutengdum þáttum. Þeir heilsutengdu þættir sem voru rannsakaðir eru: (1) Líkamleg og andleg heilsa, (2) svefnvandamál, (3) starfskröfur og geta haft stjórn á starfinu sínu, (4) jafnvægi milli vinnu og einkalífs, (5) jafnvægi í foreldrahlutverkinu og (6) álagstengdir þættir í lífinu. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að hægt er að segja með vissu að 22% kynjamunar veikindafjarvista megi útskýra vegna heilsutengdra þátta. Þegar vinnustreitu og streitu tengdri fjölskyldulífi er bætt við að þá má skýra allt að 28% kynjamunar veikindafjarvista. Þá er stærsti hlutinn eða 72% kynjamunar veikindafjarvista enn óútskýrður og telja rannsakendur að skýringin hljóti að felast í öðrum þáttum en heilsutengdum þáttum og streitu tengdri vinnu og fjölskyldulífi (Østby o.fl., 2018).

Eins og kemur fram hjá Casini o.fl., (2013) er vinnustreita og tengsl við fjarveru flóknara ferli fyrir konur en karla vegna þess að konur verða ekki einungis fyrir áhrifum af streitu sem bæði kyn finna fyrir heldur eru aðrir utanaðkomandi streituþættir sem einungis konur verða

fyrir, t.d. vegna áhrifa bágari félagslegrar stöðu eða vegna neikvæðra áhrifa frá vinnu og mismunandi hlutverka í einkalífinu. Þá kemur fram að tíðni veikindafjarvista fari eftir menntunarstigi og álagi vegna heimilisstarfa en lengd veikindafjarvista fari eftir félagslegum stuðningi á vinnustað. Þá kemur fram að vinnutengd streita eykur líkur á veikindafjarvistum hjá konum. Smeby o.fl., (2009) benda á að skoða þurfi hvort að munur á heilsutengdri hegðun kynjanna geti skýrt kynjamun veikindafjarvista með þeim hætti að konur séu líklegri til að leita læknis vegna heilsuvanda.

Ástæður kynjamunar veikindafjarvista á íslenskum vinnumarkaði virðast lítið hafa verið rannsakaðar en sjálfsmat fólks á eigin aðstæðum hefur töluvert verið skoðað. Í víðtækum launakönnunum sem gerðar voru fyrir Flóabandalagið á árunum 2013 og 2017 um laun og hagi félagsmanna kemur fram að helmingur svarenda upplifir mikið álag og konur upplifa meira álag en karlar. Þær starfsstéttir sem upplifa mesta álagið eru leiðbeinendur og þeir sem starfa við umönnunarstörf. Þá kemur fram að konur eru oftar veikar þegar kemur að lengri veikindum eða þeim sem eru lengri en 5 dagar (Gallup, 2017; Capacent, 2013).

Gera má ráð fyrir því að þau störf þar sem starfsfólk upplifir mest álag séu að miklu leyti unnin af konum en eins og kemur fram í skýrslu félags- og húsnæðismálaráðherra (2015) þá störfuðu 23.000 konur í heilbrigðis- og félagsþjónustu á móti 4200 körlum á árinu 2008. Á árinu 2011 vann 5221 kona á leikskólum en 295 karlar (Velferðarráðuneytið, 2015).

Í norrænum hagtölum frá árinu 2014 sem gefið er út á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar kemur fram að Ísland hafi verið með minnstu fjarveru frá vinnu af öllum Norðurlöndunum á árinu 2013 eða um 1,7% sem voru fjarverandi í meira en viku en mest í Noregi um 3,5%. Þá kemur fram að veikindafjarvistir kvenna séu almennt fleiri en karla en íslenskar og danskar konur voru með minnstu veikindafjarvistir sem vörðu í viku eða lengur eða um 1,7%. Þar á eftir koma sænskar og svo finnskar konur en norskar konur eru með mestu fjarveru vegna veikinda í viku eða lengur eða 4,3% (Norden, 2014). Það er athyglisvert að hér kemur fram að íslenskar konur eru með minnstu fjarveru vegna veikinda á Norðurlöndunum en í tölum um meðaltalskostnað OECD á árunum 2000-2009 er Ísland í þriðja sæti varðandi háan kostnað og ekkert sem bendir til að veikindafjarvistum hafi fækkað eftir 2009 heldur þvert á móti hafi þær aukist. Noregur er með mestan kostnað sem er í takti við að þar er mæld mesta veikindafjarveran. Mikill kostnaður á Íslandi gæti mögulega verið skýrður af ríkum veikindarétti sem fjallað er um í næsta kafla.

3.3.7 Kerfislægir þættir (réttindi)

Í umfjöllun í rannsókn Chaupain-Gulliot og Guillot, (2017) kemur fram að starfsmenn sem tilheyra stéttarfélögum hafa frekar tilhneigingu til veikindafjarvista en þeir sem eru utan stéttarfélaga. Í rannsókninni sjálfri sem gerð var meðal evrópskra starfsmanna í 27 löndum innan ESB auk Noregs var skoðað hvort tengsl væru á milli veikindaréttar og fjölda veikindafjarvista vegna heilsutengdra þátta. Mismunandi veikindaréttur er í þessum Evrópulöndum og eru starfsmenn í Finnlandi, Þýskalandi, Lúxemborg og Noregi með hagstæðustu réttindin í veikindum og slökustu réttindin eru hjá Kýpur, Eistlandi, Frakklandi, Grikklandi, Írlandi, Litháen, Rúmeníu, Spáni og Bretlandi. Þegar öll löndin í rannsókninni eru tekin saman þá er meðaltalstími veikindafjarvista 13,4 dagar á ári og miðgildið 7 dagar. Starfsfólk í opinbera geiranum var að meðaltali 3,3 dögum lengur fjarverandi vegna veikinda en starfsfólk í einkageiranum eða 15,4 daga á móti 12,1. Þar munar mestu um veikindafjarvistir kvenna þar sem miðgildi veikindafjarvistanna er 16,3 dagar hjá konum í opinbera geiranum en 12 dagar hjá konum í einkageiranum. Hjá körlum er munurinn 14 dagar í opinbera geiranum en 12 í einkageiranum. Þegar hvert land var skoðað fyrir sig þá mældust veikindafjarvistir í opinbera geiranum fleiri en í einkageiranum hjá 10 löndum af 28[1]. Hins vegar voru færri veikindafjarvistir hjá opinberum starfsmönnum í Litháen og Slóvakíu. Niðurstöður rannsóknarinnar benda til að líkur á veikindafjarvistum megi að hluta til rekja til veikindalöggjafar hvers lands. Tilhneiging til að taka veikindadaga eykst verulega í þeim löndum þar sem starfsfólk á rétt á fullum launum í veikindum en einungis voru skoðuð viðmið veikindaréttar úr einkageiranum borin saman við starfsmenn úr einkageiranum þar sem opinberir starfsmenn eru yfirleitt með ríkari réttindi (Chaupain-Gulliot og Guillot, 2017). Reglur um veikindarétt á Íslandi eru mismunandi eftir því hvort að starfsfólk vinnur á almennum vinnumarkaði eða hjá hinu opinbera og fara réttindi starfsmanna annað hvort eftir því sem kveðið er á um í lögum eða eftir því sem samið hefur verið um í kjarasamningi. Réttur til veikindalauna fer eftir samfelldum starfstíma starfsmanns. Mörg stéttarfélög, bæði á almenna og opinbera vinnumarkaðnum, hafa samið um betri veikindarétt í kjarasamningum en þann lágmarksrétt sem kveðið er á um alla fastráðna starfsmenn í lögum nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. Í

[1]Í Belgíu, Búlgaríu, Kýpur, Danmörku,Frakklandi, Írlandi, Noregi, Slóveníu, Spáni og Bretlandi

lögunum er ríkasti lágmarksréttur til veikindalauna þriggja mánaða laun eftir fimm ára starf hjá sama atvinnurekanda. Eins og áður sagði hafa flest stéttarfélög samið um ríkari réttindi en lög segja til um, t.d. samkvæmt kjarasamningi Bandalags háskólamanna við Samtök atvinnulífsins þá eiga starfsmenn að hámarki rétt á sex mánaða launum eftir tíu ár í starfi. Í kjarasamningum opinberra starfsmanna þá eru hámarksréttindi 360 dagar eftir 18 ár í starfi. Sjá nánar í töflu 2 um veikindaréttindi (BHM, 2020; BSRB, 2020; Lög um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. nr. 19/1979).

Tafla 2. Veikindaréttindi opinberra starfsmanna

Starfstími	Fjöldi daga
0-3 mánuðir í starfi	14
Næstu 3 mánuðir	35
Eftir 6 mánuði	119
Eftir 1 ár	133
Eftir 7 ár	175
Eftir 12 ár	273
Eftir 18 ár	360

Í samkomulagi milli fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og launanefndar sveitarfélaga við BHM, BSRB og KÍ um tiltekin atriði er varða rétt starfsmanna segir í grein 2.1.2:

> „Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en fimm vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.“ (Fjármálaráðherra, o.fl., 2000). Óljóst er hvort að þessu ákvæði sé fylgt eftir.

Eftir að starfsmenn hafa fullnýtt veikindaréttindi sín til launagreiðslna frá atvinnurekanda þá eiga þeir rétt á greiðslum úr sjúkrasjóðum stéttarfélaganna og/eða frá almannatryggingakerfinu. Mismunandi reglur gilda hjá stéttarfélögum varðandi lengd á greiðslum sjúkradagpeninga, hjá BHM er miðað við greiðslur í fjóra mánuði að hámarki. Hjá Sameyki, stærsta stéttarfélagsins innan BSRB, er miðað við 90 daga greiðslur ef félagsmaður hefur verið í vinnu sl. 12 mánuði. Þeir sem hafa áunnið sér 360 daga veikindarétt skv.

kjarasamningi eiga rétt á 45 dögum í sjúkradagpeningum ef þeir eiga ekki rétt annars staðar (BHM, 2020; Sameyki, 2020).

4 Aðferðir og aðferðafræði

Í kafla fjögur er fjallað um aðferðir og aðferðafræði rannsóknarinnar sem er með það meginmarkmið að skoða tengsl á milli starfsumhverfis og veikindafjarvista starfsmanna hjá ríkinu. Sérstök áhersla er lögð á að skoða stöðu kvenna með tilliti til veikindafjarvista og starfsumhverfis. Fyrst er gerð grein fyrir tilgangi rannsóknarinnar, þá er fjallað um rannsóknaraðferðina. Þá kemur umfjöllun um gögn og afmörkun rannsóknarinnar. Þar á eftir er fjallað um sértæk vandamál í rannsóknum á veikindafjarvistum. Þá er umfjöllun um réttmæti rannsóknarinnar og stöðu rannsakanda hvað varðar rannsóknina og að lokum er úrvinnsla.

4.1 Tilgangur rannsóknar

Töluvert hefur verið fjallað um veikindafjarvistir og orsakir þeirra í erlendum rannsóknum en á Íslandi hafa ekki verið gerðar margar rannsóknir á viðfangsefninu. Líðan starfsmanna hefur verið rannsökuð með markvissum hætti á Íslandi í gegnum starfsumhverfiskönnunina *Stofnun ársins* á undanförnum árum þar sem starfsmenn hafa metið starfsumhverfi sitt og fjallað var um í kafla 3.1.

Tilgangur rannsóknarinnar er að athuga hvort að það finnist neikvæð fylgni á milli þátta í starfsumhverfinu og veikindafjarvistum starfsmanna og er það gert með því að bera saman upplýsingar um veikindafjarvistir frá Fjársýslu ríkisins og upplýsingar um starfsumhverfi ríkisstarfsmanna sem fengnar eru úr starfsumhverfiskönnuninni *Stofnun ársins*.

4.2 Rannsóknaraðferð

Aðferðarfræðin sem notuð er í rannsókninni er megindleg rannsóknaraðferð en þær aðferðir „einkennast í stuttu máli af því að upplýsingum er safnað á tölulegu formi á kerfisbundinn, hlutlægan hátt og tölfræðilegum aðferðum er beitt við framsetningu og túlkun gagna“ (Ragnheiður Harpa Arnardóttir, 2013, bls. 377). Megindleg rannsóknaraðferð varð fyrir valinu þar sem unnið er með töluleg fyrirliggjandi gögn og þau borin saman með tölfræðilegum aðferðum. Í megindlegum rannsóknaraðferðum eru settar fram tilgátur sem eru prófaðar og fást niðurstöður með tölfræðilegum útreikningi, þetta ferli kallast afleiðsla (e. Deductive reasoning) (Esterberg, 2002). Tilgáta (e. hypothesis) er „Formleg staðhæfing um áætluð tengsl milli tveggja eða fleiri breyta í tilgreindu þýði (e. population)“(Sigríður Halldórsdóttir, 2016, bls. 28).

Settar eru fram fjórar tilgátur í rannsókninni um samband fjögurra frumbreyta og einnar fylgibreytu. Frumbreyturnar eru: (1) Heildarmat á starfsumhverfi, (2) Stjórnun, (3) Launakjör, (4) Örþreyta. Fylgibreytan er veikindafjarvistir. Að auki eru settar fram fjórar undirtilgátur sem snúa að konum. Tilgáturnar eru eftirfarandi:

- Tilgáta 0 (H0) Það eru engin tengsl milli starfsumhverfis og veikindadaga.
- Tilgáta 1. (H1). Sterkara starfsumhverfi – heildarmat skilar sér í færri veikindadögum.
- Tilgáta 1.1. (H1.1) Sterkara starfsumhverfi - heildarmat skilar sér í færri veikindadögum kvenna.
- Tilgáta 2. (H2) Betri stjórnun skilar sér í færri veikindadögum.
- Tilgáta 2.1. (H2.1) Betri stjórnun skilar sér í færri veikindadögum kvenna.
- Tilgáta 3. (H3) Launakjör sem metin eru ósanngjörn valda fleiri veikindadögum.
- Tilgáta 3.1. (H3.1) Launakjör sem metin eru ósanngjörn valda fleiri veikindadögum kvenna.
- Tilgáta 4. Örþreyta veldur fleiri veikindadögum.
- Tilgáta 4.1. Örþreyta veldur fleiri veikindadögum kvenna.

4.3 Gögn og afmörkun rannsóknar

Þau gögn sem fengust vegna rannsóknarinnar eru annars vegar frá Fjársýslu ríkisins úr viðverukerfinu Vinnustund og varða veikindafjarvistir starfsmanna ríkisins á árunum 2016-2018. Hins vegar gögn frá Gallup úr starfsumhverfiskönnuninni *Stofnun ársins* frá sömu árum. Gögnin snúa að dagvinnustofnunum sem voru með 20 starfsmenn eða fleiri á þessu árabili og eru ástæður fyrir þeirri afmörkun eftirfarandi:

1. Annars vegar afmarkast val stofnananna af stærð stofnana til þess að gögn eða niðurstöður séu ekki persónugreinanlegar og voru því eingöngu stofnanir með 20 starfsmenn eða fleiri valdar.
2. Hins vegar er einungis verið að skoða gögn um dagvinnustofnanir og þar með má útiloka áhrif þess þáttar sem snýr að álagi í starfi vegna vaktavinnu og eða óreglulegs vinnutíma.

Þá var ákveðið að taka út allar menntastofnanir þar sem framhaldsskólar voru ekki í gögnum frá Fjársýslunni og starfsumhverfi háskólanna getur verið ólíkt hefðbundum stofnunum sem eru með skilgreindan dagvinnutíma. Einnig er möguleiki að veikindafjarvistir kennara háskólanna skráist með öðrum hætti en starfsmanna með fasta viðveru allan daginn þar sem undirbúningur kennslu og rannsókna eru oft unninn utan hefðbundins vinnutíma og ekki nauðsynlega á vinnustaðnum. Þá notast ekki allar stofnanir á vegum ríkisins við vinnustundarkerfið (Oracle) og því eru ekki til samanburðargögn vegna veikindafjarvista. Ákveðið var að notast einungis við nýjustu fyrirliggjandi gögn frá Fjársýslunni þegar óskað var eftir þeim og voru nýjustu gögnin tiltæk frá árinu 2018. Upplýsingar um meðaltal og miðgildi veikindafjarvista fengust fyrir þessar 27 stofnanir frá Fjársýslu ríkisins en ákveðið var að notast einungis við miðgildi. Þó bárust óvænt gögn um veikindafjarvistir fyrir árið 2019 en vegna tímaramma var ekki unnt að nota þau. Fjallað er nánar um gögnin frá Fjársýslunni í kafla 4.3.1.

Frá Gallup fengust upplýsingar úr starfsumhverfiskönnuninni *Stofnun ársins* fyrir allar þær 27 stofnanir sem valdar voru fyrir árið 2018. Einnig var sérstaklega óskað eftir upplýsingum um svör kvenna hjá þessum stofnunum. Gallup gerði þær kröfur að a.m.k. 20 svör kvenna lægju fyrir til að af greiningu yrði. Alls uppfylltu 23 stofnanir þau skilyrði og fengust gögn frá Gallup fyrir eftirtaldar stofnanir:

Tafla 3. Listi yfir stofnanir frá Gallup.

Stofnun	Allir	Konur
Alþingi	1	1
Barnaverndarstofa	1	1
Fiskistofa	1	1
Fjármála- og efnahagsráðuneytið	1	1
Fjármálaeftirlitið	1	1
Fjársýsla ríkisins	1	1
Forsætisráðuneytið	1	1
Hafrannsóknastofnun	1	1
Hagstofa Íslands	1	1
Héraðssaksóknari	1	1
Íbúðalánasjóður	1	1
Landgræðsla ríkisins	1	1
Lyfjastofnun	1	1
Menntamálastofnun	1	1
Náttúrufræðistofnun Íslands	1	
Ríkisendurskoðun	1	
Ríkisskattstjóri	1	1
Samgöngustofa	1	1

Sjúkratryggingar Íslands	1	1
Sýslumaðurinn á höfuðborgarsvæðinu	1	1
Tryggingastofnun ríkisins	1	1
Umhverfisstofnun	1	1
Utanríkisráðuneytið	1	1
Útlendingastofnun	1	1
Vinnueftirlit ríkisins	1	
Vinnumálastofnun	1	1
Þjóðskjalasafn Íslands	1	
Samtals	27	23

Þeir þættir sem tengjast tilgátunum og eru notaðir í rannsókninni byggja á svörum starfsmanna ríkisins úr könnuninni *Stofnun ársins* og varða fjóra þætti: *Starfsumhverfi, stjórnun, launakjör og örþreytu*. Til nánari útskýringa verða hér tíundaðar þær spurningar sem liggja til grundvallar niðurstöðum úr hverjum þætti.

- Starfsumhverfisþátturinn byggir á niðurstöðum úr þættinum einkunn_2018 sem er heildarmat sem skipt er með þáttagreiningu í níu þætti með mismunandi vægi í heildareinkunn en stjórnunarþátturinn vegur þyngst eða 15% í því mati en svo koma næstu þættir eftir vægi: Vinnuskilyrði (13%), jafnrétti (13%), starfsandi (12%), ánægja og stolt (11%), ímynd stofnunar (10%), launakjör (10%), sveigjanleiki í vinnu (9%) og sjálfstæði í starfi (8%).

- Stjórnunarþátturinn er merktur tru_2018 þar sem 10 atriði eru vegin saman í heildareinkunn fyrir stjórnun. Þær spurningar sem liggja m.a. að baki þessara atriða varða það hvort að starfsmenn beri traust til stjórnenda, hvort að þeir fái stuðning og hvatningu frá stjórnendum og hvort að stjórnandi komi fram af sanngirni. Þá er spurt um hvort að starfsmönnum sé ljóst til hvers stjórnandi ætlast af starfsmanninum og hvort starfsmönnum sé veittur möguleiki til að þroska hæfileika sína. Þá er spurt hvort að starfsfólki sé hrósað þegar það stendur sig vel og upplifi virðingu af hálfu næsta yfirmanns og að lokum hvort að vinnustaðnum sé vel eða illa stjórnað.

- Þá eru það þátturinn sem snýr að launakjörum (launa_2018). Þær spurningar sem liggja þar til grundvallar varða ánægju starfsmanna með laun og að þeir upplifi sanngirni í launakjörum. Þá er það samanburður starfsmanna á eigin launum og launum annarra sem starfa á sambærilegum vinnustöðum.

- Að lokum er það spurning sem snýr að örþreytu (STREIT_4x). Spurningin sem notuð er og liggur til grundvallar fylgninni er eftirfarandi: „Kemur það oft eða sjaldan fyrir eftir að vinnudegi lýkur að þú sért svo þreytt/ur að þú eigir erfitt með að gera nokkurn skapaðan hlut?“

4.3.1 Veikindafjarvistir hjá ríkinu

Óskað var eftir gögnum frá Fjársýslu ríkisins varðandi veikindafjarvistir starfsmanna ríkisins í dagvinnustofnunum á árunum 2016-2018 sem væri skipt eftir kynjum og voru gögnin afhent höfundi í mars 2019. Fjársýslan hafði upplýst höfund um að flestar en ekki allar stofnanir skrá veikindi í viðverukerfið Vinnustund eða Oracle-kerfið sem ríkið notar og upplýsingar koma einungis frá þeim stofnunum sem skrá viðveru í því kerfi en á árinu 2007 var launavinnsla stofnana ríkisins í fyrsta sinn sameinuð í Oracle-launakerfi sem Fjársýsla ríkisins sér um sem auðveldar samræmda upplýsingagjöf um starfsmannamál ríkisins (Stjórnarráðið, 2020). Þá gerði Fjársýslan kröfu um að gögnin væru ekki persónugreinanleg og var því viðmið sett um upplýsingar frá stofnunum sem hafa 20 starfsmenn eða fleiri.

Athugasemd barst frá Fjársýslunni við afhendingu á excel-skjali um veikindafjarvistir, um að veikindahlutfall er fjöldi tíma þar sem fjarvistartegund heitir „veikindi“/fjöldi stunda í vinnuskyldu.

Upplýsingar fengust frá Fjársýslunni um þau atriði sem geta haft áhrif á skráningar veikindafjarvista í Vinnustund. Þar kemur fram að allar stofnanir sem nota viðverukerfið Vinnustund skrá fjarveru vegna veikinda en hafa ekki heimild til að skrá ástæður veikindanna. Veikindafjarvistirnar eru skráðar svo að hægt sé að halda utan um réttindi starfsmanna. Hugsanlegar villur að mati Fjársýslunnar gætu falist í því að sumar stofnanir leyfa starfsmönnum að skrá eigin veikindafjarvistir til að létta undir skráningu. Vanskráning getur falist í því að t.d. er hægt að nota viðverukerfið á þann hátt að það geri ekki kröfur um daglega innstimplun og þá getur gleymst að skrá veikindi starfsmanna, eins getur verið að ekki sé alltaf skráð ef starfsmaður er veikur hluta úr degi. [2] Þá varð Fjársýslan vör við að oft voru veikindi ekki skráð á laugardaga og sunnudaga hjá dagvinnufólki og bætti Fjársýslan úr því frá 01.09.2019 og fór að keyra inn veikindaskráningar á helgar þar sem talið var að það hefði gleymst. Stofnanir fá svo sendan lista með upplýsingum um hjá hvaða starfsmönnum

[2] (vegna ofangreindra skýringa má gera ráð fyrir að þessi vanskráning eigi frekar við í skammtímaveikindum).

veikindafjarvera er skráð um helgar og geta þá tekið fjarveru út ef hún á ekki við, þar sem starfsmenn geta verið veikir af einni ástæðu á föstudegi og verið frískir yfir helgina og svo veikst af öðrum ástæðum á mánudegi. Það getur átt sér stað ofskráning veikindafjarvista ef talið er að starfsmaður verði veikur í tiltekinn tíma og er skráður með þeim hætti en mætir svo fyrr til vinnu en áætlað var og stimplar sig inn í viðverukerfið. Þá fær yfirmaður tilkynningu um að hann eigi að lagfæra skráningu sem getur síðan misfarist. Yfirmenn virkja hjá sér hvaða ábendingar þeir vilja fá frá kerfinu og ef hann hefur ekki virkjað þessa tilkynningaþjónustu þá þarf hann að taka eftir því sjálfur við yfirferð á tímafærslum og unnir tímar verða að yfirvinnu ef það er fjarvistarskráning á þeim tiltekna degi. Hafi yfirmaður ekki pantað að fá ábendingu um að stimplun hafi borist inn á fjarvistarskráðan dag þá kemur ekki ábending um að skráning sé á degi merktum „fjarvera“ fyrr en uppgjöri er lokað með aðgerðinni „að bunka“ sem yfirmenn framkvæma eða launafulltrúar. Það er ekki hægt að handskrá viðveru inn á dag sem er með fjarvistarskráningu merkta sem „Veikindi“. Viðveran kemst bara inn á þannig skráðan dag með stimplun frá stimpilklukku (Guðrún J. Haraldsdóttir, sérfræðingur hjá Fjársýslu ríkisins, tölvupóstssamskipti, 23. mars 2020).

Notuð voru gögn um veikindafjarvistir frá eftirtöldum stofnunum:

Tafla 4. Listi yfir þær stofnanir sem notast var við úr gögnum frá Fjársýslu ríkisins.

AL = Alþingi	ÞSK = Þjóðskrá
BVS = Barnaverndarstofa	MMS = Menntamálastofnun
FISK = Fiskistofa	NI = Náttúrufræðistofnun
FJR= Fjármála - og efnahagsráðuneytið	REEND = Ríkisendurskoðun
FJS = Fjársýsla ríkisins	RSK = Ríkisskattstjóri
FME = Fjármálaeftirlitið	SGS = Samgöngustofa
FOR = Forsætisráðuneytið	SJTR = Sjúkratryggingar
Hafro = Hafrannsóknastofnun	SMH = Sýslumaðurinn á höfuðborgarsvæðinu
HAGS = Hagstofa Íslands	TR = Tryggingastofnun
HSAK = Héraðssaksóknari	UTL = Útlendingastofnun
ILS = Íbúðalánasjóður	UTN = Utanríkisráðuneytið
IMCA = Lyfjastofnun	VER = Vinnueftirlitið
LAND = Landgræðslan	VINNU = Vinnumálastofnun
UST = Umhverfisstofnun	

4.4 Sértæk vandamál í rannsóknum á veikindafjarvistum

Rannsóknir á veikindafjarvistum hafa oft verið gagnrýndar fyrir þær greiningar (e. analysis) sem notast hefur verið við og hafa rannsakendur, samkvæmt Sturman (1996), verið að skoða hvernig eigi að yfirstíga aðferðafræðilegan vanda við fjarvistarannsóknir og almennt við tölulega greiningu. Þær aðferðir sem hægt er að notast við eru annars vegar, að breyta samantekt gagnanna til að mæta forsendum hefðbundinna tölfræðirannsókna eða hins vegar að nota tölfræðiaðferðir sem henta gerð gagnanna sem hefur verið safnað. Ein leiðin felst í að breyta flokkunarþrepinu (e. Level of aggregation). Vegna þess að daglegar veikindafjarvistir eru fáar og leyfa því samantekin gögn (e. aggregation data) betri dreifingu á gildum. Þessi aðferð gefur dreifingu sem mætir betur forsendum hefðbundinna tölfræðigreininga (Sturman, 1996). Vandamál varðandi samantekt gagna (e. aggregation) eru vel þekkt. Þetta vandamál má skilgreina sem tap á upplýsingum (e. information loss) sem verður þegar gögn eru tekin saman og færð upp um flokk (e. aggregated) og gögnum sem lýsa t.d. stofnunum, svæðum eða löndum (e. macro level, data) er skipt út fyrir gögn sem lýsa aðstæðum, líðan eða viðhorfum einstaklinga (e. micro level, data) (Clark og Avery, 1976).

Í þessari rannsókn eru notuð samantekin gögn (e. aggregated data) þar sem svörun einstaklinga er tekin saman og færð á annað flokkunarþrep - stofnanaþrep.

4.5 Réttmæti rannsóknarinnar og áreiðanleiki rannsóknarinnar

Réttmæti rannsókna skiptist í innra og ytra réttmæti. Þegar talað er um innra réttmæti rannsókna er átt við hvort að tengsl séu raunverulega til staðar sem birtast svo í niðurstöðunum, þ.e standast þær ályktanir eða fullyrðingar sem settar eru fram í niðurstöðum.

Ytra réttmæti snýr að því hvort og þá að hve miklu leyti er hægt að alhæfa eða yfirfæra niðurstöður á aðra sem voru ekki þátttakendur í rannsókninni (Ragnheiður Harpa Arnardóttir, 2013). Þeir þættir sem geta ógnað innra réttmæti rannsóknarinnar eru þættir sem snúa ekki að rannsókninni sjálfri heldur þættir sem hafa áhrif á þátttakendur rannsóknarinnar, til að mynda atburðir í samfélaginu eða í þeirri stofnun eða starfsumhverfi sem þeir starfa í (Ragnheiður Harpa Arnardóttir, 2013). Í þessari rannsókn eru þættir varðandi innra réttmæti sem þarf að hafa í huga. Varðandi upplýsingar um veikindafjarvistir frá Fjársýslunni geta verið van- eða ofskráningar hjá stofnunum sem hafa áhrif á gögnin. Þá getur veikindaskráning verið með mismunandi hætti á milli stofnana sem getur valdið því að tölfræðilegu öryggi sé ógnað

og þar með innra réttmæti. Rétt er að taka fram að veikindi eru ekki flokkuð eftir skammtíma- og langtímaveikindum í gögnum frá Fjársýslunni. Þá gætu áhrif innra réttmætis átt við þegar starfsmenn svara starfsumhverfiskönnuninni *Stofnun ársins* en þá er líklegt að staðan í samfélaginu hverju sinni hafi áhrif á svörun, t.d. þegar kreppir að í efnahagsmálum, þá er fólk væntanlega fegið að hafa vinnu og gæti verið hógværara við að gagnrýna starfsumhverfið. Á árunum 2017 og 2018 er þó engin stór samfélagsleg áskorun sem ætti að hafa áhrif á svörun starfsmanna. Alltaf er þó mikilvægt að fá fram í niðurstöðum könnunarinnar *Stofnun ársins* áhrif atburða innan stofnana á líðan starfsmanna.

Ytra réttmæti rannsókna snýr að því hvort að tölfræðilegar niðurstöður séu réttmætar. Úrtak þeirra spurningakannana sem notast er við þarf að vera nægjanlega stórt til þess að styrkur tölfræðinnar verði nægur og eins þarf þátttaka að vera nægjanleg (Ragnheiður Harpa Arnardóttir, 2013). Í þessari rannsókn var þessum þáttum mætt með þeim hætti að notast var við gögn frá stofnunum sem voru með 20 starfsmenn eða fleiri og að auki gerði Gallup kröfu um lágmarksfjölda svara frá hverri og einni stofnun.

Þegar talað er um áreiðanleika rannsókna er átt við það hvort að líklegt sé að niðurstöður yrðu þær sömu ef að rannsóknin væri endurtekin, þ.e áreiðanleiki snýr að marktækni rannsóknarinnar (Sigríður Halldórsdóttir, 2016). Áreiðanleiki starfsumhverfiskönnunarinnar *Stofnun ársins* er mikill eins og kom fram í töflu 1 og einnig er mjög mikill stöðugleiki í niðurstöðum á milli ára. Ekki hefur verið gerð sambærileg rannsókn þar sem borin eru saman gögn um veikindafjarvistir hjá ríkinu og niðurstöður úr *Stofnun ársins* svo vitað sé.

Þar sem upplýsingar sem vörðuðu rannsóknina voru hvorki persónugreinanlegar né innhéldu viðkvæmar persónuupplýsingar þurfti ekki að fá leyfi hjá Vísindasiðanefnd. Leyfi fékkst frá Sameyki, stéttarfélagi í almannaþjónustu, til að notast við upplýsingar úr starfsumhverfiskönnuninni *Stofnun ársins* og einnig fékkst leyfi hjá Fjársýslu ríkisins með tilstuðlan sérfræðings hjá fjármála - og efnahagsráðuneytinu til að fá gögn um veikindafjarvistir.

Varðandi hlutleysi höfundar þá byggir rannsóknin á fyrirliggjandi gögnum sem eru borin saman með tölfræðilegum aðferðum. Höfundur er starfsmaður hjá opinberri stofnun sem er ein af þeim sem kemur fram í gögnunum en á ekki hagsmuna að gæta þar sem hann hefur ekki mannaforráð og er ekki yfirmaður þannig að niðurstöður hafa hvorki fagleg né fjárhagsleg

áhrif. Þá er höfundur stjórnarmaður í Sameyki sem án efa hefur haft áhrif á þá ákvörðun að veita heimild til þess að fá aðgang að gögnum hjá Gallup eða í það minnsta auðveldað aðgang.

4.6 Úrvinnsla

Gögnin sem hægt var að afla frá Fjársýslunni og Gallup og vörðuðu sömu stofnanir eru borin saman með tilliti til fylgni þátta við veikindafjarvistir. Úr gögnunum eru sérstaklega skoðaðar veikindafjarvistir kvenna og tengd svörun í starfsumhverfiskönnunni *Stofnun ársins*.
Markmið rannsóknarinnar er að skoða hvort fram komi neikvæð fylgni á milli einkunnargjafar starfsmanna um starfsumhverfi sitt í *Stofnun ársins* og fjölda veikindadaga. Þá er átt við að ef einkunnagjöf í stofnanaumhverfi er há þá eru veikindafjarvistir færri en ef að einkunnagjöf í stofnanaumhverfi er lág þá eru veikindafjarvistir margar. Þegar farið var að vinna úr gögnunum kom í ljós að hægt hefði verið að fjalla um mjög mikið efni frá árunum 2016-2018.

Til einföldunar og afmörkunar var ákveðið að notast einungis við miðgildi gagna frá árinu 2018 við vinnslu á niðurstöðum og skoða þau samtímaáhrif á veikindum sem urðu á því ári. Leitað er eftir tengslum í þáttunum sem snúa að tilgátunum.

Við úrvinnslu gagna var notast við SPSS. Lýsandi tölfræði var unnin, fylgnigreiningar og myndræn greining á sambandi breyta var sett fram. Þá var notast við Excel-reikniforritið til að einfalda vinnslu og við töfluvinnslu. Notast er við fylgnistuðulinn Pearson's r (**Pearson product-moment correlation coefficient**) til að finna hversu sterkt línulegt samband er á milli tveggja breyta.

Fylgnistuðullinn tekur gildi frá -1 til + 1. Fullkomin fylgni á milli breyta er þegar gildið er +\ - 1, jákvæð eða neikvæð fylgni. Ef r = 0 merkir það að engin fylgni sé milli þátta. Fylgni sem er til að mynda uppá -0.8 er yfirleitt talin mjög sterk (Amalía Björnsdóttir, Sótt 26.04.2020).
Eftirfarandi styrkur sambands er notaður við túlkun í þessari rannsókn:

- +\ - 0.1 er veikt samband
- +\ - 0.3 er miðlungssamband
- +\ - 0.5 er sterkt samband

.

Notuð eru einhliða marktektarpróf og miðað er við 95% öryggi ($p < .05$). P-gildi gefur upplýsingar um hvort niðurstöður séu innan skekkjumarka og hvort hægt sé að alhæfa þær

yfir á þýðið (N). Þar sem um er að ræða þýðiskönnun á þetta þó illa við. Til að aðstoða við túlkun niðurstaðna er þó notast við marktekt og litið á þýðið í þessu samhengi sem samskonar stofnanir á einhverjum óræðum tíma, í þátíð, nútíð eða framtíð.

Þegar notast er við lýsandi tölfræði þarf að finna rétta mælikvarða fyrir miðsækni (e. central tendency) og eru meðaltal og miðgildi þær mælitölur sem oftast er notast við ásamt tíðasta gildi. Algengast er að notast við meðaltal en það getur gefið skakka mynd vegna þess að einfarar (há eða lág gildi langt frá því sem almennt gerist) hafa mikil áhrif á niðurstöðu. Miðgildi er aftur á móti ekki viðkvæmt fyrir einförum eða skekkju í dreifingu eins og er þegar notast er við meðaltal. Miðgildið er sú tala eða gildi sem er í miðju hvers gagnasafns, þ.e. ef tölum er raðað frá lægsta til hæsta gildis þá er miðgildið sú tala eða gildi sem er í miðjunni (Amalía Björnsdóttir, Sótt 13. apríl. 2020). Því er notast við miðgildi veikindafjarvista í dögum talið í samanburði gagnanna til þess að fá betri niðurstöður þar sem eitt stakt gildi (frávillingur/útlagi) hefur ekki mikil áhrif á niðurstöður. Niðurstöður úr *Stofnun ársins* eru ekki sama annmarka háðar, þar eru öll gildi á bilinu 1-5 og áhrif frávillinga/útlaga lítil og þar var notast við meðaltal.

Til að reikna fylgni milli breytanna var notaður fylgnistuðullinn Pearson‘s r þar sem það er viðeigandi í þeim tilfellum þegar verið er að notast við tvær jafnbilahlutfallsbreytur. Þó eru kvarðar í *Stofnun ársins* ekki jafnbilahlutfallsbreytur í strangasta skilningi en löng hefð er fyrir því í félagsvísindum að meðhöndla kvarða sem þessa eins og þeir séu jafnbila eins og gert er í þessari rannsókn. Stuðullinn getur verið bæði jákvæður og neikvæður sem fer eftir því hvernig breytur tengjast. Í þessari rannsókn er verið að leita eftir neikvæðri fylgni sem þýðir að þegar ein breyta fer upp fer önnur niður, lýsir sér til dæmis að í verra starfsumhverfi (lægri einkunn) þá aukast veikindafjarvistir (Amalía Björnsdóttir, Sótt 26.04.2020).

Til að skoða samband breytanna myndrænt var teiknað punktarit og reiknuð besta lína í gegnum punktasafnið, þar sem háða breytan er miðgildi veikindafjarvistar (y-ás) og óháða breytan (x-ás) er mismunandi mælikvarði á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna. Notað var forritið SPSS til að reikna fylgni og teikna punktarit. Notuð var skipunin CORRELATION til að reikna fylgni og til að teikna myndirnar var notuð skipunin GRAPH. Notuð var skipunin EXAMINE til að fá fram lýsandi tölfræði.

Í þessari ritgerð eru skoðuð tengsl á milli starfsumhverfis og veikinda eftir að gögn hafa verið færð á stofnanaþrep. Vistfræðileg villa (e. Ecological fallacy) getur birst þegar

niðurstöður samantekinna gagna (e. aggregated data) eru yfirfærðar á einstaklinga og tölfræðilega hefur fylgni tilhneigingu til að vera meiri þegar mælt er á stofnanaþrepi en á einstaklingsþrepi (Hsieh og Rogers, 2016). Það sem kallast vistfræðileg villa (e. Ecological fallacy) á ekki við í þessari greiningu, því í greiningunni er forsenda ekki sú að einstaklingar sem eru frá vegna veikinda gefi lægri einkunn í *Stofnun ársins*. Útgangspunktur ritgerðarinnar er þvert á móti að slæmt starfsumhverfi auki veikindafjarvistir starfsfólks stofnunarinnar en ekki endilega að þeir sem séu veikir gefi lága einkunn í *Stofnun ársins*. Hins vegar er ekki gefið að um orsakasamband sé að ræða þó sýnt sé fram á fylgni milli veikindafjarvista og starfsumhverfis. Þrír möguleikar eru á túlkun fylgninnar: Í fyrsta lagi, að slæmt starfsumhverfi auki veikindafjarvistir í stofnun. Í öðru lagi, að starfsfólk gefi lægri einkunn þar sem fólk er mikið frá vinnu vegna veikinda og í þriðja lagi að einhver þriðja breyta skýri niðurstöður beggja hinna. Fræðilega, er mestur stuðningur við fyrstu túlkunina en þó er líklegt að gögn sem færð hafa verið á stofnanaþrep „safni“ upp áhrifum margvíslegra annarra þátta sem ýkja þá fylgnina.

5 Niðurstöður

Í kafla 5 eru niðurstöður rannsóknarinnar settar fram. Fyrst er sýnd lýsandi tölfræði fyrir breyturnar og svo niðurstaða fylgnigreiningar á veikindafjarvistum á milli ára. Í framhaldi koma niðurstöður á prófunum á tilgátunum fjórum ásamt niðurstöðum prófana á undirtilgátunum sem snúa sérstaklega að veikindafjarvistum kvenna og eru þær settar fram í stuttum texta ásamt myndrænum skýringum.

Niðurstöðum er skipt í almennar niðurstöður sem eiga við alla starfsmenn og er merkt með tölustafnum einum, dæmi: niðurstaða tilgátu 2 er merkt (H2:1) og niðurstöður undirtilgátanna sem snúa að konum eru merktar með tölustafnum tveimur, dæmi: (H2:2). Ekki verður fjallað sérstaklega um niðurstöður hverrar og einnar stofnunar í niðurstöðunum en þó verður greint frá þeim stofnunum sem skera sig verulega úr fjöldanum.

Mikilvægt er að hafa í huga að tilgáturnar eru settar fram sem hugsanlegar ástæður veikindafjarvistanna og markmiðið er að finna tengsl veikindafjarvista og einkunnagjafar starfsmanna. Eins og áður hefur komið fram þá eru ástæður veikindafjarvista ekki skráðar hjá Fjársýslu ríkisins og geta því verið af ýmsum toga. Orsakir sumra veikindafjarvista tengjast starfsumhverfi og stjórnun en aðrar fjarvistir eru af öðrum ástæðum. Þar sem ekki er hægt að aðgreina ástæður veikindafjarvista er ekki hægt að búast við að eins sterk fylgni væri milli þáttanna ef einungis væru skoðaðar fjarvistir sem tengja mætti við starfsumhverfi starfsmanna. Ekki var rætt við stofnanir sem eru með miklar veikindafjarvistir til að leita skýringa á fjarvistunum en þó hefur höfundur t.d. upplýsingar um að Tryggingastofnun ríkisins bjó við erfiðar aðstæður vegna myglu í húsnæði sem gæti hafa valdið töluverðum veikindafjarvistum. Skýringar frá öðrum stofnunum liggja ekki fyrir og þeim var ekki gefinn kostur á að koma með útskýringar.

Tafla 5. Lýsandi tölfræði – meðaltal og dreifing

	Meðaltal	*Miðgildi*	*Staðal-frávik*	*Spönn*	*Skekkja (Skew-ness)*	*Staðal-villa skekkju*	*Ris (Kurtosis)*	*Staðal-villa riss*	*Shapiro-Wilk – p gildi*
Veikindafjarvistir 2018-miðgildi	0,02	0,02	0,01	0,02	0,26	0,45	-0,05	0,87	p > .05
Heildareinkunn 2018	3,90	3,87	0,25	1,08	0,16	0,45	0,03	0,87	p > .05
Launakjör 2018	2,92	3,04	0,44	1,51	-0,54	0,45	-0,88	0,87	p > .05
Trúverðugleiki stjórnenda 2018	3,96	3,94	0,26	1,10	0,31	0,45	0,23	0,87	p > .05
Örþreyta 2018	3,70	3,69	0,25	1,19	-0,16	0,45	1,10	0,87	p > .05

Í töflu 5 er sýnd lýsandi tölfræði fyrir breyturnar sem eru notaðar. Meðaltal og miðgildi sýna miðsækni dreifingar, staðalfrávik og spönn sýna dreifingu. Þá eru stuðlar sem lýsa dreifingu og frávik frá normaldreifingu. Meðaltöl í *Stofnun ársins* eru á kvarðanum 1-5 – þar sem einn er lægst (neikvæðast) og fimm hæst (jákvæðast). Þetta er í öllum tilvikum svo, einnig þegar spurt er um örþreytu og í því tilviki hefur kvarðanum verið snúið þannig að hátt gildi er jákvætt en lágt neikvætt, eins og í öðrum breytum sem eru notaðar hér. Mikilvægast fyrir frekari greiningar er að engin af breytunum víkur marktækt frá normaldreifingu, Shapiro-Wilk prófið er hvergi marktækt. Stuðlar fyrir skekkju og ris almennt eru lágir sem sýnir einnig að breytur eru nálægt því að vera normaldreifðar.

Tafla 6. Meðaltal miðgilda veikindafjarvista í þeim 16 stofnunum þar sem til eru tölur fyrir bæði karla og konur.

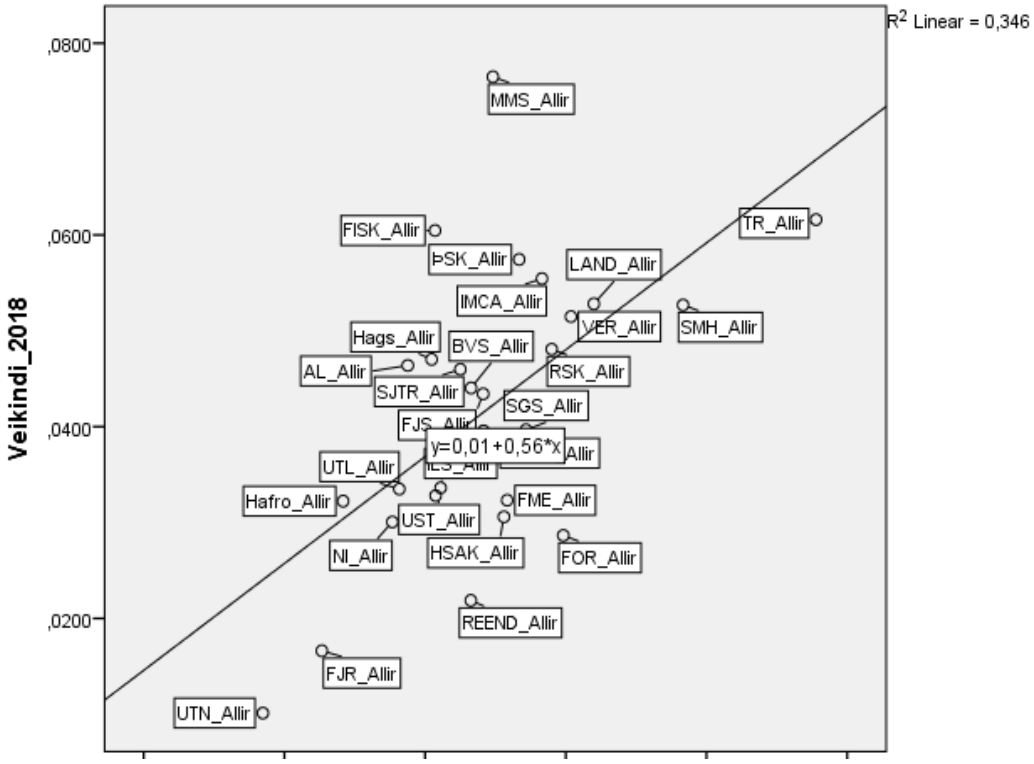
Veikindafjarvistir 2018_kyn	Meðaltal	Fjöldi stofnana (N)	Std. Deviation
Karlar	,01536	16	,005563
Konur	,02840	16	,005498

Hjá þeim 16 stofnunum þar sem til eru gögn fyrir bæði kyn, *úr Stofnun ársins* og frá Fjársýslunni eru stofnanirnar af lítið eitt ólíkri stærð en þess ber að geta að vegið meðaltal (tekið tillit til fjölda kennitala að baki veikindatölum) er það sama fyrir heildina. Hjá konum er það næstum alveg það sama, óvegið (einfalt) meðaltal 0,028 eða 2,8 % en vegið meðaltal miðað við fjölda kennitalna úr veikindagögnunum er 2,9%. Þetta sýnir að stærðarfjöldi stofnana skiptir ekki máli varðandi niðurstöður.

Eins og sjá má í töflu 6 er miðgildi veikindahlutfalls kvenna að meðaltali (einfalt meðaltal) hærra en karla, eða tæplega 3% hjá konum en tæplega 2% hjá körlum.

Hjá 15 af þessum stofnunum er veikindahlutfall kvenna hærra en veikindahlutfall karla. Hjá einni stofnun er veikindahlutfallið það sama en allt að fimmfalt hærra þar sem munurinn er mestur.

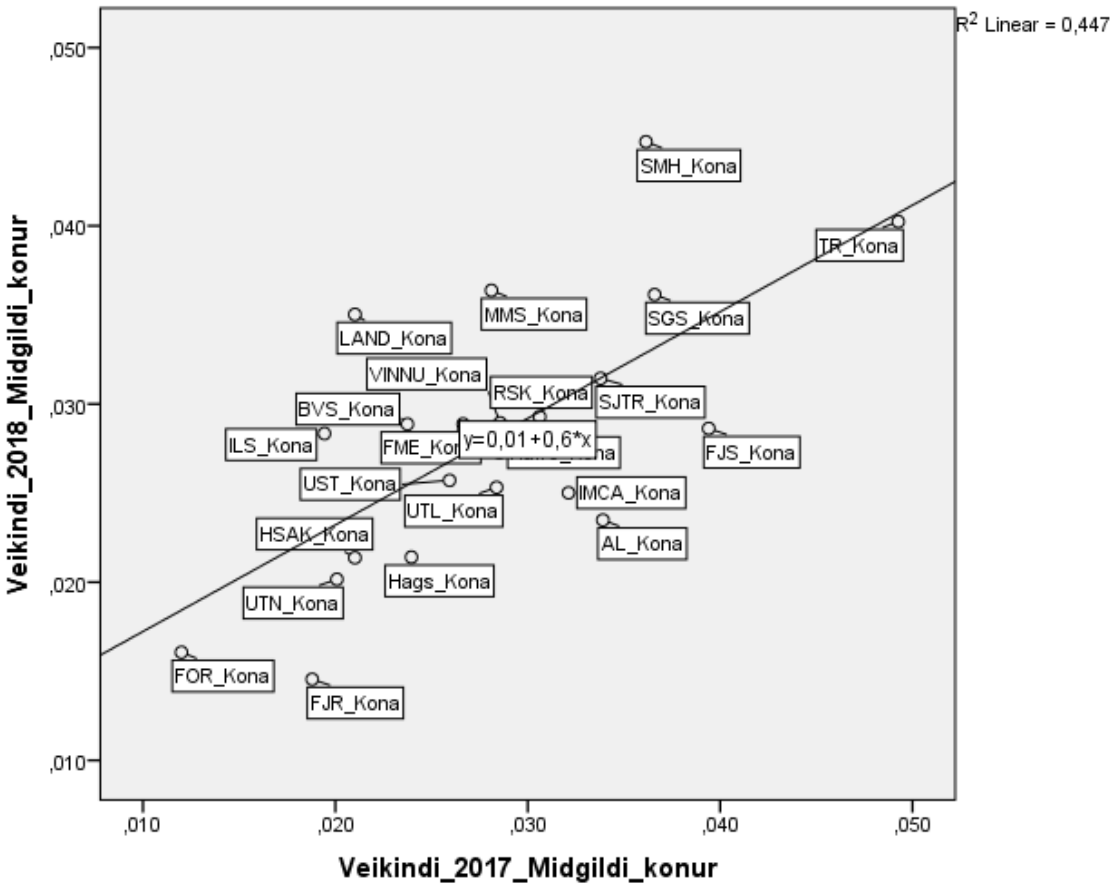
Gögnin sýna sterkt samband milli veikindafjarvista frá ári til árs. Veikindafjarvistir frá árinu 2017 spá sterkt fyrir um veikindafjarvistir ársins 2018. Á mynd 1 sést sterkt línulegt jákvætt samband milli veikindafjarvista áranna 2017 og 2018 (Pearson's $r = .588$, $p < 0.01$, $n=27$). Flestar stofnanir falla á eða nálægt aðhvarfsgreiningarlínunni sem þýðir að veikindi ársins 2018 eru í samræmi við veikindi ársins á undan. Undantekningar eru þó nokkrar, t.d. hjá Menntamálastofnun (MMS) og Fiskistofu (FISK) þar sem veikindafjarvistir ársins 2018 eru mun meiri en spáin gefur til kynna og svo eru veikindi minni hjá öðrum stofnunum eins og til dæmis hjá utanríkisráðuneytinu (UTN), Ríkisendurskoðun (REEND) og fjármála- og efnahagsráðuneytinu (FJR) þar sem veikindi ársins 2018 falla undir línunna og eru minni en 2017. Á myndinni má einnig sjá að veikindi ársins 2017 skýra 35% í dreifingu veikinda ársins 2018 ($R^2 = .346$).



Mynd 1 Samband miðgildis veikindafjarvista 2017 og miðgildis veikindafjarvista 2018.

Tengsl veikindafjarvista milli ára var einnig skoðað fyrir konur. Sterkt jákvætt og línulegt samband kemur fram sem sjá má á mynd 2 (Pearson's r = .668, p < 0.01, n=22).

Flestar stofnanir falla á eða nálægt aðhvarfsgreiningarlínunni sem þýðir að veikindi kvenna á árinu 2018 eru í samræmi við veikindi kvenna ársins á undan. Undantekningar eru þó nokkrar, eins og t.d. hjá Sýslumanninum á höfuðborgarsvæðinu (SMH) þar sem veikindafjarvistir kvenna á árinu 2018 eru mun meiri en spáin gefur til kynna og svo eru veikindi kvenna minni hjá öðrum stofnunum eins og t.d. hjá fjármálaráðuneytinu (FJR) þar sem veikindi ársins 2018 falla undir línunna og eru minni en 2017. Veikindafjarvistir ársins 2017 skýra nærri helming dreifingar í veikindafjarvistum ársins 2018 (R^2 = .447).



Mynd 2 Samband miðgildis veikindafjarvista kvenna 2017 og miðgildis veikindafjarvista kvenna 2018.

5.1 Samband starfsumhverfis og veikindafjarvista – fylgnigreining

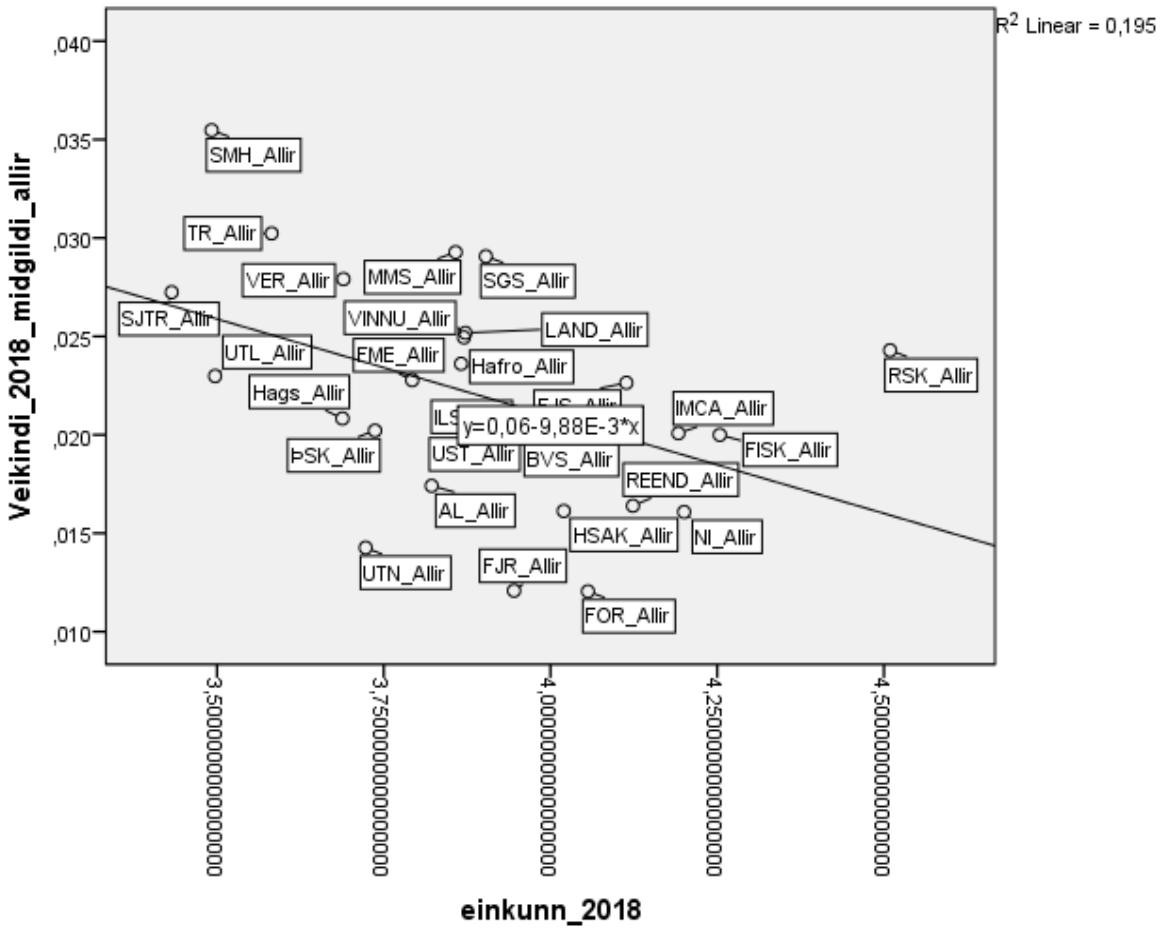
Í töflunni hér að neðan er fylgni óháðu breytanna sem meta starfsumhverfi og háðu breytunnar sýnt (miðgildi veikindafjarvista). Notað er einhliða próf.

Tafla 7. Fylgni starfsumhverfis og miðgildis veikinda fyrir hópinn í heild og konur einvörðungu.

Starfsumhverfis-breytur	***Fylgni við veikindi - Pearson's r***	***Einhliða próf, p-gildi***	***N***	***Fylgni við veikindi - Pearson's r***	***Einhliða próf, p-gildi***	***N***
	Hópurinn í heild – karlar og konur			Konur einvörðungu		
einkunn_2018	-0,441	0,011	27	-0,185	0,199	23
tru_2018	-0,377	0,026	27	-0,171	0,217	23
launa_2018	-0,499	0,004	27	-0,313	0,073	23
STREIT_4x_2018	-0,437	0,011	27	-0,159	0,234	23

(H0:1) Það eru engin tengsl milli sterkara starfsumhverfis og veikindafjarvista.

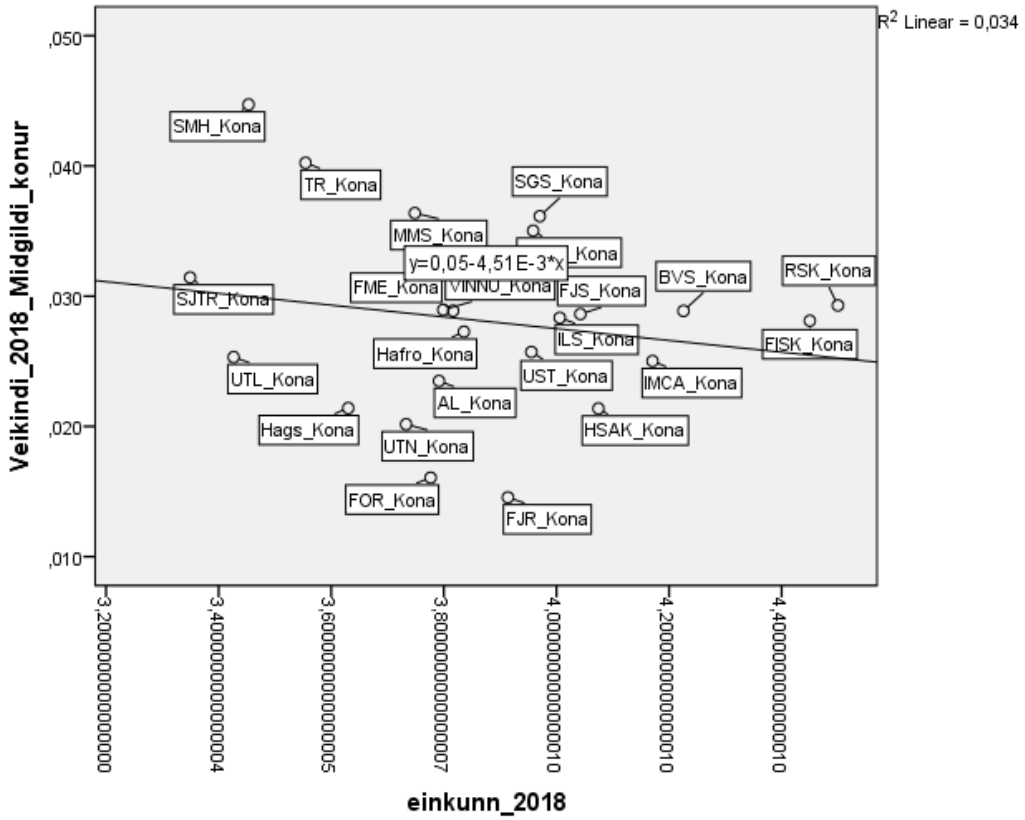
Á mynd 3 sést línulegt neikvætt samband milli heildarmats á starfsumhverfi stofnana (einkunn 2018) og miðgildis veikinda 2018 (Pearson's r = -,441 , $p < 0.05$, n=27). Þessar niðurstöður sýna að það eru marktæk tengsl á milli starfsumhverfis og veikindafjarvista. Núlltilgátunni (H0:1) er því hafnað. Heildarmat á starfsumhverfi skýrir um 20% í dreifingu veikinda sama árs (R^2 = .195).



Mynd 3 Samband starfsumhverfis úr *Stofnun ársins* (heildareinkunn) og miðgildis veikindafjarvista

(H0:2) Það eru engin tengsl milli sterkara starfsumhverfis og veikindafjarvista kvenna.

Á mynd 4 sjáum við línulegt veikt neikvætt samband milli einkunnagjafar 2018 og veikinda kvenna 2018 (Pearson's r =,185, p > 0.05, n=23). Ekki er því hægt að hafna Núlltilgátunni (H0:2).

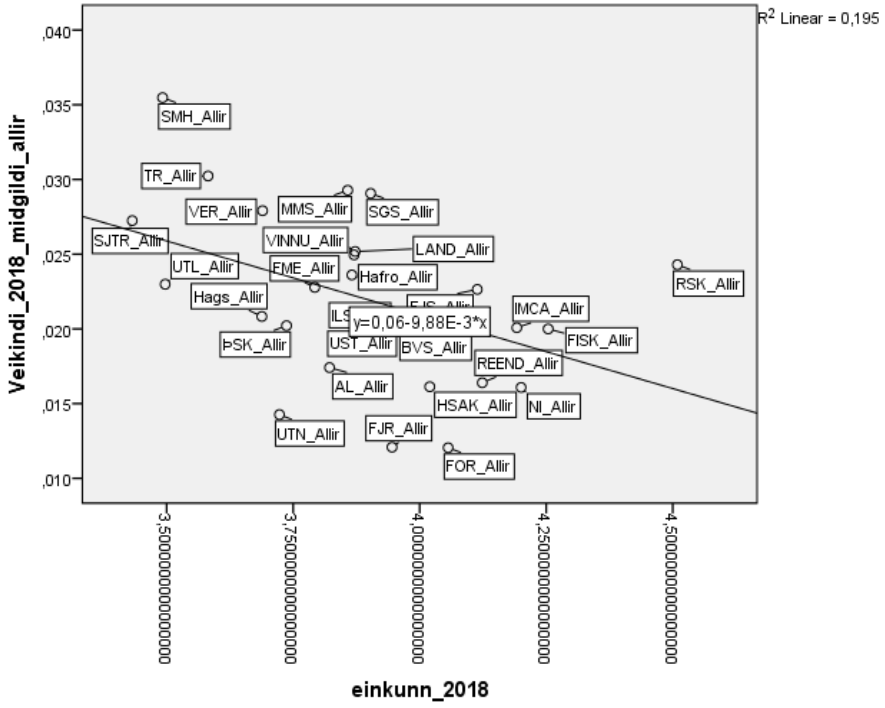


Mynd 4 Samband starfsumhverfis úr *Stofnun ársins* (heildareinkunn) og miðgildis veikindafjarvista kvenna.

(H1:1) Sterkara starfsumhverfi skilar sér í færri veikindadögum

Á mynd 5 sést línulegt neikvætt samband milli einkunnagjafar 2018 og veikinda 2018 (Pearson's r = -,441 , p < 0.05, n=27).

Flestar stofnanir falla á eða nálægt aðhvarfsgreiningarlínunni en undantekningar eru þó nokkrar, t.d. hjá Sýslumanninum á höfuðborgarsvæðinu (SMH), Tryggingastofnun (TR), Vinnueftirlitinu (VER), Menntamálastofnun (MMS) og Samgöngustofu (SGS) þar sem veikindafjarvistir ársins 2018 eru mun meiri en spáin gefur til kynna og svo eru veikindi minni hjá nokkrum öðrum stofnunum eins og t.d. hjá forsætisráðuneytinu (FOR), fjármála- og efnhagsráðuneytinu (FJR) og utanríkisráðuneytinu (UTR) þar sem tengsl einkunnagjafar 2018 og veikinda ársins 2018 falla undir línuna. Nægur stuðningur er í gögnunum við tilgátu 1:1 um að sterkara starfsumhverfi skili sér í færri veikindadögum og stenst því tilgátan samkvæmt niðurstöðum.

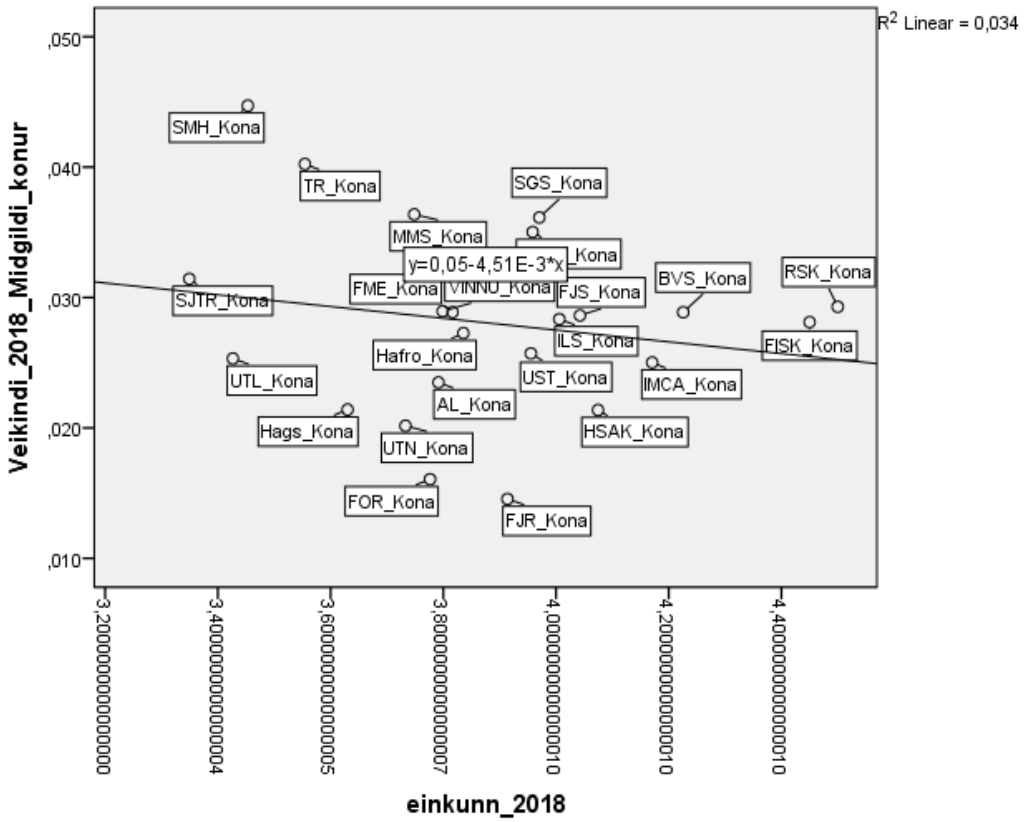


Mynd 5 Samband starfsumhverfis úr *Stofnun ársins* (heildareinkunn) og miðgildis veikindafjarvista

(H1.2) Sterkara starfsumhverfi skilar sér í færri veikindadögum kvenna

Á mynd 6 sjáum við línulegt veikt neikvætt samband milli einkunnagjafar 2018 og veikinda kvenna 2018 (Pearson's r =,185, p > 0.05, n=23).

Ekki var nægur stuðningur í gögnunum við tilgátu 1:2 um að sterkara starfsumhverfi skili sér í færri veikindadögum og stenst því tilgátan ekki samkvæmt niðurstöðum og ekki er því hægt að hafna Núlltilgátunni (H0:2).



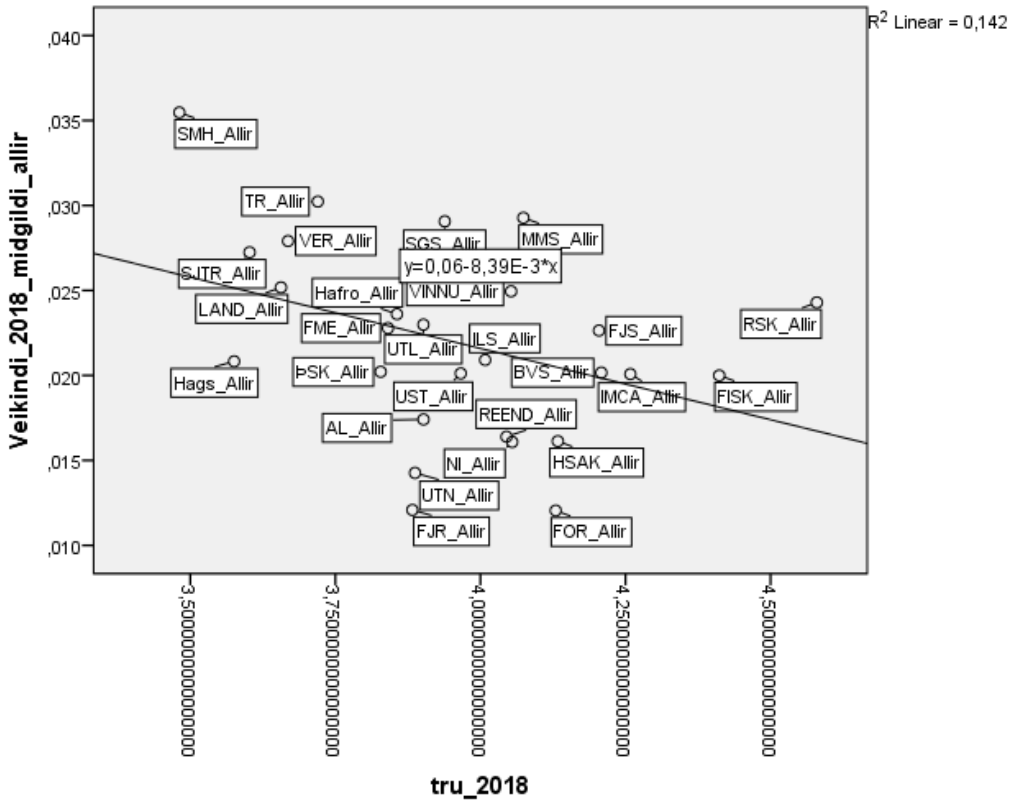
Mynd 6 Samband starfsumhverfis úr *Stofnun ársins* (heildareinkunn) og miðgildis veikindafjarvista kvenna.

(H2:1) Betri stjórnun skilar sér í færri veikindadögum

Niðurstaðan sýnir sterkt neikvætt samband milli mats á stjórnun og veikindafjarvista (Pearson's r = -,465 , p < 0.01, n=27).

Á mynd 7 sést að flestar stofnanir falla á eða nálægt aðhvarfsgreiningarlínunni en undantekningar eru þó nokkrar, t.d. hjá Sýslumanninum á höfuðborgarsvæðinu (SMH), Tryggingastofnun (TR), Vinnueftirlitinu (VER), Samgöngustofu (SGS) og Menntamálastofnun (MMS) þar sem veikindafjarvistir ársins 2018 eru mun meiri en spáin gefur til kynna og svo eru veikindi minni hjá nokkrum öðrum stofnunum eins og t.d. hjá forsætisráðuneytinu (FOR), fjármála- og efnahagsráðuneytinu (FJR) og utanríkisráðuneytinu (UTN) þar sem tengsl einkunnagjafar 2018 og veikinda ársins 2018 falla undir línuna.

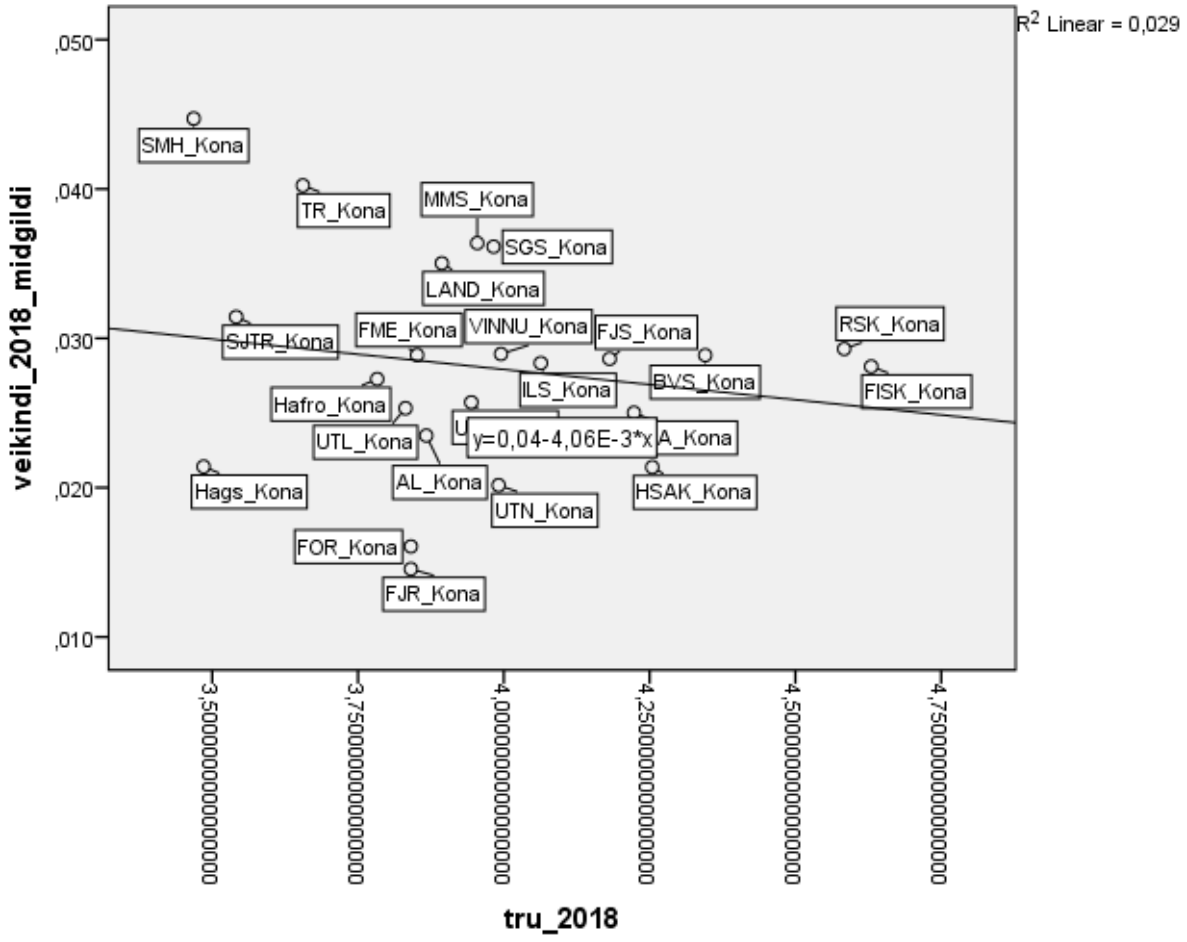
Nægur stuðningur er í gögnunum við tilgátu 2:1 um að betri stjórnun skili sér í færri veikindadögum og stenst því tilgátan samkvæmt niðurstöðum.



Mynd 7 Samband mats á stjórnun úr *Stofnun ársins* (trúverðugleiki stjórnenda) og miðgildis veikindafjarvista

(H2.2) Betri stjórnun skilar sér í færri veikindadögum kvenna

Niðurstaðan á mynd 8 sýnir veika fylgni milli mats á stjórnun og veikindafjarvista kvenna (Pearson's r = -,185 , P > 0.05, n=23). Ekki er því nægur stuðningur í gögnunum við tilgátu 2:2 um að betri stjórnun skili sér í færri veikindadögum kvenna og stenst því tilgátan ekki samkvæmt niðurstöðunum og ekki er því hægt að hafna Núlltilgátunni (H0:2).

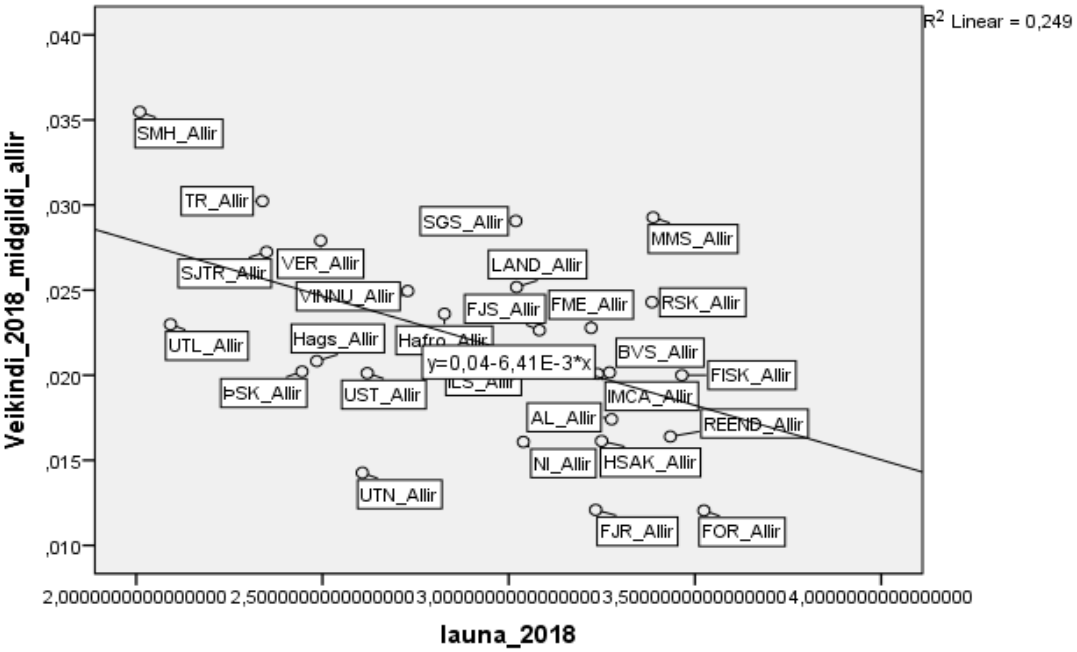


Mynd 8 Samband mats á stjórnun úr *Stofnun ársins* (trúverðugleiki stjórnenda) og miðgildis veikindafjarvista kvenna.

(H3:1) Launakjör sem metin eru ósanngjörn valda auknum veikindadögum

Á mynd 9 sjáum við línulegt neikvætt samband milli Launakjara 2018 og veikinda 2018 (Pearson's r= -,499 ,p < 0.01, n = 27).

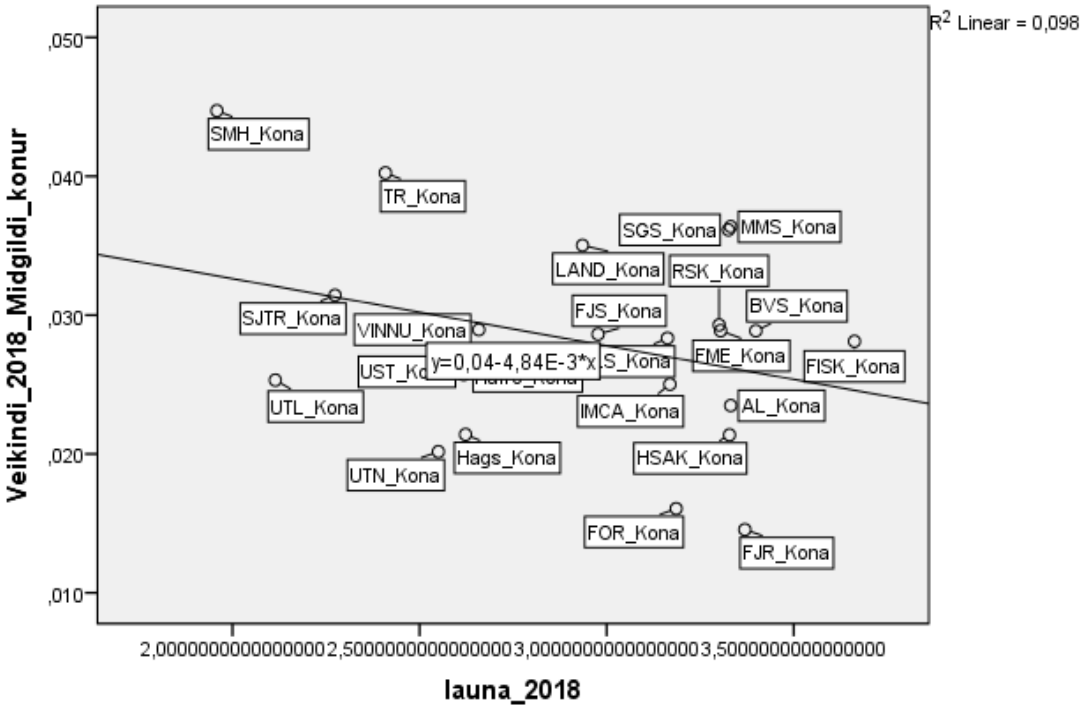
Flestar stofnanir falla á eða nálægt aðhvarfsgreiningarlínunni en undantekningar eru þó nokkrar, t.d. hjá Sýslumanninum á höfuðborgarsvæðinu (SMH), Tryggingastofnun (TR), Samgöngustofu (SGS) og Menntamálastofnun (MMS) þar sem veikindafjarvistir ársins 2018 eru mun meiri en spáin gefur til kynna og svo eru veikindi minni hjá nokkrum öðrum stofnunum eins og t.d. hjá fjármála- og efnahagsráðuneytinu (FJR) og forsætisráðuneytinu (FOR) þar sem tengsl launakjara 2018 og veikinda ársins 2018 falla undir línuna. Nægur stuðningur er í gögnunum við tilgátu 3:1 um að launakjör sem metin eru ósanngjörn skili sér í auknum veikindadögum og stenst því tilgátan samkvæmt niðurstöðum.



Mynd 9 Samband mats á launakjörum úr *Stofnun ársins* og miðgildis veikindafjarvista

(H3.2) Launakjör sem metin eru ósanngjörn valda auknum veikindadögum kvenna

Mynd 10 sýnir línulegt neikvætt samband milli launakjara 2018 og veikinda kvenna 2018 (Pearson's r = -,313 , P > 0.05 , n=23) Ekki er nægur stuðningur í gögnunum við tilgátu 3:2 um að launakjör sem metin eru ósanngjörn skili sér í auknum veikindadögum kvenna og stenst því tilgátan ekki samkvæmt niðurstöðum og ekki er því hægt að hafna Núlltilgátunni (H0:2).

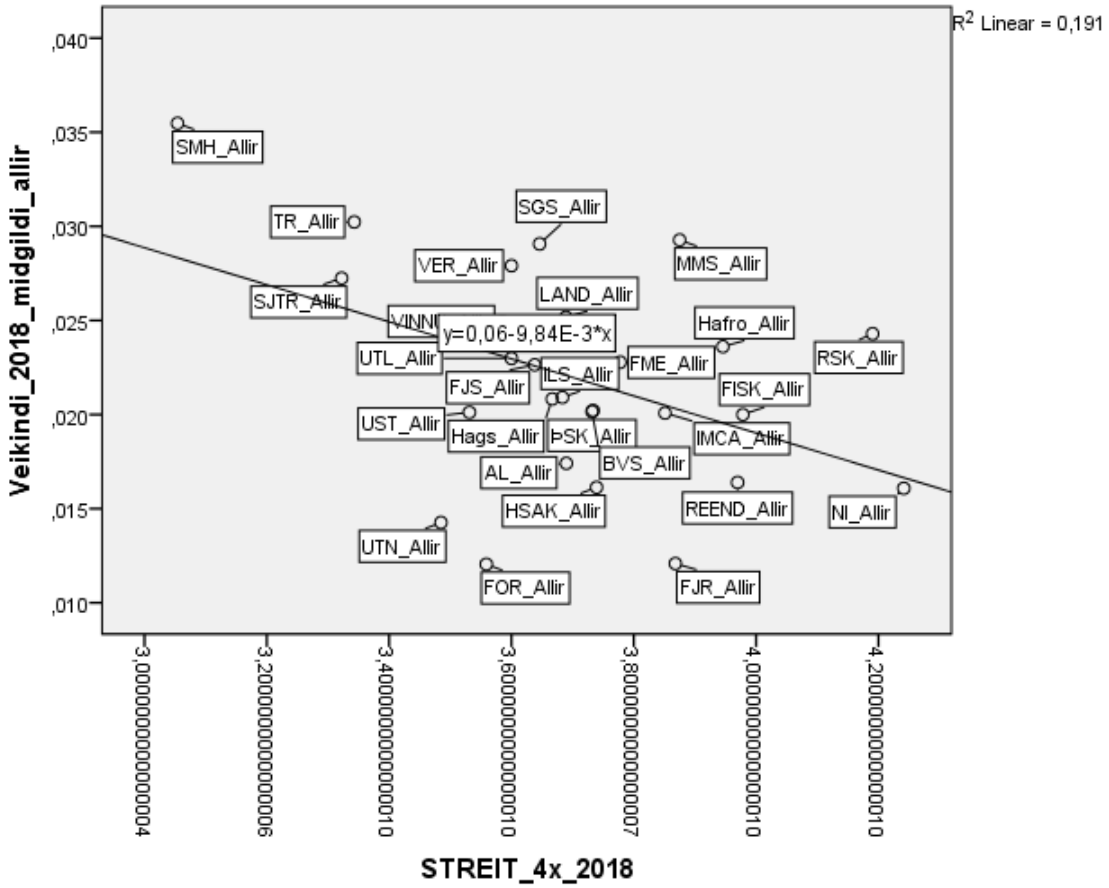


Mynd 10 Samband mats á launakjörum úr *Stofnun ársins* og miðgildis veikindafjarvista kvenna.

(H4:1) Örþreyta veldur fleiri veikindadögum

Mynd 11 sýnir línulegt neikvætt samband milli örþreytu 2018 (STREIT_4x) og veikinda 2018 (Pearson's r =-,437, p < 0.01, n=27) en í vinnslu gagnanna hjá Gallup er örþreytumælingunni snúið við, þannig að minni örþreyta er hærri einkunn og þess vegna er skoðað neikvætt samband breyta. Flestar stofnanir falla á eða nálægt aðhvarfsgreiningarlínunni en undantekningar eru þó nokkrar, til dæmis hjá Sýslumanninum á höfuðborgarsvæðinu (SMH), Tryggingastofnun (TR) og Samgöngustofu (SGS) þar sem veikindafjarvistir ársins 2018 eru mun meiri en spáin gefur til kynna og svo eru veikindi minni hjá nokkrum öðrum stofnunum eins og t.d. hjá forsætisráðuneytinu (FOR), fjármála– og efnhagsráðuneytinu (FJR) og utanríkisráðuneytinu (UTN) þar sem tengsl örþreytu og veikinda ársins 2018 falla undir línuna.

Nægur stuðningur er í gögnunum við tilgátu 4:1 um að örþreyta starfsmanna skili sér í auknum veikindadögum og stenst því tilgátan samkvæmt niðurstöðum.

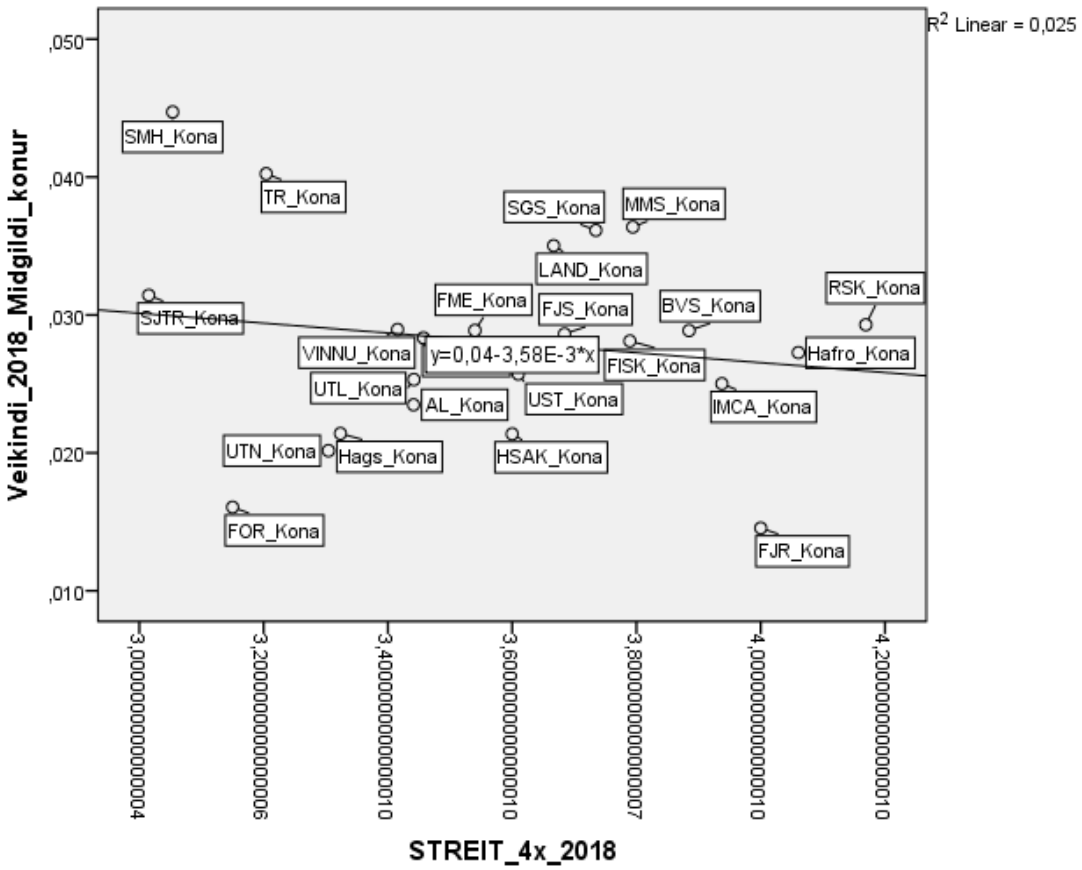


Mynd 11 Samband mats á örþreytu (STREIT_4x) úr *Stofnun ársins* og miðgildis veikindafjarvista

(H4:2) Örþreyta veldur fleiri veikindadögum kvenna

Á mynd 12 sjáum við línulegt veikt neikvætt samband milli örþreytu 2018 og veikinda kvenna 2018 (Pearson's r = -,159 , P > 0.05 , n=23).

Það er veik fylgni á milli örþreytu og veikindadaga kvenna eða -0.16 og ekki er nægur stuðningur í gögnunum við tilgátu 4:2 um að örþreyta starfsmanna skili sér í auknum veikindadögum kvenna og stenst því tilgátan ekki og ekki er því hægt að hafna Núlltilgátunni (H0:2).



Mynd 12 Samband mats á örþreytu (STREIT_4x) úr *Stofnun ársins* og miðgildis veikindafjarvista kvenna.

6 Umræður

Niðurstöður rannsóknarinnar sem hér var gerð sýnir skýrt að veikindafjarvistir hjá stofnunum eru ekki tilviljunarkenndar.

Í ljós kom marktæk fylgni á milli veikindafjarvista á milli áranna 2017 og 2018, hvort tveggja hjá öllum starfsmönnum og í veikindafjarvistum kvenna. Í rannsókn Marmot o.fl. (1995) þá komu í ljós sterk tengsl á milli almennrar heilsu og veikindafjarveru, sérstaklega til lengri tíma. Þar var lagt til að fjarvistir vegna veikinda væru notaðar sem samþættir mælikvarðar á líkamlegri, sálrænni og félagslegri virkni í rannsóknum á vinnandi fólki. Af þessu leiðir að mjög mikilvægt er að skoða tengsl starfsumhverfis og veikindafjarvista hjá ríkinu til að bæta almenna heilsu og líðan starfsmanna og ekki síður til að nýta fjármuni ríkisins með skilvirkari hætti eins og fram kemur í stefnu fjármála- og efnahagsráðuneytisins (2019), *Stjórnendastefnunni.* þá er eitt af meginmarkmiðunum að ráðstöfun fjármuna auk samfélagslegs ávinnings sé skýr. Heilsa starfsmanna ríkisins hlýtur að flokkast sem samfélagslegur ávinningur.

6.1 Tilgáturnar fjórar

Í rannsókninni voru skoðaðar fjórar tilgátur: Tilgáta 1. Sterkara starfsumhverfi – heildarmat skilar sér í færri veikindadögum. Í niðurstöðum tilgátunnar kom í ljós marktæk neikvæð fylgni við að sterkara starfsumhverfi (einkunn_2018) skili sér í færri veikindadögum.

Í heildareinkunn stofnana (einkunn_2018) er vægi stjórnunarþáttar mestur eða 15% af heildareinkunn sem sýnir mikilvægi stjórnunar í starfsumhverfinu. Aðrir þættir sem liggja til grundvallar mati á heildareinkunn eru: Starfsandi, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleiki vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd stofnunar, ánægja og stolt og að lokum jafnrétti.

Þá kom í ljós að sterkasta neikvæða fylgnin í rannsókninni mældist á milli vinnuaðstöðu (adst_10X) og veikindafjarvista eða -0.59 sem er marktækt með $p < 0.01$. Þar á eftir kemur ímynd stofnunar (imyn_7x) með sterka neikvæða fylgni við veikindafjarvistir eða -0.57 fylgni sem var marktæk með $p < 0.01$. Þá var ánægja og stolt einnig með nokkuð sterka neikvæða fylgni eða -0.47 og marktæk með $p < 0.01$. Þessar niðurstöður samræmast því sem kemur fram í skýrslu Ríkisendurskoðunar (2011) en þar segir að sýnt hafi verið fram á með rannsóknum að það séu sterk tengsl á milli velgengni stofnana og árangurs í mannauðsmálum og það séu jákvæð tengsl milli frammistöðu í starfi og starfsánægju og að starfsánægjan hafi áhrif á starfsmannaveltu og fjarvistir starfsmanna. Eins koma fram skýrir þættir í stefnu

fjármála- og efnahagsráðuneytisins (2019) um *Stjórnendastefnu ríkisins* sem snúa að því að gera starfsumhverfið hliðhollara starfsmönnum og er stjórnendum gert að bæta starfsumhverfið með heilindum, leiðtogahæfni, samskiptahæfni og árangursmiðaðri stjórnun sem tónar við niðurstöður þess að starfsumhverfið hefur áhrif á veikindafjarvistir og mikilvægt er að bæta stjórnendafærni.

Tilgáta 2. Betri stjórnun skilar sér í færri veikindadögum. Þar eru skoðuð tengslin á milli mats á stjórnun (tru_2018) og veikindafjarvista og það kom í ljós nokkuð sterk fylgni eða -0.46 og var marktæk með $p < 0.01$ Þær spurningar sem liggja til grundvallar mats á stjórnun (tru_2018) eru hvort að starfsmenn beri traust til stjórnenda, hvort að þeir fái stuðning og hvatningu frá stjórnendum og hvort að stjórnandi komi fram af sanngirni. Þá er spurt um hvort að starfsmönnum sé ljóst til hvers stjórnandi ætlast af starfsmanninum og hvort starfsmönnum sé veittur möguleiki til að þroska hæfileika sína. Því næst er spurt hvort að starfsfólki sé hrósað þegar það stendur sig vel og hvort það upplifi virðingu af hálfu næsta yfirmanns og að lokum hvort að vinnustaðnum sé vel eða illa stjórnað.

Þessar niðurstöður samræmast því sem kemur fram hjá Marmot o.fl., (1995) að bæta þurfi leiðtogafærni og skipulag á vinnustöðunum til þess að minnka veikindafjarvistir starfsmanna. Þá er skipulag vinnu einn af þeim þáttum sem spáir fyrir um veikindafjarvistir og er það í höndum stjórnandans að skipuleggja vinnuna. Þá er það í höndum stjórnenda hvort að starfsmönnum sé veittur möguleiki til að þroska hæfileika sína og eins þurfa þeir að gæta sanngirnis en hjá Niedhammer o.fl., (2012) kemur fram að mismunun í starfi og veik von um stöðuhækkun séu áhættuþættir fyrir auknar veikindafjarvistir. Í skýrslu Eurofund, (2018), kemur fram að þar sem skorti á stuðning frá stjórnendum mældust rúmlega tvisvar sinnum meiri líkur á kulnun sem er í takti við niðurstöður þessarar rannsóknar þar sem slök stjórnun veldur auknum veikindafjarvistum en eins og áður hefur komið fram er örþreyta einn þáttur kulnunar. Þá kemur fram hjá Garcia, (2016) að leiðtogar þurfi að átta sig á mikilvægi sambands starfsmanns og stjórnenda og að tryggja gæði samskiptanna sem samræmist þeim spurningum sem liggja til grundvallar spurningum stjórnunar þáttarins varðandi traust, hrós, virðingu, stuðning og hvatningu. Ljóst er að mikilvægi góðs sambands stjórnenda og starfsmanna er gríðarlega mikilvægt til að auka vellíðan starfsmanna og fækka veikindafjarvistum.

Tillgáta 3. Launakjör sem metin eru ósanngjörn valda fleiri veikindadögum. Í niðurstöðum kemur fram sterk marktæk fylgni eða -.0.50. En eins og kom fram fyrr í ritgerðinni þá eru þrjár spurningar sem liggja til grundvallar mati á launakjörum, spurningar sem varða ánægju með laun og hvort að starfsmenn upplifi sanngirni í launakjörum og samanburð starfsmanna á eigin launum og annarra.

Það er matsatriði hjá hverjum og einum hvort að hann meti laun sín lág eða ekki og hvað grundvallar það mat en samkvæmt niðurstöðunum þá er ljóst að ef matið er lágt þá leiðir það til aukinna veikinda en því hefur verið haldið fram að lág laun hafi neikvæð áhrif á starfsánægju (Clark og Oswald, 1996) og að lítil starfsánægja hafi slæm áhrif á heilsu (Faragher o.fl, 2005). Þá getur samanburður á eigin launum og annarra valdið huglægum skorti sem er mikilvægur áhrifaþáttur á veikindafjarvistir en eftir því sem hlutfallsleg laun hækka þá minnka líkur á veikindafjarvistum (Helgertz o.fl., 2013). Samkvæmt Townsend (1993, sjá Adjaye-Gbewonyo og Kawachi, 2012) þá upplifir fólk bæði algildan skort þegar það skortir grundvallar nauðsynjar og huglægan skort ef það getur ekki uppfyllt lífsgæðin að fullu og sótt þá þjónustu sem veitir þeim aðgang að því að vera þátttakendur í samfélaginu, mynda sambönd og fylgja þeim viðmiðum sem ætlast er til af þeim út frá stöðu þeirra í samfélaginu. Þarna gætu einnig áhrif þess að ríkið gerir um 130 kjarasamninga við mismunandi stéttarfélög haft mikið að segja varðandi ánægju starfsmanna með launakjör, því sú staða getur komið upp að starfsmenn í sömu stofnunum sem vinna sömu eða samskonar störf geti tilheyrt mismunandi kjarasamningum og haft þ.a.l. mismunandi launakjör. Eins hafa starfsmenn tækifæri til að bera sig saman á milli stofnana, til dæmis með launakönnunum sem getur valdið óánægju þegar um mismun er að ræða. Samkvæmt Marmot (2004) þá eru menn félagsverur í eðli sínu og leita virðingar hjá öðrum og þar koma laun sterkt inn vegna þess að laun endurspegla efnahagslega- og félagslega stöðu okkar. Þá eykst sú tilfinning fólks að það hafi meiri stjórn á eigin aðstæðum eða örlögum með auknum tekjum. Þetta sýnir að mat starfsmanna á eigin launakjörum skiptir mjög miklu máli og hefur áhrif á veikindafjarvistir.

Tilgáta 4. Örþreyta veldur fleiri veikindadögum. Í niðurstöðum kemur fram nokkuð sterk fylgni á milli STREIT 4x (örþreytu) og veikindadaga hjá öllum eða -0.44 og hægt er að yfirfæra á þýðið þar sem ($p < 0.01$) Spurningin sem lögð er fyrir starfsmenn og liggur til grundvallar fyrir örþreytu (STREIT_4x er eftirfarandi: „Kemur það oft eða sjaldan fyrir eftir að vinnudegi lýkur að þú sért svo þreytt/ur að þú eigir erfitt með að gera nokkurn skapaðan hlut?“

Örþreyta er eitt af þremur einkennum kulnunar skv. Maslach (1982, Sjá í Demerouti o.fl, 2001) og því hefur verið haldið fram að ein af orsökum veikindafjarvista geti stafað af kulnun. Í finnskri rannsókn komu t.d. fram skýr tengsl á milli kulnunar og veikindafjarvista sem hafa varað níu daga eða lengur (Ahola, o.fl., 2008). Eins kemur fram í rannsókn á sænskum opinberum starfsmönnum að kulnun sé áhættuþáttur fyrir langtímaveikindi (Hallsten o.fl. 2011). Niðurstöður rannsóknarinnar sem liggur hér til grundvallar eru því í takti við fyrri rannsóknir sem sýna fram á tengsl örþreytu við veikindafjarvistir.

6.2 Veikindafjarvistir kvenna

Það var engin marktæk fylgni á neinni af undirtilgátunum fjórum sem snúa að veikindafjarvistum kvenna í þessari rannsókn sem samræmist rannsóknum sem hafa reynt að skýra þann mun sem er á veikindafjarvistum karla og kvenna, konum í óhag. Þrátt fyrir það þá sýna niðurstöður rannsóknarinnar að veikindahlutfall kvenna er hærra en karla hjá 15 stofnunum af þeim 16 sem eru í rannsókninni og er allt að fimmfalt hærra þar sem munurinn er mestur sem er gríðarlega mikill munur. Þessar niðurstöður eru til samræmis við erlendar rannsóknir og sýna að veikindafjarvistir kvenna eru fleiri en karla á Íslandi eins og annars staðar í Evrópu, eins og greint er frá í rannsóknum frá Belgíu og Noregi (Casini o.fl., 2013; Østby o.fl., 2018). Í norsku rannsókninni kemur einnig fram að 72% kynjamunar veikindafjarvista sé óútskýrður og að skýringa þurfi að leita annars staðar en í heilsutengdum þáttum og streitu tengda starfi eða fjölskyldulífi (Østby o.fl., 2018). Þá kemur fram í finnskri rannsókn að lengd veikindafjarvista og heildarfjöldi veikindadaga á ári hafi forspárgildi varðandi töku örorkulífeyris síðar, af völdum geðraskana og stoðkerfissjúkdóma (Kivimaki, o.fl., 2004), sem er mikilvægt að hafa í huga þar sem geðraskanir eru stærsti greiningarþáttur örorku ásamt „öðrum ástæðum“ á Íslandi. Þá eru konur í meirihluta örorkulífeyrisþega skv. Kolbeini H. Stefánssyni (2019) og konur hætta fyrr störfum hjá hinu opinbera en karlar skv. Ríkisendurskoðun (2011). Þetta ber með sér mikilvægi þess að fylgst sé sérstaklega með veikindafjarvistum kvenna og leitað hugsanlegra skýringa og framkvæma fyrirbyggjandi og stefnumótandi aðgerðir til að gera starfsumhverfið hagstæðara konum.

Þannig að allt bendir til þess að einhverjar ástæður liggi að baki veikindafjarvistum kvenna en þær ástæður komu ekki í ljós í þessari rannsókn en áhugavert væri að skoða hvort að tengsl séu á milli félagslegs stuðnings á vinnustað og veikindafjarvista kvenna en tengsl hafa fundist á milli kulnunar og skorts á félagslegum stuðningi (sjá Demerouti o.fl., 2001). Þá styðja

niðurstöðurnar við ályktun Kolbeins H. Stefánssonar (2019) að skoða þurfi betur ástæður þess að konur eru í meirihluta örorkulífeyrisþega. Hann leggur til að hugsanlega geti skýringar falist í mismunandi lífshlaupi karla og kvenna sem einkennist af kynbundinni verkaskiptingu á vinnumarkaði. Þá má einnig velta fyrir sér hvort að fjöldi kjarasamninga hjá ríkinu geti haft neikvæð áhrif á stöðu kvenna, eins og áður kom fram þá gerir ríkið um það bil 130 kjarasamninga við mörg stéttarfélög og eru félagsmenn þeirra mismunandi með tilliti til menntunar og kynjahlutfalla. Til að mynda eru félög eins og Félag náms- og starfsráðgjafa meirihluti konur eða um það bil 90% á móti 10% karla, samkvæmt fyrrverandi formanni félags náms- og starfsráðgjafa (Ingibjörg Kristinsdóttir, tölvupóstssamskipti, 2. maí 2020). Þarna geta komið inn neikvæð áhrif eða huglægur skortur þess að bera sig saman við aðra með sambærilega menntun í launum sem veldur veikindafjarvistum en eins og kemur fram hjá Helgertz, o.fl., (2013) þá er huglægur skortur mikilvægur áhrifaþáttur á veikindafjarvistir, þvert á öll menntunarstig.

6.3 Áhrif stjórnunar á veikindafjarvistir

Í þessari rannsókn var ekki skoðaður stjórnunarstíll í stofnunum og því ekki hægt að segja til um hvort að ákveðinn stjórnunarstíll hafi áhrif á veikindafjarvistir. Í grein da Silva o.fl. (2019) kemur fram að tengja megi bæði líkamlegan og andlegan heilsufarsvanda starfsmanna við stjórnunarhætti og að afleiðingar slakrar stjórnunar geti haft alvarlegar afleiðingar í för með sér fyrir starfsmenn. Þetta styður við niðurstöður þessarar rannsóknar þar sem slök stjórnun leiðir til aukinna veikindafjarvista, sbr. Tilgáta 2. Ef hafðar eru í huga þær athugasemdir sem voru birtar í skýrslu Ríkisendurskoðunar (2011) að bæta þurfi stjórnunarhætti hjá hinu opinbera sem ættu að færast nær því sem gerist á almennum vinnumarkaði og gera vinnuumhverfið meira aðlaðandi fyrir starfsmenn þá má álykta að um sé að ræða ákveðinn stjórnunarvanda í einhverjum af stofnunum hins opinbera. Það styður mat starfsmanna á fræðsluþörf yfirmanna sinna sem Gylfi Dalmann (2010) kannaði, þar sem starfsmenn segja yfirmenn sína hafa þörf fyrir námskeið í samskiptafærni. Þannig að spurning hlýtur að vakna um hvort að stjórnunarstíll hjá hinu opinbera sé í einhverjum tilvikum í anda frammistöðuleiðtogastílsins sem hafi neikvæð áhrif á starfsmennina. Í hollenskri rannsókn fundust tengsl á milli óánægju starfsmanna, mikilla veikindafjarvista og frammistöðuleiðtogastílsins (e. transactional leadership). Tengslin birtast m.a. í samskiptum milli stjórnenda og starfsmanna. Talið er að umbreytingaleiðtogastíllinn (e. Transformational

leadership) sé best til þess fallinn að hámarka starfsánægju, fækka fjarvistum og stuðla að betra starfsumhverfi hvað varðar andlega heilsu (Elshout o.fl., 2013). Þá telur Burns (1978) að umbreytingarleiðtogar bjóði uppá betri heimssýn sem starfsmennirnir trúa á. Þeir leiða með hvatningu, hafa áhrif á starfsmenn, bjóða uppá sameiginlega sýn og starfsmenn fá að njóta góðs af sínum störfum (sjá í King og Lawley, 2016).Í þeim spurningum sem m.a. liggja til grundvallar stjórnunarþættinum í starfsumhverfiskönnuninni *Stofnun ársins* eru spurningar er varða samskiptin og eru: Stuðningur, hvatning, hrós, virðing af hálfu yfirmanns og hvort að starfsmönnum sé veittur möguleiki til að þroska hæfileika sína. Þannig að þær spurningar sem liggja að baki stjórnunarþættinum falla að þeim þáttum sem taldir eru hafa jákvæð áhrif í stjórnunarstíl umbreytingaleiðtoga. Aðrar kenningar hafa verið settar fram um mikilvægi samspils leiðtoga og starfsmanna, til að mynda LMX-kenningin þar sem góð vinnutengd líðan starfsmanna fari eftir gæðum þessara samskipta, þ.e. trausti, virðingu og að líka við hvorn annan (Erdogan og Bauer, 2015).

7 Lokaorð

Í ritgerðinni voru settar fram tvær rannsóknarspurningar, annars vegar (1) Hver eru tengslin á milli veikindafjarvista og starfsumhverfis hjá ríkinu? og hins vegar (2) Hvaða þættir í starfsumhverfi hjá ríkinu spá helst fyrir um veikindafjarvistir?

Til þess að leita svara við rannsóknarspurningunum voru settar fram fjórar tilgátur sem fjallað var um í kafla 6 en hér verður leitast við að svara rannsóknarspurningunum.

1. Hver eru tengslin á milli veikindafjarvista og starfsumhverfis hjá ríkinu?

Rannsóknin sem gerð var sýnir að það er marktæk neikvæð fylgni á milli veikindafjarvista og starfsumhverfis hjá ríkinu hjá öllum starfsmönnum en ekki komu fram marktæk tengsl á milli starfsumhverfis og veikindafjarvista kvenna. Fylgnin á milli starfsumhverfisþáttanna og veikindafjarvistanna var nokkuð sterk.

2. Hvaða þættir í starfsumhverfi hjá ríkinu spá helst fyrir um veikindafjarvistir?

Þeir þættir sem spá helst fyrir um veikindafjarvistir eru nokkrir en í fyrsta lagi er mikilvægt að átta sig á því að veikindafjarvistir á einu ári spá sterkt til um veikindi á næsta ári hjá stofnunum. Þá eru þættir sem varða starfsumhverfið í heild sinni, stjórnun, launakjör og örþreyta sem hafa áhrif á veikindafjarvistir. Einnig hefur vinnuaðstaða og ímynd stofnunar sterka marktæka neikvæða fylgni við veikindafjarvistir.

Styrkleiki rannsóknarinnar í þessari ritgerð liggur í því að notast var við skráðar veikindafjarvistir hjá opinberum stofnunum, en ekki mat hvers starfsmanns á eigin veikindafjarveru yfir tiltekinn tíma, sem bornar voru saman við svör starfsmanna sömu stofnana úr *Stofnun ársins*. Veikleiki rannsóknarinnar felst í því að ástæður veikindafjarvistanna liggja ekki fyrir í skráningum hjá ríkinu.

Það var mjög fróðlegt að skoða fylgnina sem var á milli starfsumhverfis og veikindafjarvista og ekki hægt að segja annað en að niðurstöðurnar hafi komið á óvart, þ.e.a.s. hversu skýr tengsl voru á milli þátta. Þó voru ákveðin vonbrigði að ekki kom marktæk fylgni á neinum þáttum tilgátanna við veikindafjarvistir kvenna en það samræmist öðrum rannsóknum á veikindafjarvistum kvenna og virðist þurfa að skoða ástæður veikindafjarvistanna út frá breiðara sjónarhorni. Það er merkilegt að sjá að sömu stofnanirnar koma við sögu bæði þegar skoðuð er spá fyrir minni veikindafjarvistir og svo meiri. Það er mikilvægt að skoða hvað veldur

því að veikindafjarvistir eru meiri en spá gerir ráð fyrir hjá tilteknum stofnunum. Skoða þarf hvort hægt sé að gera breytingar í starfsumhverfi þeirra stofnana þar sem veikindafjarvistir hafa aukist meira en gera mátti ráð fyrir. Það er gríðarlega mikilvægt að mæla veikindafjarvistir í stofnunum með reglubundnum hætti þar sem afleiðingar geta verið alvarlegar fyrir þann sem er veikur, samfélagið í heild sinni og aukið í raun veikindafjarvistir í allri stofnuninni þar sem veikindi eins starfsmanns hafa neikvæð áhrif á aðra starfsmenn með aukinni vinnutengdri streitu.

8 Heimildaskrá

Adjaye-Gbewony, K., & Kawachi, I. (2012). Use of the Yitzhaki Index as a test of relative deprivation for health outcomes: A review of recent literature. *Social Science & Medicine, 75*(1), 129-137.

Ahola, K., Kivimaki, M., Hankonen, T., Virtanen, M., Koskinen, S., Vahtera, J., & Lonnquist, J. (2008). Occupational burnout and medically certified sickness absence: a population-based study of Finnish employees,. *J Psychosom Res., 64*(2), 185-193.

Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review, 40*(1), 39-58.

Amalía Björnsdóttir. (Sótt 13.apríl 2020). *Tölfræðivefur Amalíu Björnsdóttur*. Sótt frá http://mennta.hi.is/vefir/tolfraedi/textar/midsaekni.htm#Miðgildi

Amalía Björnsdóttir. (Sótt 26.04.2020). *Tölfræðivefur Amalíu Björnsdóttur*. Sótt frá http://www.mennta.hi.is/vefir/tolfraedi/textar/fylgni.htm

Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2018). Proactive Vitality Management,Work Engagement, and Creativity: The Role of goal Orientation. *Applied psychology, 69*(2), 351-378.

Berry, C. M., Lelchook, A. M., & Clark, M. A. (2011). A meta-analysis of the interrelationships between employee lateness,abseinteism,and turnover: Implications for models of withdrawal behavior. *Journal of Organizational Behavior, 33*(5), 678-699.

BHM. (20. mars 2020). *www.bhm.is*. Sótt frá www.bhm.is: https://www.bhm.is/frettir/nyjar-uthlutunarreglur-sjukrasjods-bhm

Boot, C. R., Van Drongelen, A., Wolbers, I., Hlobil, A., van der Beek, A. J., & Smid, T. (2017). Prediction of long-term and frequent sickness absence using company data. *Occupational Medicine, 67*(3), 176-181.

BSRB. (20. mars 2020). *www.bsrb.is*. Sótt frá www.bsrb.is/vinnurettur: https://www.bsrb.is/is/vinnurettur/starfsaevin/veikindarettur

Buzeti, J. (2020). Association between Field of Work, Years of Service,and Sickness Absenteeism in Public Administration. *Sciendo, 53*(1), 53-67.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing values framework.* CA: PB press.

Capacent, G. (2013). *Flóabandalagið. Launakönnun 2013.* Reykjavík: Capacent Gallup.

Casini, A., Godin, I., Clays, E., & Kittel, F. (2013). Gender difference in sickness absence from work: a multiple mediation analysis of psychosocial factors. *European Journal of Public Health, 23*, 635-642.

Chaupain-Gulliot, S., & Guillot, O. (2017). Sickness benefit rules and work absence: An empirical study based on european data. *Revue d'économie politique, 127*(6), 1109-1137.

Christensen, T., Lægreid, P., Roness, P. G., & Røvik, K. A. (2007). Organization Theory and the Public Sector. Í *Organization theory for the public sector .* New York: Routledge.

Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). "Satisfaction and Comparison Income.". *Journal of Public Economics, 61*(3), 359-381.

Clark, W. A., & Avery, K. L. (1976). The affects of data aggregation in statistical analysis. *Geographical analysis, 8*, 428-438.

Claussen, B., & Dalgard, O. S. (2009). Disability pensioning: The gender divide can be explained by occupation, income, mental distress and health. *Scandinavian Journal of Public Health, 37*(6), 590-597.

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2009). *Organization Development & Change* (9 útg.). Mason, USA: Cengage Learning.

da Silva, L. F., Guevara, A. J., Grander, G., Conti, D. d., & de Moraes, A. T. (2019). Sick organizational culture:Leadership that make paople sick. *Proceeding of the 16th international conference on innovation & management* (bls. 1-4). AT: Spain: researchgate.net/publication.

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of a Applied Psychology, 86*(3), 499-512.

Droomers, M., Schrijvers, C., Stronks, K., van de Mheen, D., & Machenbach, J. P. (1999). Educational differences in excessive alcohol consumption: The role of psychosocial and material stressors. *Prev. Med., 29*(1), 1–10.

Elshout, R., Scherp, E., & van der Feltz-Cornelis, C. M. (2013). Understanding the link between leadership style, employee satisfaction, and abseinteeism:a mixed methods design study in a mental health care institution. *Neuropsychiatric Disease and Treatment, 2013*(9), 823-837.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2015). Leader–Member Exchange Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, 641-647.

Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative methods in social research.* Boston: McGraw-Hill.

Eurofund. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU.* Luxembourg: Publication Office of the European union.

Eurostat. (10. október 2019). *https://ec.europa.eu/eurostat.* Sótt frá News releases: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10157119/3-10102019-AP-EN.pdf/182bca6f-3e23-c913-0dcf-b25f846fa1e2

Faragher, B. E., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The Relationship Between Job Satisfaction and Health: a Meta-Analysis. *Occupational and Environmental Medicine, 62*, 105-112.

Fjármála- og efnahagsráðuneytið,. (2019). *Stjórnendastefna ríkisins.* Reykjavík: Fjármála - og efnahagsráðuneytið.

Fjármálaráðherra, Reykjavíkurborg, KÍ, BSRB, Félag íslenskra leikskólakennara, Launanefnd íslenskra sveitafélaga, & BHM. (24. okt 2000). *www.stjornarradid.is.* Sótt frá www.stjornarradid.is: https://www.stjornarradid.is/media/fjarmalaraduneyti-media/media/Kjarasamningar/Vardar-tulkun-ogutfaerslu.pdf

Fukuda, Y., Iwasaki, S., Deguchi, Y., Ogawa, K., Nitta, T., & Inoue, K. (2017). The effect of long-term sickness absence on coworker in the same work unit. *Industrial Health, 56*(1), 2-9.

Gallup. (2017). *Flóabandalagið - Launakönnun 2017.* Reykjavík: Gallup.

Gallup. (2018). *„Stofnun ársins“ (Óútgefin skýrsla unnin fyrir SFR(Sameyki).*

Garcia, C. G. (2016). Follower Perception of Leadership Style and Leader-Follower Relationship Quality and Its Effects on Follower Satisfaction with the Leader, Extra Effort and Perception of Leader Effectiveness. *ProQuest Dissertations Publishing*, 1-108.

Gjesdal, S., & Bratberg, E. (2003). Diagnosis and duration of sickness absence as predictors for disability pension: Results from a three-year, multi-register based* and prospective study. *Scand J Public Health, 31*(4), 246-254.

Godin, I., & Kittel, F. (2004). Differential economic stability and psychosocial stress at work: association with psychosomatic complaints and abseinteeism. *Soc Sci Med, 58*, 1543-53.

Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2010). Starfsumhverfi hins opinbera. Hlutverk stjórnenda og viðhorf starfsmanna. *Stjórnmál og stjórnsýsla. Veftímarit, 6*(2), 63-76.

Gylfi Dalmann Aðalsteinsson; Þórhallur Örn Guðlaugsson. (2019). Stéttarfélagsaðild á Íslandi. *Stjórnmál og stjórnsýsla, 15*(1), 67-90.

Hagstofan. (5. desember 2019). *www.hagstofan.is/utgafur.* Sótt frá hagstofan.is: https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/heilbrigdismal/hagur-og-heilbrigdi/

Hagstofan. (13. janúar 2020). *hagstofan.is*. Sótt frá www.hagstofan.is: https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnuafl skraargogn/VIN10001.px/table/tableViewLayout1/?rxid=e8b007e0-bfa5-4d5f-ba1e-7768880da3d7

Hallsten, L., Josephson, M., Stark, S., & Voss, M. (2011). Job burnout and job wornout as risk factors for long-term sickness absence. *https://www.researchgate.net/publication/49813595*, 181-92.

Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *The Academy of Management Journal, 49*(2), 305-325.

Helgertz, J., Hess, W., & Scott, K. (2013). Relative Deprivation and Sickness Absence in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 10*(9), 3930-3953.

Holmgren, K., Dahlin-Ivanoff, S., Björkelund, C., & Hensing , G. (2009). The prevalence of work-rated stress , and its association with self-perceived health and sick -leave, in a population of employed Swedish women. *BMC public health, 9*, 73.

Hsieh, J. J., & Rogers, K. (4. ágúst 2016). *Ecological fallacy.* Sótt frá www.britannica.com: https://www.britannica.com/science/ecological-fallacy

Kenkel, D. S., Schmeiser, M. D., & Urban, C. J. (2014). “Is Smoking Inferior? Evidence from Variation in the Earned Income Tax Credit.”. *Journal of Human Resources, 49*(4), 1094–120.

Keyonna, B. (April 2016). *Impact of LMX on Employee Engagement and Intent to Stay.* Ann Arbor, MI: ProQuest LLC (2016).

Kimmel, J., & Connelly, R. (2007). “Mothers’ Time Choices: Caregiving, Leisure, Home Production, and Paid Work.”. *Journal of human resources, 42*(3), 643-681.

King, D., & Lawley, S. (2016). *Organizational behaviour.* Oxford: Oxford University Press.

Kivimaki, M., Forma, P., Wikström, J., Halmeenmaki, T., Pentti, J., Elovainio, M., & Vahter, J. (2004). Sickness absence as a risk marker of future disability pension: the 10-town study. *J Epidemiol Community Health, 58*(8), 710-711.

Kolbeinn H. Stefánsson. (2019). *Fjöldaþróun örorku-lífeyrisþega.* Reykjavík: Öryrkjabandalag Íslands.

Koopmans, P. C., Roelen, C. A., & Groothof, J. W. (2008). Risk of future sickness absence in frequent and long-term absentees. *Occupational Medicine, 58*(4), 268-274.

Lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna, nr. 94 (31. des 1986).

Lög um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla, nr.19/1979 (1. maí 1979). Sótt frá althingi.is/lagasafn.

Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr.70/1996 (11. júni 1996).

Marmot, M. (2004). *The status syndrom.* New York: Owl books, Henry Holt and Company.

Marmot, M., Feeney, A., Shipley, M., North, F., & Syme, S. L. (1995). Sickness absence as a measure of health status and functioning:from the UK Whitehall II study. *journal of Epidemiology and Community Health, 49*(2), 124-130.

Niedhammer, I., Chastang, J.-F., Sultan-Taieb, H., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2012). Psychosocial work factors and sickness absence in 31 country in Europe. *European journal of public health*, 622-628.

Nielsen, K., & Daniels, K. (2016). The relationship between transformational leadership and follower sickness absence: the role of presenteeism. *Work and Stress, 30*(2), 1-16.

Nielsen, Morten Birkeland ; Christiansen, Solveig; Indregard, Anne-Marthe Rustad; Emberland, Jan Shahid; Elka, Shahrooz; Knardahl, Stein. (2016). The new workplace II: protocol for a prospective full-panel registry study of work factors, sickness absence, and exit from working life among Norwegian employees. *SpringerPlus, 5*(243), 1-10.

Norden. (19. nóvember 2014). *Norrænar hagtölur 2014.* Kaupmannahöfn: Norræna ráðherranefndin. Sótt frá www.norden.org: https://www.norden.org/is/news/fjarvistir-vegna-veikinda-minnstar-islandi-af-nordurlondunum

Northouse, P. G. (2015). *Leadership. Theory and practice.* Western Michigan: SAGE publication,Inc.

Pfeffer, J., & Veiga, J. F. (1999). Putting people first for organizational success. *Academy of Management Executive, 13*(2), 37-48.

Ragnheiður Harpa Arnardóttir. (2013). Megindlegar rannsóknir : Gerð rannsóknaráætlunar og yfirlit yfir helstu rannsóknarsnið. Í S. Halldórsdóttir (Ritstj.), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (2 útg.). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Rainey, H. G. (2014). *UNDERSTANDING AND MANAGING PUBLIC ORGANIZATION, FIFTH EDITION.* San Francisco: Jossey-Bass.

Reinhold, S., & Jurges, H. (28. febrúar 2009). Parental Income and Child Health in Germany. Mannheim, Germany.

Ríkisendurskoðun. (2010). *Mannauðsmál ríkisins - Könnun á viðhorfi forstöðumanna til starfsmannamála.* Reykjavík: Ríkisendurskoðun. Sótt 20. jan 2020 frá www: https://rikisendurskodun.is/konnun-a-vidhorfi-forstodumanna-til-starfsmannamala/

Ríkisendurskoðun. (2011). *Mannauðsmál ríkisins-2 Stefna stjórnvalda og staða mannauðsmála ríkisins.* Ríkisendurskoðun.

Sameyki. (14. janúar 2020). *Sameyki*. Sótt frá www.sameyki.is: https://www.sameyki.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=fa2a76e7-52d5-11e8-9430-005056bc2afe

Sameyki. (20. mars 2020). *Sameyki*. Sótt frá www.sameyki.is: https://www.sameyki.is/styrkir/sjukradagpeningar/uthlutunarreglur-sjukradagpeninga/

Sigríður Halldórsdóttir. (2016). Inngangur að aðferðafræði. Í H. Sigríður, *Handbók í aðferðafræði rannsókna.* Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Smeby, L., Bruusgaard, D., & Claussen, B. (2009). Sickness absence: Could gender divide be explained by occupation, income, mental distress and health? *Scandinavian Journal of Public Health, 37*, 674-681.

Stimpfel, A. W., Sloane, M. D., & Aiken, L. H. (2012). The Longer The Shifts For Hospital Nurses, The Higher The Levels Of Burnout And Patient Dissatisfaction. *Health Affairs, 31*(11), 2501-2509.

Stjórnarráðið. (2013). *Kjarasamningar og vinnumarkaður á Norðurlöndunum. Skýrsla vinnuhóps aðila vinnumarkaðarins.* https://www.stjornarradid.is/media/fjarmalaraduneyti-

media/media/Starfsmannamal/Kjarasamningar_og_vinnumarkadur_a_Nordurlondum-2013.pdf.

Stjórnarráðið. (24. apríl 2020). Sótt frá Kjarasamningar, laun og starfskjör: https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannaudsmal-rikisins/kjarasamningar-laun-og-starfskjor/

Stjórnarráðið. (13. janúar 2020). *Stjórnarráðið*. Sótt frá www.stjornarradid.is: https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannaudsmal-rikisins/tolfraedi-og-utgefid-efni/

Sturman, M. C. (1996). *Multiple approaches to absenteeism analysis.* New york: CAHRS/Cornell University.

Understanding and Developing Organizational Culture. (05. 04 2020). Sótt frá www.shrm.org: https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/tools-and-samples/toolkits/Pages/understandinganddevelopingorganizationalculture.aspx

Velferðarráðuneytið. (2015). *Jafnréttisþing 2015. Skýrsla félags- og húsnæðismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála 2013-2015.* Velferðarráðuneytið.

Virk. (17. janúar 2020). *Virk.is.* Sótt frá www.virk.is: https://www.virk.is/static/files/arsrit-virk-2019-netutagafa.pdf

Wisetborisut, A., Angkurawarano, C., Jiraporncharoen, W., Uaphanthasath, R., & Wiwatanadate, P. (2014). Shift work and burnout among health care workers. *Occupational Medicine, 64*(4), 279-286.

Þuríður Helga Kristjánsdóttir. (2007). Hversu ánægðir eru stjórnendur með starfsfólk sitt? Er munur milli opinbera geirans og einkageirans? *Óbirt MA-ritgerð við viðskipta- og hagfræðideild Háskóla Íslands.*

Østby, K. A., Mykletun, A., & Nilsen, W. (2018). Explaining the gender gap in sickness absence. *Occupational Medicine, 68*(5), 320-326.