



EN AV FIRE BLIR SYKE AV SAMLIVS- BRUDD

**NY
UNDERSØKELSE**

SIDE 4 OG 5

- Hvert brudd koster 78 000 i sykefravær
- LO og NHO: Arbeidsgiverne må ta hensyn

Syke

Skilsmisser koster Norge store summer. Psykologiprofessor Frode Thuen mener norske bedrifter burde ta de ansattes samliv like alvorlig som de tar eventuelt rusmisbruk.

Tekst: **Sindre Granly Meldalen**
sme@dagbladet.no

Skilsmisser og samlivsbrud er et kostbart samfunnsproblem. I en ny undersøkelsen – den første av sitt slag – er det nå undersøkt hvor store kostnader en skilsmisse fører med seg.

Undersøkelsen «Sorg uten blomster» viser at hver fjerde som gjennomgår samlivsbrudd tar ut sykemelding. 50 prosent av disse er sykemeldt i mer enn 1 måned. Undersøkelsen er utarbeidet av Synovate MMI og FARVE, for Foreningen 2 Foreldre. FARVE er en enhet underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. 560 personer som har opplevd en skilsmisse i løpet av de siste åtte åra, og som hadde barn under 18 år da bruddet skjedde, har deltatt i den landsomfattende undersøkelsen.

– Denne undersøkelsen viser i utgangspunktet ikke så mye nytt, dette er noe vi har sagt i mange år: Skilsmisser er krevende, sier Stig Rusten, leder i Aleneforeldreforeningen.

– Det er mange problemer for dem som har det daglige ansvaret for et barn alene. Vi vet at en stor andel av de fattige barna i Norge lever i enslige forsørgerfamilier, sier Rusten.

– I slike tilfeller er det viktig at arbeidsgiverne er fleksible, slik at ikke flere faller utenfor arbeidsmarkedet.

– 46 dager fravær

– Undersøkelsen viser at skilsmisser er et stort samfunnsproblem, sier Sonja Cassidy, leder i Foreningen 2 Foreldre.

I tillegg til det rene fraværet etter et samlivsbrudd, kartlegger undersøkelsen at de som opplever bruddet er mindre effektive i periode etter at de kommer tilbake på jobb. Ifølge rapporten gir det, med et forsiktig anslag med en antatt nedsatt ytelse på 10 prosent, en effekt av totalt 18 arbeidsdager. I tillegg viser undersøkelsen at folk bruker mye av arbeidstida på å orientere seg om sin nye arbeidssituasjon, i snitt åtte arbeidsdager.

Totalt er det i rapporten beregnet et fravær på 46 dager. Med sosiale utgifter og arbeidsgiveravgiften anslås det til en total kostnaden for arbeidsgiver på 78 000 kroner per ansatt som opplever et samlivsbrudd.

Konfliktnivået etter samlivsbruddet avgjør hvor langt og kostbart fraværet blir.

– I undersøkelsen kommer det klart fram at konfliktnivået mel-

«Bedriftene burde ha brukt erfaringene fra å takle rus til å ivareta de ansatte ved samlivsbrudd.»

Frode Thuen, professor i psykologi

FAKTA

Skilsmisser

- I 2005 ble det inngått 22 400 ekteskap, mens det var ca 11 000 skilsmisser og 12 800 separasjoner.
- Det er flest skilte i aldersgruppa 35-39 år.
- 11 200 barn under 18 år ble berørt av at foreldrene ble skilt 2005; det er 400 færre sammenliknet med 2004. De fem siste åra har til sammen 56 100 barn under 18 år blitt berørt.

Kilde: SSB

– Arbeidsgiverne må ta hensyn

Både LO og NHO mener arbeidsgivere må ta hensyn når ansatte går gjennom en vanskelig periode etter samlivsbrudd.

Tekst: **Ragnhild Avdem Fretland**
raf@dagbladet.no

Kirsten Karlsen
kka@dagbladet.no

LO mener at arbeidsgiverne må bli mer fleksible og vise hensyn når deres ansatte går gjennom et samlivsbrudd.

Fleksibilitet

– Det beste en arbeidsgiver kan gjøre i en slik situasjon, er å legge til rette for den ansatte slik at arbeidet i hvert fall ikke blir en ekstra belastning i tillegg til alt det andre. Fleksibilitet er et

stikkord, sier LO-sekretær Trine Lise Sundnes.

Hun har ikke vansker med å forstå at et samlivsbrudd kan være en så stor påkjenning at hele en av fire sykemelder seg.

– Det er viktig at arbeidsgiverne ikke presser på i forhold til arbeidsmengde, for eksempel. Alt det praktiske som følger i kjølvannet av et samlivsbrudd tar også mye tid, og dette må arbeidsgiveren vise forståelse for, mener Sundnes.

Åpenhet

Direktør for arbeidslivspolitik i NHO, Sigrun Vågang, er enig.

– Vi tror åpenhet har mye å si i slike situasjoner. Arbeidsplassen skal være et helsebringende sted, også i vanskelige situasjoner, men da må dialogen mellom ansatt og arbeidsgiver være

god, sier hun.

NHO-direktøren tror ikke et fast sett med regler eller krav for arbeidsgiveren vil fungere for alle som går gjennom en skilsmisse.

– Situasjonene er så ulike, at jeg tror ikke noen bestemte regler vil være gode for alle. Det eneste som nesten alltid vil gjøre forholdene bedre, er åpenhet, tror hun.

Tilbake på jobb

– Et inkluderende arbeidsliv må ta høyde for livets opp- og nedture. Et godt arbeidsmiljø betyr at folk kommer seg forttere på jobb etter en skilsmisse, sier lederen for Stortingets arbeids- og sosialkomité Karin Andersen (SV). – Jeg har selv opplevd skilsmisse og for meg var det helt avgjørende å ta et par ukers sykemelding, sier Andersen.

SMERTEFULLT: Et samlivsbrudd er en stor påkjenning for de involverte, men også et kostbart samfunnsproblem viser en

av skilsmisse

lom de to partene er avgjørende for sykefraværet, sier Sonja Cassidy i F2F.

– Og jo lavere inntekt og utdanning, jo større er konflikten, sier hun.

De to viktigste konfliktskaperne er de fordelingen av barna og boligen. F2F mener at alle norske par burde avtale denne fordelingen før de får barn.

– En bør tvinges til å ta en slik diskusjon mens en fortsatt har et oppegående forhold. Det gjør at en er bedre forberedt ved et eventuelt brudd, og skadene og konfliktnivået blir mye mindre, sier Cassidy, som også mener at norske bedrifter bør ta et større ansvar og inkludere samlivsbrudd-problemstillingene i sitt Helse, Miljø og Sikkerhet-arbeid (HMS).

Det er Frode Thuen, professor i psykologi, helt enig i.

– Et samlivsbrudd er en stor påkjenning for alle involverte parter. Og vi vet at en del har det så vanskelig etterpå at de blir sykemeldt og at det utløser store kostnader for bedriften og det offentlige, sier Thuen.

Dialog

Professoren mener bedriftene burde ha samme forhold til de ansattes samliv som de har til ansattes eventuelle rusmisbruk.

– Arbeidslivet har lange tradisjoner for å takle rus gjennom ordninger som AKAN (Arbeidslivets komité mot al-

koholisme og narkomani). Alkoholproblemer er alvorlig for de det gjelder, men samtidig berører det langt færre enn samlivsbrudd. Bedriftene burde ha brukt erfaringene fra å takle rus til å ivareta de ansatte ved samlivsbrudd, sier Thuen.

– Det er mye en kan gjøre uten å gå for langt inn i privatsfæren. For eksempel ved å tilrettelegge arbeidssituasjonen og -tiden, slik at en i en overgang klarer det bedre. Det er ikke så mye som skal til, en kommer lagt hvis bedriften klarer å se arbeidstakerens behov og at en har en dialog, sier professoren.

Ikea har 2100 medarbeidere. De prøver å ta hensyn til de ansattes behov i slike situasjoner.

Fleksible og rause

– I slike tilfeller er det viktig for oss å ha en dialog med medarbeiderne og forståelse for hvor folk befinner seg. Vi ønsker friske medarbeidere og at de skal ha lange karriereløp hos oss. Derfor må vi også være fleksible og rause når folk møter motgang, sier Frode Skage Ullebust, kommunikasjonsrådgiver for Ikea Norge.

Ikea gir blant annet sine ansatte mulighet til å ta ekstra egenmeldinger fram til barna er 14 år, to år mer enn lovverket legger opp til.

– Det er ofte barn involvert og derfor strekker vi oss for å være fleksible, sier han.



FAKTA

Undersøkelsen

- Undersøkelsen «Sorg uten blomster» viser at hver fjerde som gjennomgår samlivsbrudd tar ut sykemelding. 50 prosent av disse er sykemeldt i mer enn 1 måned. Av dem som tar ut sykemelding er 18 prosent fortsatt sykemeldt mer enn 1 år etter samlivsbruddet.
- Undersøkelsen viser at hver ansatt i snitt bruker 1 dag egenmelding, har 19 dager sykemelding, samt en halv dag fri fra jobben. I tillegg antas det at en del bruker retten til å ta fri ved barns sykdom.

Kilde: Foreningen 2 Foreldre