



UiT Norges arktiske universitet

Formuefordeling og sykefravær

Daniel Nikolai Johannessen og Daniel Fabio Groth

Handelshøgskolen ved UiT

Juni 2025

Forord

Vi vil takke vår veileder Espen Sirnes for strålende veiledning og flotte samtaler på kontoret og Derek J. Clark for ekstra tilbakemeldinger under skriving.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	5
1.0.1	Bakgrunn	5
1.0.2	Oppsett	6
2	Teori	7
2.1	Begrepsdefinisjoner	7
2.1.1	Formue (bruttofinanskapital)	7
2.1.2	Sykefravær	7
2.1.3	Jobbkrav	8
2.1.4	Jobbressurser	8
2.1.5	Motivasjon	9
2.2	Job Demands-Resources (JD-R modellen)	10
2.2.1	Formue i JD-R	10
2.3	Tidligere forskning	11
2.3.1	Mikronivå: Utbrenthet og engasjement	12
2.3.2	Ulikhet og helse på mikronivå	12
2.3.3	Makronivå: Ulikhet i samfunnet	13
2.4	Modelloppsett	13
2.4.1	Hovedmodell for sykefravær (SF)	13
2.4.2	Ligning for motivasjon (M)	14
3	Metode og data	15
3.1	Data	15
3.2	Datakilde og utvalg	16
3.3	Variabler	17
3.3.1	Avhengig og uavhengig hovedvariabel	17
3.3.2	Kontrollvariabler	18
3.4	Deskriptiv statistikk	19
3.5	Metode	27
3.6	Structural Equation Model (SEM)	27
3.6.1	Ligning til modellen	27
3.6.2	Forklaring av alle deler i modellen	28

3.6.3	Beskrivning av metode	28
3.6.4	Hypoteser	28
4	Analyse	31
4.0.1	Tabell med resultat fra regresjonsanalysen(e)	31
4.0.2	Redegjørelse for resultat knyttet til hypoteser	31
4.0.3	Redegjørelse for effekt av kontrollvariabler	31
4.0.4	Redegjørelse for svakheter i modellen/data	31
5	Resultat	32
5.1	Tabeller	32
5.2	Figurer	32
5.3	Forklaring av tabeller og figurer	32
6	Diskusjon	33
6.0.1	Oppsummering av hva formålet med oppgaven var, og hva analysen viste . . .	33
6.0.2	Diskusjon av hvilke konklusjoner som kan trekkes fra dette og om resultatene er forenlig med tidligere funn/teori	33
6.0.3	Diskusjon av svakheter i analysen	33
6.0.4	Diskusjon av implikasjoner for policy gitt svakheter	33
6.0.5	Eventuelt: diskusjon av hva framtidig forskning kan forske videre på (basert på deres funn og svakheter i analysen)	33
7	notater	35
7.1	Notater	37
7.1.1	Helse og formue	37
7.1.2	karriærevalg, utdanning osv.	37
7.1.3	Motivasjonseffekt av ulikhet	37
7.2	Notater	38
7.2.1	Formueeffekt på konsum	38

Figurliste

1	JD–R-modellen	10
---	-------------------------	----

2	Utvidet JD–R-modell med formue som moderator og separate motivasjonsløp.	14
3	Histogram og tetthetskurve for sykefravær i 2022	22
4	Histogram og tetthetskurve for alder	22
5	Aldersgruppefordeling	23
6	Fordeling av log-transformert bruttofinanskapital	24
7	Fordeling av formue- og utdanningsgrupper fordelt på kjønn	25
8	Boksplokk av sykefravær etter formuegruppe	26
9	Boksplokk av sykefravær etter utdanningsnivå	26

Tabelliste

1	Deskriptiv statistikk for hovedvariabler (N = 2080)	20
2	Deskriptiv statistikk etter formuegruppe	20
3	Deskriptiv statistikk for sykefravær etter kjønn (N = 2 128)	21
4	Deskriptiv statistikk for sykefravær i 2022 etter utdanningsnivå (N = 2 128).	21
5	Oversikt over variabler i modellen	28

Sammendrag

Sammendrag her

1 Innledning

Denne bacheloroppgaven undersøker sammenhengen mellom sosioøkonomiske forhold og sykefravær, med et spesielt fokus på hvordan endringer i formuefordeling kan påvirke arbeidstakeres helse og fravær fra jobben. Vi benytter en Job Demands-Resources (JD-R) modell som teoretisk rammeverk, og analyserer data fra Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø.

1.0.1 Bakgrunn

I årene etter finanskrisen har vi observert en økende formueulikhet i mange vestlige land, inkludert Norge. Denne trenden kan være forsterkende av Gatsby-kurven¹ og har blitt enda sterkere etter pandemien. Spesielt i boligmarkedet, hvor vi ser at lønnsveksten ikke har holdt tritt med prisøkningen på eiendeler. Dette har gjort det relativt vanskeligere for unge og de med lavere inntekter å opparbeide seg formue, for eksempel gjennom boligkjøp.

Formue fungerer som en buffer mot levekårsproblemer og det å ta hensyn til formue gir et bedre syn på hvor økonomisk utsatt personer er enn kun inntektsmål. Hattrem (n.d.)

Vi forventer dermed at formuenivået til arbeidstakere har en effekt på spesielt motivasjon og helse, og dermed påvirke sykefraværet. Når det blir stadig vanskeligere å oppnå økonomisk trygghet og en akseptabel levestandard, kan det føre til økt stress, redusert jobbmotivasjon, og i verste fall dårligere helse og økt fravær.

Hypotesene våre er basert på Job Demands-Resources (JD-R-modellen), som antyder at jobbkrav og jobbbressurser påvirker sykefravær, og at formue kan moderere disse effektene. Hovedsakelig vil vi se på hvordan formue påvirker sykefravær, og der forventer vi at høyere formue gir lavere sykefravær og at høyere formue demper de negative effektene av jobbkrav og forsterker de positive effektene av jobbbressurser. Se kapittel 3.6.4 for full oversikt.

Å forstå hvordan disse endringene påvirker arbeidstakeres helse og fravær er viktig for å kunne iverksette tiltak som kan motvirke negative konsekvenser av økende formueulikhet. Dette kan være spesielt viktig i en tid hvor vi ser en økende polarisering i samfunnet, og hvor det er viktig å sikre at alle har like muligheter til å oppnå økonomisk trygghet og god helse, uavhengig av formue og inntekt. Problemstillingen for oppgaven er dermed: *Forklarer nivået på formue sykefraværet i Norge?* Vi vil

¹Gatsby-kurven viser en sammenheng mellom økonomisk ulikhet og redusert sosial mobilitet. Durlauf et al. (2022)

undersøke om forskjellige formuegrupper har ulikt sykefravær, og om det er en sammenheng mellom formue og sykefravær. Vi vil også se på om det er andre faktorer som påvirker sykefraværet, og om disse faktorene kan forklare eventuelle sammenhenger mellom formue og sykefravær. Vi vil danne oss tre hypoteser basert på teori og tidligere forskning, og teste disse ved hjelp av en Structural Equation Model (SEM), hvor vi kontrollerer for andre relevante faktorer, som for eksempel alder, kjønn, utdanning og yrke.

Tidligere forskning har funnet at sosioøkonomiske forhold, som inntekt og utdanning, har en effekt på helse og sykefravær. Jaeggi et al. (2021) testet dette på et lite samfunn av innfødte i Tsimane i Bolivia, hvor de fant at økt formue hadde en positiv effekt på helse, mens større ulikhet ledet til respirasjonssykdom som økte dødeligheten. Før vi går gjennom teori og empiri vil vi gå gjennom begrepsavklaringer, hvor vi vil definere formue, sykefravær og andre relevante begreper. Etter teorien vil vi gå dypere inn i tidligere forskning på temaet, og se på hva som er funnet tidligere, og hvilke mekanismer som kan forklare sammenhengen mellom formue og sykefravær.

1.0.2 Oppsett

Oppgaven er delt inn i følgende kapitler: I kapittel 2 vil vi gi en teoretisk bakgrunn for oppgaven, og gjøre rede for tidligere forskning på temaet. I kapittel 3 vil vi forklare metode og datagrunnlag, i kapittel 4 gjennomføres analysen og i kapittel 5 vil vi presentere resultatene fra analysen. I kapittel 6 vil vi diskutere resultatene, og i kapittel 7 vil vi konkludere og gi anbefalinger for videre forskning.

Avslutningsvis i appendiks har vi med relevant kode som er brukt for å analysere dataene og en oversikt over testene som er gjort i analysen, og til slutt en oversikt rundt bruk av kunstig intelligens i oppgaven.

2 Teori

I dette kapittelet vil vi gi en teoretisk bakgrunn for oppgaven, og gjøre rede for tidligere forskning på temaet. Vi vil først definere begrepene kortfattet, og deretter presentere teori og empiri som er relevant for oppgaven. Vi vil spesielt fokusere på JD-R-modellen, som er et mye brukt rammeverk for å forstå sammenhengen mellom arbeidsmiljø og helse. Vi vil også se på tidligere forskning på temaet, og se på hva som er funnet tidligere, og hvilke mekanismer som kan forklare sammenhengen mellom formue og sykefravær.

2.1 Begrepsdefinisjoner

2.1.1 Formue (bruttofinanskapital)

Formue er et begrep som refererer til den totale verdien av eiendeler og investeringer som en person eller husholdning eier. Dette inkluderer kontanter, eiendom, aksjer, obligasjoner og andre finansielle eiendeler. Formue kan også referere til nettoformue, som er forskjellen mellom eiendeler og gjeld.

I studien vår vil vi bruke variabelen bruttofinanskapital som en proxy for formue. Bruttofinanskapital omfatter bankinnskudd, andeler i aksje-, obligasjons- og pengefond, aksjer og obligasjons- og pengekassafond, formue i aksjesparekonto, obligasjoner, aksjer og andre verdipapirer per definisjon fra [SSB](#). (SSB, 2017) Som beskrevet i Normann (2009) fungerer formue som en buffer mot levekårsproblemer, og det er denne bufferen vi antar er sentral for hvordan arbeidstakere håndterer jobbrelaterte utfordringer. Vi blir å bruke formue som en forventet moderator i vår analyse, og vil se hvordan formue påvirker sykefraværet.

2.1.2 Sykefravær

Sykefravær refererer til perioden en ansatt er borte fra jobb på grunn av sykdom eller skade dokumentert med egenmelding eller legemelding, i henhold til norske lover og avtaler per definisjon fra [SSB](#). (SSB, 2025)

I vår analyse vil vi bruke sykefraværsprosenten som avhengig variabel. Sykefraværsprosenten er definert som antall sykefraværsdager i prosent av totalt antall arbeidsdager i en gitt periode:

$$SF = \frac{\text{Antall sykefraværsdager}}{\text{Antall avtalte dagsverk}} \times 100$$

2.1.3 Jobbkraft

Jobbkraft refererer til de kravene og utfordringene som ansatte må gjøre i jobben. Mer spesifikt, så refereres det til de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske kravene som stilles til ansatte i løpet av arbeidsdagen, og som derfor assosieres med fysiologiske eller psykologiske kostnader. (Schaufeli & Bakker, 2004)

Jobbkraft kan være både fysiske og psykiske, og kan inkludere krav som arbeidsmengde, tidsfrister, ansvar, og emosjonelle krav. Jobbkraft kan føre til stress og utbrenthet, og kan påvirke jobbengasjement og trivsel negativt.

I vår analyse vil vi gjøre jobbkraft om til en latent² variabel som består av flere observerbare variabler. I denne variabelen vil vi inkludere variabler som måler arbeidsmengde, arbeidstempo og hvor mye ekstra arbeid som kreves i jobb.

2.1.4 Jobbressurser

Jobbressurser refererer til de fysiske og psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene ved jobben som bidrar til å redusere jobbkraft og de assosierte psykologiske og fysiologiske kostnadene. Jobbressurser kan også bidra til å oppnå arbeidsmål, fremme personlig vekst og utvikling, og øke jobbengasjement og trivsel. Jobbressurser kan være både interne og eksterne, og kan inkludere faktorer som støtte fra kolleger og ledelse, muligheter for utvikling og læring, autonomi i arbeidet, og fleksibilitet i arbeidsoppgaver. (Schaufeli & Bakker, 2004)

Vi blir å bruke jobbressurser som en latent variabel som består av følgende observerbare variabler: støtte fra sjef, støtte fra kolleger, tilbakemelding fra sjef, arbeidsresultater, grad av selvbestemmelse i oppgaver og arbeid som skal gjøres, grad av arbeidstempo og grad av påvirkning på beslutninger i arbeidet.

²En latent variabel er et underliggende, uobserverbart konstrukt som ikke kan måles direkte, men som modelleres gjennom flere målbare indikatorer. I SEM tolkes for eksempel «motivasjon», «jobbkraft» og «jobbressurser» som latente variabler: vi antar at variasjonen i et sett av attestspørsmål (indikatorer) reflekterer den samme underliggende faktoren.

2.1.5 Motivasjon

Motivasjon³ refererer til de indre og ytre faktorene som igangsetter og styrer atferd og mennesker og dyr. Motivasjon kan være både indre (for eksempel personlig interesse eller glede ved å utføre oppgaven) og ytre (for eksempel belønninger eller anerkjennelse fra andre). Motivasjon kan derfor påvirke jobbengasjement, trivsel og sykefravær.

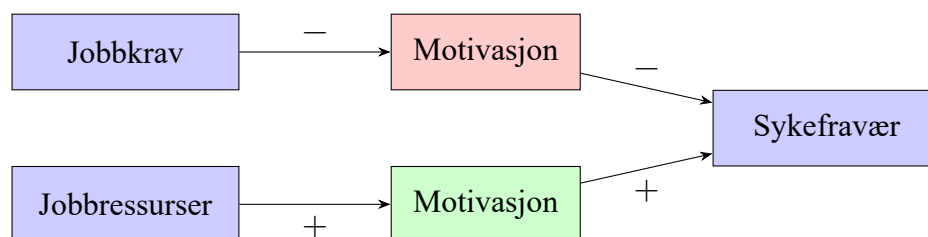
³Per definisjon av [SNL](#).

2.2 Job Demands-Resources (JD-R modellen)

Job Demands-Resources-modellen ble først beskrevet av Demerouti et al. (2001) som et rammeverk for å forstå hvordan arbeidsmiljøet påvirker helse og trivsel. Modellen skiller mellom to typer faktorer: jobbkraav (job demands) og jobbressurser (job resources). Jobbkraav refererer til kravene og utfordringene som ansatte møter i jobben, mens jobbressurser refererer til de ressursene og støtten som ansatte har tilgjengelig for å håndtere disse kravene. Modellen antyder at en balanse mellom jobbkraav og jobbressurser er viktig for å opprettholde helse og trivsel på arbeidsplassen. Høyere jobbkraav kan føre til stress og utbrenthet, mens høyere jobbressurser kan føre til økt motivasjon og trivsel.

Grunnen til at vi velger JD-R modellen er fordi vi forventer at formuenivå kan forandre jobbkraav og jobbressurser. Vi tenker også at formuenivået har mye å si til hvordan jobbkraav og jobbressurser påvirker personer.

I [Figur 1](#) ser vi en forenklet versjon av JD-R-modellen. Jobbkraavene og jobbressursene påvirker sykefraværet gjennom motivasjon. Jobbkraavene har en negativ effekt på motivasjon, mens jobbressursene har en positiv effekt på motivasjon. Sykefraværet påvirkes også av motivasjonen, hvor høyere motivasjon fører til lavere sykefravær.



Figur 1: JD-R-modellen

2.2.1 Formue i JD-R

Vi mener at økonomiske ressurser som formue, kan hjelpe med å forklare sykefraværet enda mer og vil bruke den som en ekstern modererende faktor.

Formue gir en økonomisk buffer som kan redusere sårbarheten for jobbrelatert stress. Personer med høy formue kan ha større valgfrihet i arbeidslivet, og tåler lettere perioder med høy belastning uten at det går like hardt utover helse eller jobbmotivasjon. Men personer med lav eller negativ formue vil ofte være mer økonomisk avhengige av inntekten fra arbeid, og kan derfor være mer sårbare for jobbrelatert stress

Formue kan også ha betydning for fremtidsperspektiv og indre motivasjon. Personer med lav formue kan oppleve mindre kontroll over egen livssituasjon og lavere forventninger til fremtidig økonomisk trygghet, noe som potensielt svekker arbeidsglede og motivasjon.

Vi antar da at formue påvirker hvordan individet opplever og håndterer jobbkrav og jobbressurser. Vi postulerer at formue fungerer som en moderator for sensitiviteten til endringer i arbeidsforhold og inntekt. En person med lav formue kan være mer sensitiv for både negative og positive endringer i jobbkrav og jobbressurser siden den økonomiske marginen er mindre. Motsatt kan en person med høy formue være mindre sensitiv for endringer i jobbkrav og jobbressurser, og dermed oppleve mindre stress og utbrenthet. Dette kan føre til at personer med høy formue er mer motstandsdyktige mot negative effekter av jobbkrav og mer mottakelige for positive effekter av jobbressurser. Dette kan bety at effekten er ikke-lineær eller bue formet, hvor effekten er sterkest i de med lavest formue og avtar med økende formue. Hvis det er motivasjonsmessige effekter av formuenivå så kan det være at et lavt formuenivå vil gjøre en mindre motivert og indirekte påvirke sykefravær, men også fungere motsatt ved høy formue.

Denne antagelsen støttes av Üngüren et al. (2021) hvor de fant at økonomisk velvære⁴ fungerte som en moderator som reduserte den negative effekten av jobbusikkerhet på utbrenthet blandt hotellansatte.

Ved å inkludere formue som en ekstern faktor i JD-R modellen, forsøker vi å fange både den direkte effekten av økonomisk trygghet og hvordan denne tryggheten forsterker eller demper effektene av jobbrelaterte faktorer. I et samfunn med økende økonomisk ulikheter hvor forskjellen mellom dem som har og dem som ikke har, blir større og større, er det viktig å forstå hvordan dette påvirker arbeidstakere og deres helse.

2.3 Tidligere forskning

Tidligere empirisk forskning har over tid vist positive forhold mellom forskjellige Job Demands-Resources-faktorer og årsaker som kan føre til sykefravær.

⁴Økonomisk velvære kan defineres som en tilstand der en person fullt ut kan møte nåværende og løpende økonomiske forpliktelser, kan føle seg trygg på sin økonomiske fremtid, og er i stand til å ta valg som gjør det mulig å nyte livet. Financial Protection Bureau) (2015)

2.3.1 Mikronivå: Utbrenthet og engasjement

Schaufeli & Bakker (2004) testet i en SEM-modell hvordan jobbkrav og jobbressurser forklarer utbrenthet og jobbengasjement. Studien viste at utbrenthet og jobbengasjement var negativt korrelert, og at jobbkravene hadde en positiv effekt på utbrenthet, mens jobbressursene hadde en signifikant **positiv** effekt på jobbengasjement. Dette kan understøtte at høye krav skaper stress og fravær, mens ressurser fremmer engasjement og opplevelse av mestring.

2.3.2 Ulikhet og helse på mikronivå

Vander Elst et al. (2016) utførte også en JD-R og SEM-analyse på Belgisk hjemmepleiepersonell. Jobbkrav og jobbressurser ble modellert som prediktorer. Studien viste at jobbkravene her også var positivt assosiert med utbrenthet, mens jobbressursene var positivt assosiert med jobbengasjement. Denne studien viser også at JDR-mekanismer holder i andre sammenhenger hvor arbeidstakere er under emosjonelt press og skiftarbeid.

Jaeggi et al. (2021) undersøkte effekten av ulikhet i formue i et småskala samfunn av innfødte i Tsimane i Bolivia hvor det var 871 observasjoner med i studien, $n = 871$. I studiet testet de hvorvidt relativ husholdningrikdom og ulikhet i formue mot forskjellige psykologiske variabler og helseutfall som depresjon, BMI, blodtrykk og sykелighet. Dette ble testet mot kontrollvariabler, og studien viste til en kobling mellom formueulikhet hvor de med lavere formue hadde større sannsynlighet for å få høyere blodtrykk og luftveissykdommer som kunne lede til dødsfall. De fant også at de med høyere formue hadde lavere sannsynlighet for å få depresjon og høyere BMI. Dette indikerer at ulikhet i formue kan moderere stress og helserisiko på individnivå.

Langseth-Eide & Vittersø (2021) bygger videre på tidligere forskning og adresserer limitasjonene ved Job Demands-Resources-modellen. De argumenterer for at Job Demands-Resources-modellen ved tidligere forskning har hatt fokus på organisasjonsnivået, og at det er viktig å se på hvordan Job Demands-Resources-modellen kan brukes bedre på jobbressurser, jobbengasjement og helserelaterte utfall. De gjorde en paneldata studie på fast ansatte i Norge med to års tidsforsinkelse med 1533 ansatte første tidsperiode, $n = 1533$ og 1503 ansatte, $n = 1503$ neste tidsperiode. Over lengre tid fant de at jobbressurser hadde en positiv effekt på jobbengasjement, og at jobbengasjement var negativt assosiert med sykefravær. Dette kan tyde på at høyere jobbressurser kan føre til høyere jobbengasjement, som igjen kan føre til lavere sykefravær.

2.3.3 Makronivå: Ulikhet i samfunnet

JDR-modellen operer primært på individnivå, men en makroøkonomisk studie om inntektsulikhet har vist at økonomisk ulikhet i en befolkning korrelerer med høyere sykefravær og dårligere helse. Pickett & Wilkinson (2015) undersøkte sammenhengen mellom inntektsulikhet og helse i 34 OECD-land, og fant at høyere inntektsulikhet var assosiert med høyere sykefravær og dårligere helseutfall. Studien viste også at inntektsulikhet hadde en negativ effekt på livskvalitet og trivsel, og at dette kunne føre til økt sykefravær.

Mekanismene som følger på mikronivå er da:

Høyere jobbkrav → Økt utbrenthet → Høyere sykefravær → Økt jobbengasjement → Lavere sykefravær

Hvor formue fungerer som en moderator ved å påvirke stress til individer før jobbkravene utløser negative effekter på helse.

På makronivå vil samfunnsmessig ulikhet forme de jobbkrav og ressurser som virksomheter og arbeidstakere får, og dermed styrke JDR-mekanismer, også på tvers av sektorer og bransjer. Dermed får vi et teoretisk og empirisk grunnlag for vår undersøkelse av at:

Formue → Jobbkrav og jobbressurser → Sykefravær i Norge

2.4 Modelloppsett

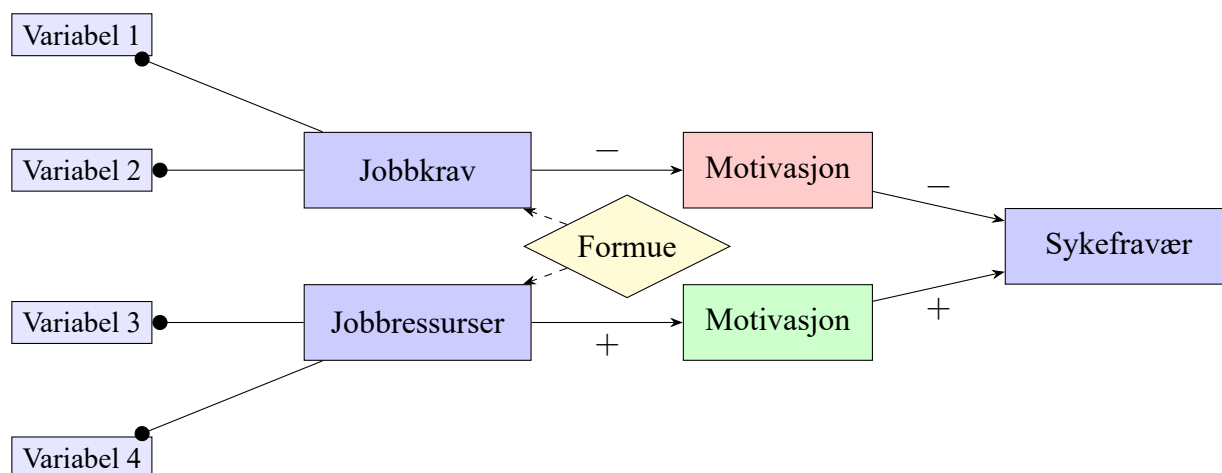
Oppsettet blir da som følger:

Forklare figuren fortsettelse her.

2.4.1 Hovedmodell for sykefravær (SF)

Vi antar at sykefraværet (SF) i hovedsak påvirkes av:

Jobbkrav (JK) (effekten av arbeidsbelastning),



Figur 2: Utvidet JD–R-modell med formue som moderator og separate motivasjonsløp.

Motivasjon (M) (som en mekanisme/medierende faktor),

Formuenivå (FN) (som hovedprediktor og også direkte påvirker SF),

Så kan vi ha en X som er en mengde kontrollvariabler som for eksempel avtalte dager, demografi, arbeidsrelaterte forhold osv.

$$SF_i = \beta_0 + \beta_1 JK_i + \beta_2 M_i + \beta_3 FN_i + \sum_j \beta_{4j} X_{ij} + \epsilon_{1i}$$

Der i er individet, β_0 er konstanten, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ er koeffisientene for henholdsvis jobbkraav, motivasjon og formuenivå, $\sum_j \beta_{4j} X_{ij}$ fanger opp effekter av eventuelle kontrollvariabler, ϵ_{1i} er feilleddet.

Denne likningen innebærer at formuenivået ikke bare antas å ha en direkte effekt på sykefravær, men via motivasjon så kan effekten også gå via en indirekte kanal.

2.4.2 Ligning for motivasjon (M)

Motivasjonen antas å bli påvirket av:

Jobbressurser (JR) (dvs. støtte og autonomi i arbeidet),

Formuenivå (FN) (som antas å påvirke hvor sensitiv man er for endringer i inntekt – dvs. hvordan man prioriterer fritid/arbeid),

X er kontrollvariabler som f.eks. utdanning eller andre relevante demografiske/yrkesmessige mål.

$$M_i = \alpha_0 + \alpha_1 JR_i + \alpha_2 FN_i + \sum_k \alpha_{3k} X_{ik} + \epsilon_{2i}$$

Der α_0 er konstanten, α_1 og α_2 er koeffisientene for henholdsvis jobbressurser og formuenivå, $\sum_k \alpha_{3k} X_{ik}$ fanger opp effekter av eventuelle kontrollvariabler, ϵ_{2i} er feilleddet.

putter inn utdanning og alder i z.

Er nokk forskjell på sykefravær på alder ung/gammel. hvor stor forskjell mellom de på ung og gammel basert på formue

3 Metode og data

I dette kapitlet går vi gjennom datagrunnlag og metode for oppgaven. Vi vil først forklare hvordan dataene er fremskaffet, så forklare variablene, og til slutt forklare metoden. Vi vil også gi en innledende oversikt over dataene, inkludert deskriptiv statistikk for alle variablene i analysen.

I problemstillingen *forklarer nivået på formue sykefraværet i Norge?* så velger vi å bruke en Structural Equation Model fordi denne kan bedre vise oss på hvilken måte formue påvirker sykefraværet og om det finnes noen indirekte sammenhenger mellom variablene vi velger å bruke, dette gjør analysen mer kompleks, men vi kan bedre peke direkte på hvilke effekter som er positive eller negative på selve sykefraværet.

3.1 Data

Dataen vi bruker er hentet fra Statistisk sentralbyrå (SSB) sin [levetidsundersøkelse om arbeidsmiljø](#), som ble gjennomført i 2022. Vedlagt følger et bilde av kodeboken:

Codebook

Datafile

Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022, hovedfil

NSD3201

[doi:10.18712/NSD-NSD3201-V2](https://doi.org/10.18712/NSD-NSD3201-V2)

Documents

- [Bye, L.S. og M.L. With. \(2023\) Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022, Dokumentasjonsnotat, Notat 2023/57, Statistisk sentralbyrå](#)

Statistisk sentralbyrå har gjennomført levekårsundersøkelser siden 1973. Levekårsundersøkelsen kartlegger arbeidsmiljøforhold blant sysselsatte i Norge, og tar opp temaer som forhold på arbeidsplassen, fysisk, ergonomisk og psykososialt arbeidsmiljø, yrkesrelaterte helseplager og sykefravær og krav og muligheter for selvbestemmelse på jobb.

3.2 Datakilde og utvalg

Undersøkelsen er basert på et landsrepresentativt utvalg på 35 345 sysselsatte personer i alderen 18-66 til undersøkelsen i 2022. Utvalget er tilfeldig trukket fra folkeregisteret, og dataene er samlet inn gjennom telefonintervjuer og selvadministrert webskjema fra august 2022 til april 2023.

Den totale svarprosenten for undersøkelsen var på 51 prosent, og dataene er vektet for å være representativt for den norske befolkningen i alderen 18-66 for å korrigere for noen av skjevhetene i forbindelse med frafall.

3.3 Variabler

Vi kommer til å bruke flere variabler fra levekårsundersøkelsen for å analysere sammenhengen mellom formue og sykefravær. Vi vil bruke både avhengige og uavhengige variabler, latente⁵ variabler, samt kontrollvariabler for å kontrollere for andre faktorer som kan påvirke sykefraværet.

3.3.1 Avhengig og uavhengig hovedvariabel

Sykefravær:

Sykefraværssprosent uten feriekorrigerings (SF) vil være vår avhengige variabel, og vi vil bruke sykefraværet i 2022 som mål på sykefravær. Denne variabelen inneholder sykemeldingsraten selvrapportert av respondenten i løpet av de siste 12 månedene, og er målt i prosent.

Vi vil også muligens bruke sykefraværssprosent uten feriekorrigerings i 2023 som en kontrollvariabel for å se om det er noen endringer i sykefraværet over tid.

Formue:

Bruttofinanskapital i alt (BF) vil være vår hoveduavhengige variabel, og vi vil bruke bruttofinanskapital i alt som mål på formue. Denne variabelen inneholder verdien av alle finansielle eiendeler som respondenten eier, inkludert kontanter, aksjer, obligasjoner og andre investeringer og har en maks verdi på 2 500 000.

Vi vil dele denne inn i tre forskjellige tertiler⁶ for formuegrupper: 0 - 43 333.33, 43 333.33 - 200 000 og 200 000 - 2 500 000. Dette vil gi oss mulighet til å se om det er forskjeller i sykefravær mellom de forskjellige tertilene. Vi definerer de som lav, middels og høy formue. Vi vil også bruke log-transformasjons av formue for å se om det er noen forskjeller i sykefravær mellom de forskjellige tertilene. Dette kan være nyttig for å se om det er noen ikke-lineære sammenhenger mellom formue og sykefravær, og for å håndtere høy skjevhet i dataene, ettersom de fleste har lav formue og få har høy formue.

⁵En latent variabel er et underliggende, uobserverbart konstrukt som ikke kan måles direkte, men som modelleres gjennom flere målbare indikatorer. I SEM tolkes for eksempel «motivasjon», «jobbkrav» og «jobbressurser» som latente variabler: vi antar at variasjonen i et sett av attestspørsmål (indikatorer) reflekterer den samme underliggende faktoren.

⁶Tertiler er en statistisk metode for å dele opp et datasett i tre like store deler, slik at hver del inneholder en tredjedel av observasjonene.

Vi tror formue spiller inn til hvor sensitiv du er til endringer i inntekt. Altså ditt konsumnivå eller etterspurt fritid endrer seg ulikt basert på om du har mye formue eller ikke. Dette kan være fordi du har mer buffer til å tåle endringer i inntekt, og dermed kan du være mer villig til å ta deg fri fra jobb. Og motsatt om du har lite formue så vil du være mer sensitiv til endringer i inntekt, og dermed vil du være mer villig til å jobbe mer for å opprettholde inntekten din. Dette kan føre til at de med høyere formue har lavere sykefravær, mens de med lavere formue har høyere sykefravær.

3.3.2 Kontrollvariabler

Alder:

Alder til respondenten ved utgangen av 2022. Denne kontrollvariabelen gjør vi ordinal ettersom vi fordeler alderen til respondenten i aldersgrupper. Vi vil bruke aldersgruppene 18-29, 30-39, 40-49, 50-59 og 60-66 år. Da kan vi påpeke hvis det er forskjeller i sykefravær mellom de forskjellige aldersgruppene fra unge til eldre personer.

Kjønn:

Kjønn til respondenten. Denne kontrollvariabelen er en dummyvariabel, hvor 0 er kvinne og referanse-kategorien 1 er menn. Da vil vi i analysen direkte se effekten av å være kvinne på sykefraværet.

Utdanning:

Utdanningsnivået til respondenten er en ordinal variabel, og vi vil bruke utdanningsgruppene grunnskole eller mindre, videregående skole, Universitet/Høgskole og forskernivå. Vi vil bruke denne variabelen for å kontrollere for eventuelle utdanningsforskjeller i sykefraværet.

Tilfredshet med arbeid:

Selvrapportert tilfredshet med arbeid (TS) er en ordinal variabel, og vi vil bruke denne variabelen for å kontrollere for eventuelle forskjeller i sykefraværet basert på hvor tilfreds respondenten er med jobben sin. Denne variabelen er målt på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er svært misfornøyd og 10 er svært fornøyd.

Motivasjon:

For variabelen motivasjon bruker vi selvrapportert motivasjon på jobb (M) som en ordinal variabel, og vi vil bruke denne variabelen for å kontrollere for eventuelle forskjeller i sykefraværet basert på

hvor motivert respondenten er på jobben sin. Denne variabelen er målt på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er svært lite motivert og 10 er svært motivert.

Barn:

Antall barn under 18 år i husholdningen som er en kontinuerlig variabel. Vi vil bruke denne variabelen for å kontrollere for eventuelle forskjeller i sykefraværet basert på hvor mange barn respondenten har.

Vi vil også mulig bruke dummyvariabler for å kontrollere for andre faktorer som kan påvirke sykefraværet, som for eksempel yrke, bransje og arbeidsforhold.

3.4 Deskriptiv statistikk

I dette avsnittet vil vi gi en oversikt over deskriptiv statistikk for alle variablene i analysen. Vi vil presentere gjennomsnitt, standardavvik og minimums- og maksimumsverdier for alle variablene, samt korrelasjonsmatrisen for de uavhengige variablene.

I [Tabell 1](#) presenteres deskriptiv statistikk for alle variablene i analysen. Vi ser at sykefraværet i 2022 har et gjennomsnitt på 12.27 prosent, med et standardavvik på 13.49 prosent. Alder har et gjennomsnitt på 42.80 år, med et standardavvik på 12.28 år. Utdanningsnivået har et gjennomsnitt på 4.38, som tilsvarer videregående skole, med et standardavvik på 1.23.

Av de opprinnelig 17971 inviterte respondentene i datasettet så fullførte kun 2 080 svarene til alle de relevante variablene. Hvor eksakt responsrate da blir $\frac{2080}{17971} = 11.6\%$. Dette kan føre til skjevheter i dataene, og kan bli en svakhet ved analysen når vi tolker resultatene. Siden det er vanskelig for oss å vite om det er systematiske forskjeller mellom de som svarte og de som ikke svarte, så kan vi ikke si noe sikkert om hvor representativt utvalget er for den norske befolkningen. Vi blir å sammenlikne alder og kjønn i datasettet med SSB sine tall for å se om det er noen forskjeller, samt teste gjennomsnittsalder, og gjennomsnittlig sykefravær for de som svarte og de som ikke svarte. Hvis det er store forskjeller blir vi å måtte bruke vektjustering for å korrigere for skjevhetene i dataene.

I [Tabell 2](#) presenteres deskriptiv statistikk for sykefravær, alder, motivasjon og tilfredshet etter formuegruppe. Vi ser at sykefraværet i 2022 har et gjennomsnitt på 12.72 prosent for de med lav formue, 12.00 prosent for de med middels formue og 12.09 prosent for de med høy formue. Dette tyder på at det ikke er noen store forskjeller i sykefraværet mellom de forskjellige formuegruppene. Vi ser også

Variabel	Min	1. Q	Median	Mean	3. Q	Max	N
Sykefravær 2022	0	3	7	12.27	16	92	2080
Alder	18	32	43	42.80	53	66	2080
Utdanning	2	4	4	4.38	6	8	2080
Kjønn (1=Mann, 2=Kvinne)	1	1	2	1.63	2	2	2080
Tilfredshet	1	1	2	2.05	3	8	2080
Motivasjon	1	1	2	2.16	3	9	2080
Barn	0	0	0	0.15	0	1	2080
Støtte fra sjef	1	1	2	2.25	3	9	2080
Støtte fra kollega	1	1	2	1.81	2	9	2080
Tilbakemelding fra sjef	1	2	3	3.05	4	9	2080
Arbeidsresultater	1	2	2	2.59	3	9	2080
Selvbestemmelse (oppgaver)	1	3	3	3.25	4	9	2080
Selvbestemmelse (arbeidsinnhold)	1	2	2	2.48	3	9	2080
Grad arbeidstempo	1	2	3	2.87	4	8	2080
Påvirkningsgrad	1	2	3	2.75	3	9	2080
For mye arbeid	1	1	2	1.94	2	8	2080
Høyt arbeidstempo	1	1	2	1.78	2	9	2080
Ekstra arbeid	1	2	4	3.43	5	9	2080

Tabell 1: Deskriptiv statistikk for hovedvariabler (N = 2080)

at det er små forskjeller i alder mellom de forskjellige formuegruppene, der de med høy formue er eldre enn de med lav og middels formue. Dette kan vise oss at det er en sammenheng mellom alder og formue, der eldre personer har høyere formue enn yngre personer.

Motivasjonen er også høyere for de med lav formue enn de med høy formue, noe som kan si at de med lav formue er mer motivert enn de med høy formue. Dette kan være fordi de med lav formue har mer å jobbe for, og derfor er mer motivert til å jobbe hardt. Tilfredsheten er også høyere for de med lav formue enn de med høy formue, men det er generelt små forskjeller i tilfredsheten mellom de forskjellige formuegruppene.

Variabel	Lav formue (n=705)		Middels formue (n=704)		Høy formue (n=719)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Alder	40.72	12.28	41.67	11.81	45.94	12.07
Motivasjon	2.18	1.03	2.23	1.03	2.08	0.95
Sykefravær 2022	12.72	13.49	12.00	14.83	12.09	14.26
Tilfredshet	2.11	0.97	2.08	0.90	1.98	0.90

Tabell 2: Deskriptiv statistikk etter formuegruppe

I [Tabell 3](#) presenteres deskriptiv statistikk for sykefravær etter kjønn. Vi ser at sykefraværet i 2022 har et gjennomsnitt på 10.92 prosent for menn og 13.06 prosent for kvinner, kvinner har også høyere sykefravær enn menn. Dette kan skyldes at kvinner i større grad enn menn jobber i yrker med høyere

sykefravær, eller at kvinner er mer tilbøyelige til å rapportere sykefravær enn menn. Det kan også være andre faktorer som påvirker sykefraværet, som for eksempel alder, utdanning og arbeidsforhold. Vi ser også at vi har en overvekt av kvinner i utvalget, der 63.1 prosent av respondentene er kvinner og 36.9 prosent er menn. Dette viser oss at det er en skjevhet i utvalget, der kvinner er overrepresentert i forhold til menn.

Kjønn	N	%	Gj.snitt sykefravær	SD
Mann	785	36.9	10.92	13.04
Kvinne	1343	63.1	13.06	14.79

Tabell 3: Deskriptiv statistikk for sykefravær etter kjønn (N = 2 128)

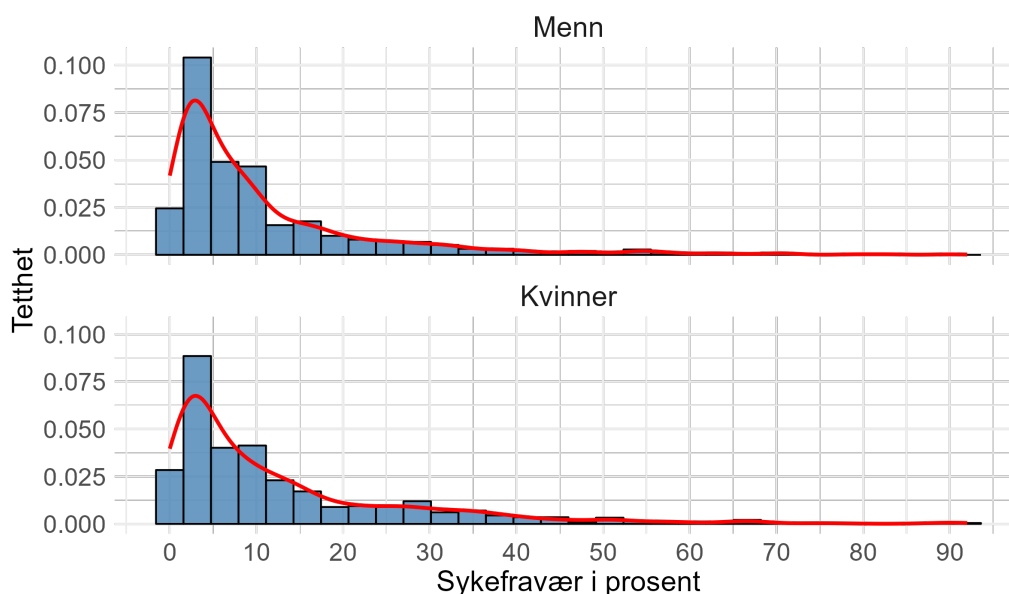
I [Tabell 4](#) presenteres deskriptiv statistikk for sykefravær etter utdanningsnivå. Vi ser at sykefraværet i 2022 har et gjennomsnitt på 12.82 prosent for de med grunnskole eller mindre, 12.46 prosent for de med videregående skole og 11.67 prosent for de med universitet/høgskole. Dette tyder på at sykefraværet er høyere for de med lavere utdanning, og at det kan være en sammenheng mellom utdanningsnivå og sykefravær.

Utdanningsnivå	N	%	Gj.snitt sykefravær	SD
Grunnskole eller mindre	369	17.3	12.82	15.56
Videregående	1074	50.5	12.46	14.26
Universitet/Høgskole	685	32.2	11.67	13.31

Tabell 4: Deskriptiv statistikk for sykefravær i 2022 etter utdanningsnivå (N = 2 128).

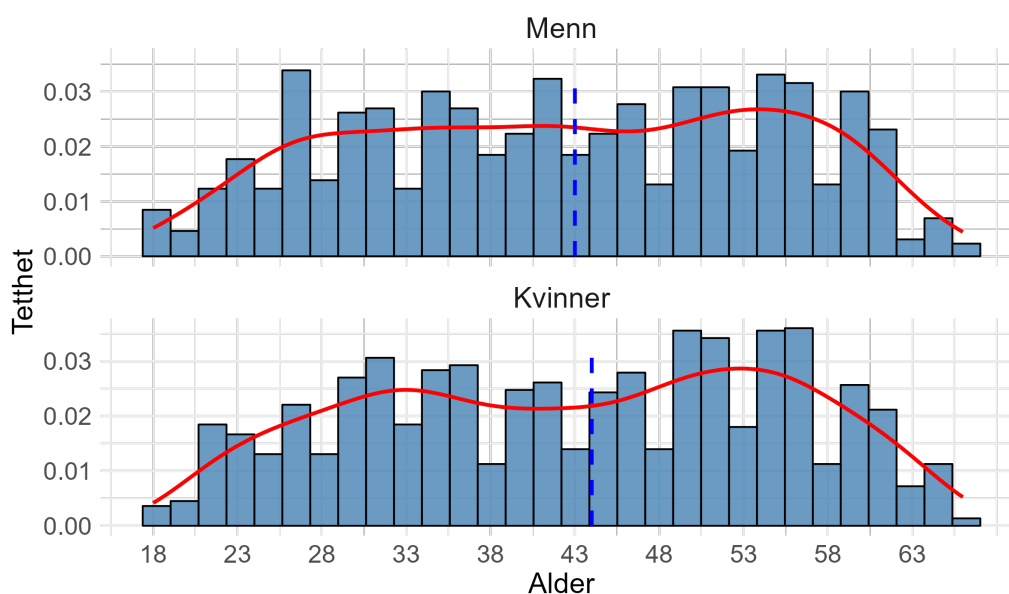
I [Figur 4](#) presenteres histogram og tetthetskurve for sykefraværet i 2022. Vi ser at sykefraværet er høyreskjev, med en høyere andel av respondentene som har lavt sykefravær enn de som har høyt sykefravær både på menn og kvinner. Vi vet fra [Tabell 3](#) at gjennomsnittet for begge kjønn er på omtrent 11 prosent for menn mens det er på 13 prosent for kvinner, noe som gjenspeiles i grafen. Det er vanskelig å se, men det er også noen uteliggere hvor flere respondenter har mer enn 40 prosent sykefravær på både menn og kvinner.

Figur 3: Histogram og tetthetskurve for sykefravær i 2022



Når vi ser på aldersfordelingen i [Figur 4](#) så ser vi at den er jevn og symmetrisk fordelt blant respondentene. Som nevnt tidligere så er spennet på alderene til respondentene i undersøkelsen mellom 18 til 66 år. Medianalderen kan man se i den blå stiplede linjen som er på 43 år for menn og 44 år for kvinner.

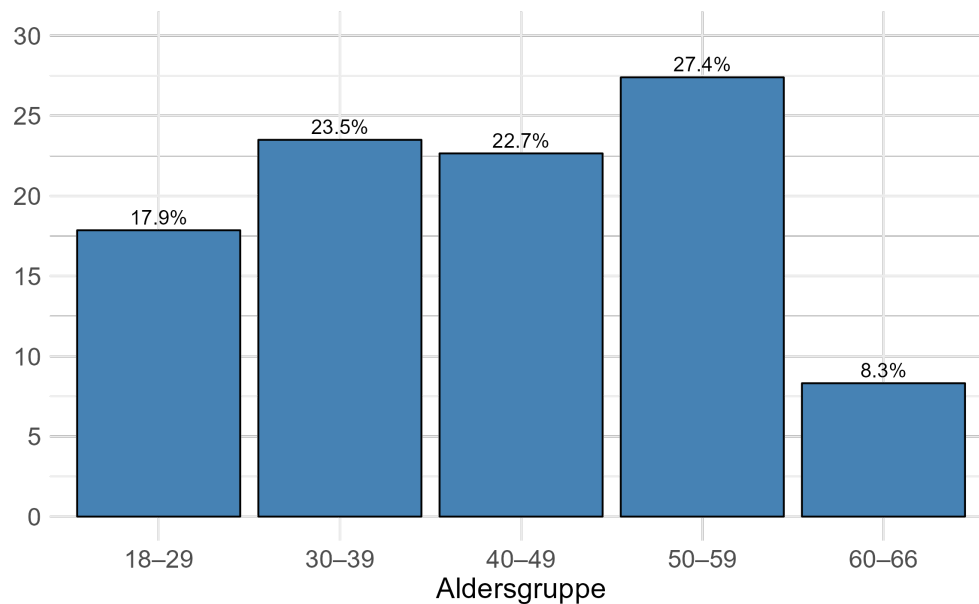
Figur 4: Histogram og tetthetskurve for alder



For analysen så har vi fordelt alder inn i breddeintervaller på omtrent 10 år, og aldersgruppene er delt inn i 18-29, 30-39, 40-49, 50-59 og 60-66 år. I [Figur 5](#) presenteres et barplot av aldersgruppene.

Vi ser at det er flest respondenter i aldersgruppen 50-59 år med 27.4 prosent, og at det er færrest respondenter i aldersgruppen 60-66 år med 8.3 prosent. Dette fordi det er aldersgruppen som er fordelt inn i det laveste breddeintervallet. Ellers er det jevnt fordelt mellom de andre aldersgruppene, der aldersgruppen 40-49 år har 22.7 prosent, aldersgruppen 30-39 år har 23.5 prosent og aldersgruppen 18-29 år har 17.9 prosent.

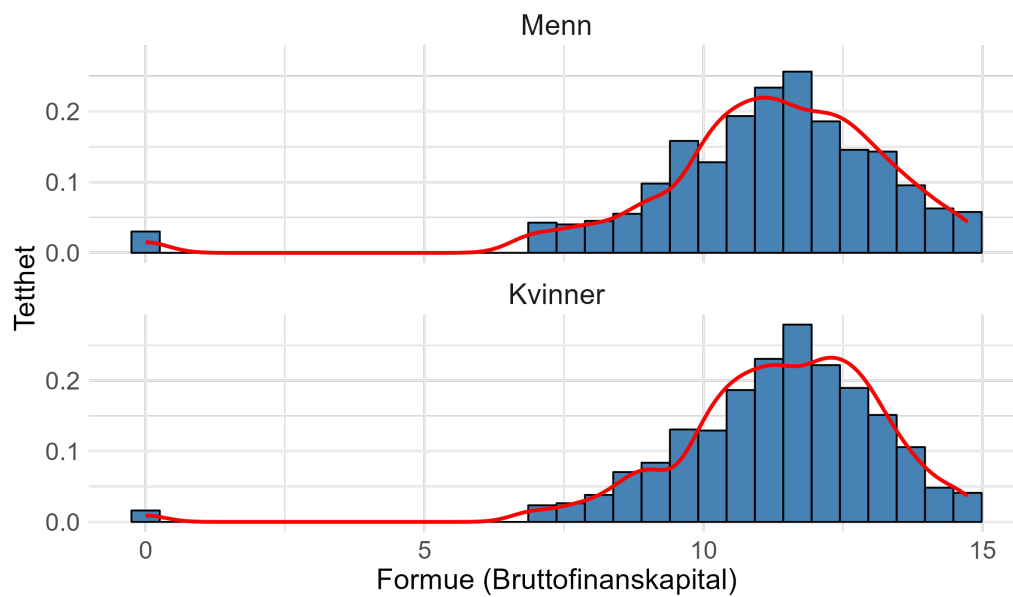
Figur 5: Aldersgruppefordeling



I Figur 6 presenteres histogram og tetthetskurve for bruttofinanskapitalen log-transformert ($1 + x$)⁷. Originalt er formuefordelingen høyreskjev, med en høyere andel av respondentene som har lav formue enn de som har høy formue noe som kan svekke analysen. Derfor må vi log-transformere formuefordelingen for å få en mer normalfordelt fordeling både for menn og kvinner. Når man log-transformerer ($1 + x$) så tar vi logaritmen av formueverdiene og legger til 1 for å unngå problemer med nullverdier.

⁷Log ($1 + x$) er en vanlig transformasjon for å håndtere høyreskjevhet i data, og det kan bidra til å stabilisere variansen og gjøre dataene mer normale. Logaritmen gjør at de store verdiene blir mindre og de små verdiene blir større.

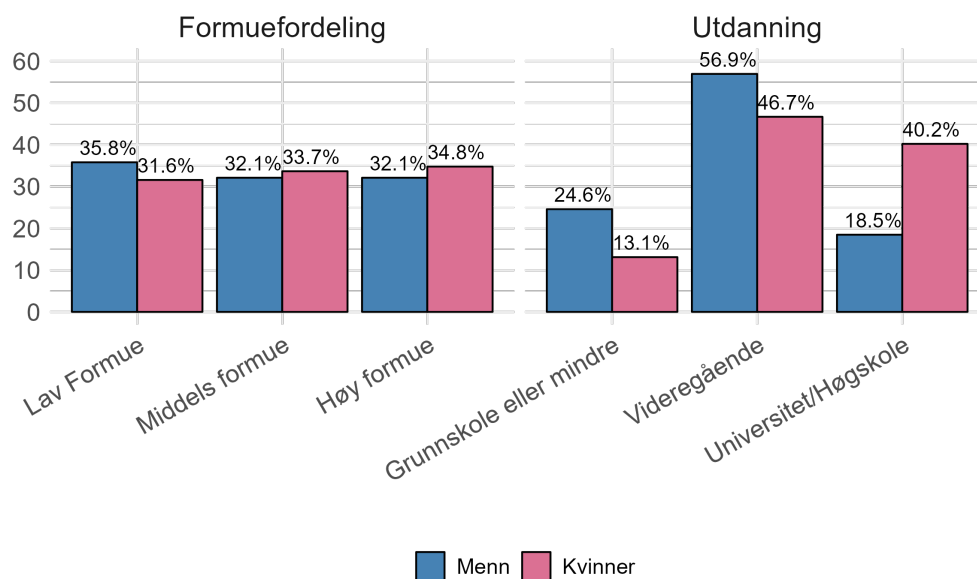
Figur 6: Fordeling av log-transformert bruttofinanskapital



Når vi ser på fordelingen av formue- og utdanningsgrupper fordelt på kjønn i [Figur 7](#) så ser vi at det er flest kvinner i utdanningsgruppen videregående skole med 46.7 prosent, og det samme gjelder for menn med 56.9 prosent. Mer kvinner enn menn har universitetsutdannings eller høyere med 40.2 prosent mot kun 18.5 prosent for menn. Menn har også lavest utdanningsnivå med 24.6 prosent i utdanningsgruppen grunnskole eller mindre, mens kvinner har 13.1 prosent i den samme utdanningsgruppen. Dette viser oss at menn har lavere utdanningsnivå enn kvinner, og at kvinner er mer tilbøyelige til å ta høyere utdanning enn menn.

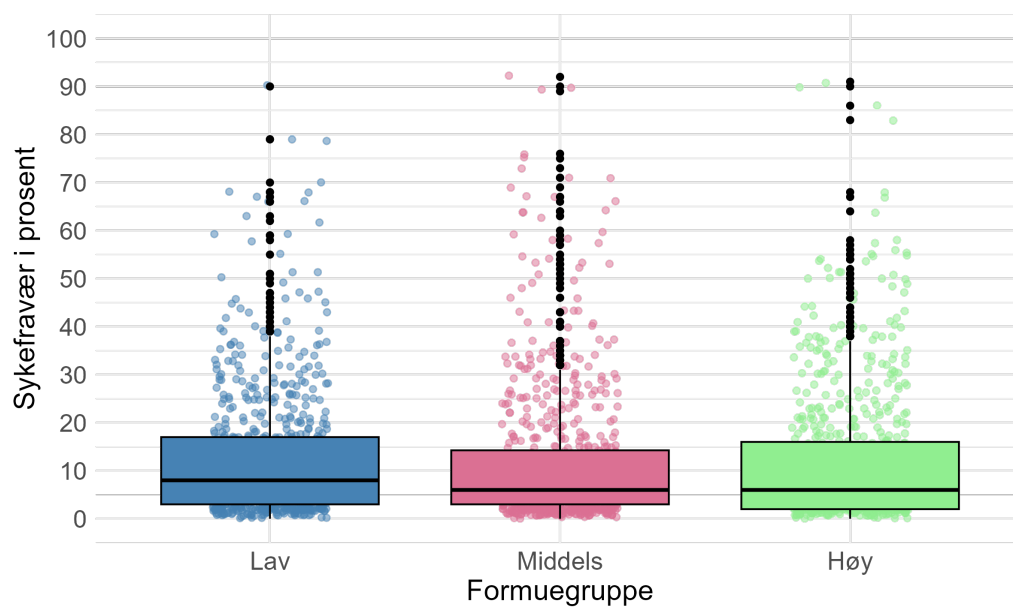
Formuefordelingen er delt inn i tertiler, som gjør slik at fordelingen blir jevnt blant de forskjellige formuegruppene både for menn og kvinner.

Figur 7: Fordeling av formue- og utdanningsgrupper fordelt på kjønn



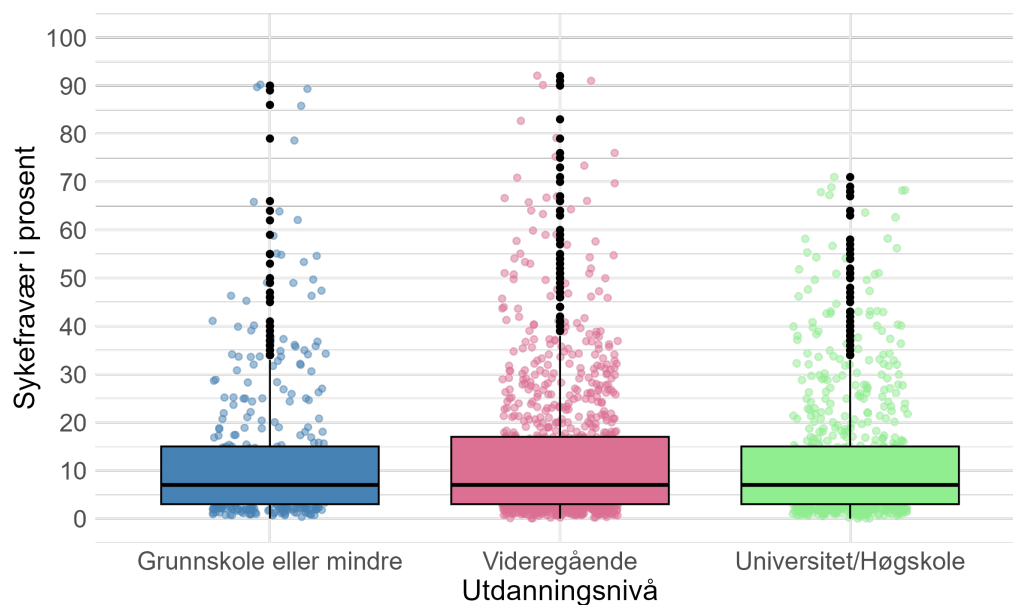
I Figur 8 presenteres et boksplott av sykefravær etter formuegruppe. Vi kan se at det ikke er store forskjeller i sykefraværet mellom formuegruppene. Medianen vises i den sorte streken i midten av boksen, og den viser at sykefraværet med små marginer går ned fra lav formue, til middels formue og til høy formue. Bunnen og toppen til boksene viser oss henholdsvis første og tredje kvartil, og de stiplede linjene viser oss minimum og maksimum sykefravær. Det er også noen uteliggere som er vist med små prikker, og de viser at det er noen respondenter som har rapportert sykefravær på over 40 prosent. Dette kan være at de har vært sykemeldt i en lengre periode. I bakgrunnen av figuren man man se alle observasjonene spredt utover for en bedre oversikt siden det er mange observasjoner som går over hverandre i boksen. Dette er gjort med en funksjon som sprer ut observasjonene litt for å få en bedre oversikt over dem.

Figur 8: Boksplott av sykefravær etter formuegruppe



I [Figur 9](#) presenteres et boksplott av sykefravær etter utdanningsnivå. Vi ser at sykefraværet er veldig jevnt mellom utdanningsnivåene. Medianen er litt over 10 prosent, og som tidligere vet vi at gjennomsnittlig sykefravær er lavere for høyt utdannede og litt lavere for de med lavere utdanning.

Figur 9: Boksplott av sykefravær etter utdanningsnivå



Korrelationheatmap om vi får tid her til latente variabler.

3.5 Metode

I oppgaven vil vi bruke en kvantitativ metode for å analysere sammenhengen mellom formue og sykefravær. Vi vil bruke en Structural Equation Model (SEM) for å teste hypotesene våre, og vi vil kontrollere for andre relevante faktorer som kan påvirke sykefraværet. SEM er en statistisk metode som gjør det mulig å teste komplekse modeller med flere variabler, og som kan håndtere både direkte og indirekte sammenhenger mellom variablene. Vi vil bruke R for å gjennomføre analysen, og vi vil bruke pakker som `x` og `lavaan` for å implementere SEM-modellen.

3.6 Structural Equation Model (SEM)

Formue inngår i modellen på tre måter: som en direkte forklaringsvariabel for sykefravær, som en indirekte påvirkning via motivasjon, og som en modererende variabel som endrer effekten av jobbkrav og jobbressurser.

Vi antar at formue fungerer som et mål på økonomisk trygghet og handlingsrom. Personer med høyere formue har trolig mer fleksibilitet til å håndtere belastninger på jobb, og vil kunne tåle høye jobbkrav uten samme negative effekt på helse og fravær. Samtidig antar vi at høyere formue gir høyere jobbmotivasjon fordi økonomisk trygghet gjør det lettere å finne mening, utvikling og balanse i arbeidet.

På bakgrunn av dette har vi inkludert interaksjonsledd mellom formue og jobbkrav ($JD_i FN_i$), samt mellom formue og jobbressurser ($JR_i FN_i$), for å fange opp slike modererende effekter. Vi har også modellert motivasjon som en medierende variabel, hvor formue kan påvirke motivasjonen, som igjen kan påvirke sykefravær.

Dette modellvalget bygger videre på JD-R-rammeverket, men inkluderer økonomisk kontekst som en faktor som kan endre hvordan individer påvirkes av jobbsituasjonen. Ved å bruke en SEM-modell kan vi teste både de direkte og indirekte sammenhengene mellom formue og sykefravær.

3.6.1 Ligning til modellen

$$SF_i = \beta_0 + \beta_1 JK_i + \beta_2 JR_i + \beta_3 FN_i + \beta_4 (JD_i FN_i) + \beta_5 (JR_i FN_i) + \beta_6 M_i + \sum_j \gamma_j X_{ij} + \epsilon_{1i}$$

$$M_i = \alpha_0 + \alpha_1 JR_i + \alpha_2 FN_i + \sum_k \alpha_{3k} X_{ik} + \epsilon_{2i} \quad (\text{Motivasjon})$$

3.6.2 Forklaring av alle deler i modellen

Symbol	Forklaring
SF_i	Prosentandel av avtalte arbeidsdager arbeidstaker i er fraværende (sykefravær)
JD_i	Latent jobbkrav score (høyere = mer krav)
JR_i	Latent jobbbressurser score (høyere = mer støtte/autonomi)
FN_i	Logaritmen eller prosentil rangeringen av individets (eller husholdningens) formue
M_i	Motivasjons-/engasjements score
X_{ij}	Kontrollvariabler (alder, kjønn, utdanning ...), alle gjennomsnittssentrert
$\epsilon_{1i}, \epsilon_{2i}$	Forstyrrelser (null-gjennomsnitt, ukorrelerte med prediktorer)
α_{3j}	Koeffisienter for kontrollvariablene på Motivasjon i motivasjonsmodellen
γ_j	Koeffisienter for kontrollvariablene i på sykefravær i sykefraværmodellen

Tabell 5: Oversikt over variabler i modellen

3.6.3 Beskrivning av metode

Vår medierende variabel Motivasjon (M_i) i [Ligning: Motivasjon](#) er modellert som en funksjon av jobbbressurser (JR_i) og formue (FN_i), samt kontrollvariabler. Her forventer vi at $\alpha_1 > 0$ i tråd med JD-R modellen og Langseth-Eide & Vittersø (2021) hvor jobbbressurser bygger engasjement og motivasjon. Vi forventer også at $\alpha_2 > 0$ som betyr at høyere formue vil føre til høyere motivasjon. Dette bygger på antagelsen om at økonomisk trygghet reduserer stress og frigjør mental kapasitet. Det bygger også på at på at utsikter til økonomisk fremgang, eller fraværet av en følelse av at det ikke er mulig å bli økonomisk trygg som kan oppstå ved stor ulikhet Gesiarz et al. (2020), og at du dermed kan styrke den indre motivasjonen for arbeidet.

3.6.4 Hypoteser

Ut fra vår hovedmodell for sykefravær:

$$SF_i = \beta_0 + \beta_1 JK_i + \beta_2 JR_i + \beta_3 FN_i + \beta_4 (JD_i FN_i) + \beta_5 (JR_i FN_i) + \beta_6 M_i + \sum_j \gamma_j X_{ij} + \epsilon_{1i}$$

formulerer vi følgende hypoteser:

3.6.4.1 Hypotese 1(H1): $\beta_1 > 0$ Høyere jobbkrav gir høyere sykefravær

Dette er en grunnleggende antagelse i JD-R-modellen (Schaufeli & Bakker, 2004; Vander Elst et al., 2016). Høye krav (fysiske, psykiske, emosjonelle) tærer på individets ressurser og kan føre til utbrenthet og helseplager, som igjen øker sannsynligheten for sykefravær.

3.6.4.2 Hypotese 2(H2): $\beta_2 < 0$ Høyere jobbbressurser gir lavere sykefravær

Jobbbressurser (støtte, autonomi, tilbakemelding) fungerer som beskyttende faktorer. De hjelper ansatte med å håndtere krav, oppnå mål og fremmer personlig vekst, noe som fører til høyere engasjement og bedre helse, og dermed lavere fravær (Langseth-Eide & Vittersø, 2021).

3.6.4.3 Hypotese 3(H3): $\beta_3 < 0$ Høyere formuenivå gir lavere sykefravær

Vi forventer en direkte, gunstig effekt av formue på sykefravær. Formue fungerer som en “buffer” mot levekårsproblemer (Hattrem, n.d.; Normann, 2009) og gir økonomisk trygghet. Dette kan redusere generelt stressnivå og forbedre helsen, slik funn fra Jaeggi et al. (2021) indikerer (høyere formue \rightarrow lavere blodtrykk, færre luftveissykdommer). Økonomisk trygghet kan også gi bedre tilgang til helsetjenester og en større evne til å håndtere helseutfordringer uten å måtte ty til langvarig fravær.

3.6.4.4 Hypotese 4(H4): $\beta_4 < 0$ Høyere formuenivå demper de negative effektene til høyere jobbkrav

Dette er en modereringshypotese. Vi tror at formue reduserer sensitiviteten for jobbkrav. For en person med lav formue kan høye krav oppleves som svært truende, da konsekvensene av å ikke mestre (for eks, miste jobben) er store. For en person med høy formue, gir den økonomiske tryggheten en mental “pute” som gjør at de samme kravene ikke utløser like mye stress. Dette er i tråd med Üngüren et al. (2021), som fant at økonomisk velvære fungerte som en slik buffer. Den marginale effekten av jobbkrav er $\frac{\partial SF_i}{\partial JD_i} = \beta_1 + \beta_4 FN_i$. En negativ β_4 betyr at effekten av JK på SF blir mindre etter hvert som FN øker.

3.6.4.5 Hypotese 5(H5): $\beta_5 > 0$ Høyere formuenivå demper de positive effektene til høyere jobbressurser

Dette er vår andre modereringshypotese, basert på en antagelse om avtagende grensenytte. Vi antar at jobbressurser har størst relativ effekt for de med lav formue. For en person med lav formue og potensielt høy usikkerhet, vil en økning i jobbressurser ha en stor positiv effekt på deres tilstedeværelse og dermed en stor reduserende effekt på sykefravær. En person med høy formue, som allerede har høy trygghet og lavt stress, vil den samme økningen i jobbressurser ha en mindre tilleggseffekt. Effekten er altså sterkest for de med lav formue, og blir svakere jo høyere formuen blir. Den marginale effekten av jobbressurser er $\frac{\partial SF_i}{\partial JR_i} = \beta_2 + \beta_5 FN_i$. Siden $\beta_2 < 0$ er negativ, vil en positiv β_5 gjøre den totale effekten mindre negativ etter hvert som FN_i øker.

3.6.4.6 Hypotese 6(H6): Indirekte effekt via motivasjon $\alpha_2\beta_6 < 0$

Vi forventer en indirekte vei der formue påvirker sykefravær gjennom motivasjon. Som nevnt AUTOREF, forventer vi at høyere formue øker motivasjonen $\alpha_2 > 0$ som ved å redusere finansiell usikkerhet, og gode fremtidsutsikter. Videre forventer vi at høyere motivasjon/engasjement reduserer sykefraværet ($\beta_6 < 0$), slik Langseth-Eide & Vittersø (2021) fant. Samlet sett gir dette en forventning om en negativ indirekte effekt $\alpha_2\beta_6 < 0$, som betyr at en del av formues positive effekt på helse/nærvær går via økt arbeidsglede og engasjement som igjen gir lavere sykefravær.

4 Analyse

4.0.1 Tabell med resultat fra regresjonsanalysen(e)

4.0.2 Redegjørelse for resultat knyttet til hypoteser

4.0.3 Redegjørelse for effekt av kontrollvariabler

4.0.4 Redegjørelse for svakheter i modellen/data

5 Resultat

Her presenteres den empiriske analysen og dens resultater. Vanligvis vil en empirisk analyse bestå av en regresjonsanalyse med flere variabler. Andre muligheter kan diskuteres med veilederen.

5.1 Tabeller

5.2 Figurer

5.3 Forklaring av tabeller og figurer

6 Diskusjon

Dette kapitlet drøfter resultatene i forhold til problemstillingen. Hva er funnet ut av, hva gjenstår, hvilke styrker og svakheter har analysen?

6.0.1 Oppsummering av hva formålet med oppgaven var, og hva analysen viste

6.0.2 Diskusjon av hvilke konklusjoner som kan trekkes fra dette og om resultatene er forenlig med tidligere funn/teori

6.0.3 Diskusjon av svakheter i analysen

6.0.4 Diskusjon av implikasjoner for policy gitt svakheter

6.0.5 Eventuelt: diskusjon av hva framtidig forskning kan forske videre på (basert på deres funn og svakheter i analysen)

Vedlegg

Her legger vi til vår QMD fil.

Appendiks

Kode

Tester

Kunstig intelligens

Referanser

7 notater

er det avvik mellom fastsatt arbeidstid og hvor mye folk arbeider?

Er folk overarbeidet?

Hvordan har antall legebesøk endret seg samtidig som legemeldt sykefravær har endret seg. er leger overarbeidet og skriver ut for mye sykefravær?

Er sykefraværet et problem? Hvordan har sysselsettingsrate endret seg med sykefravær? er det spesiell korrelasjon mellom egenmeldt og legemeldt der?

Dårlig ledelse og lite engasjerte arbeidere?

<https://www.dagensperspektiv.no/synspunkt/benedicte-langseth-eide-svarer-hr-norge-om-sykefravaer-og-ledelse/1262876>

<https://www.nord24.no/nar-bedriftene-sliter-med-hoyt-sykefravar-ringer-de-benedicte-disse-tiltakene-nytt/s/5-32-197683>

<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/8/4327>

The results provide longitudinal evidence that two well-established job resources (i.e., social support and feedback) predicted work engagement, that work engagement was negatively related to sick leave and that this relation was mediated by subjective health. By showing that health-related indicators could also be outcomes of the motivational process in the JD-R model, we have strengthened the model.

<https://munin.uit.no/handle/10037/15801>

The results also revealed that both workaholics and work-engaged employees put in more hours at work than was expected of them. We found that workaholism was negatively related to work-related health, whereas work engagement was positively related to work-related health. These findings support the notion of workaholism and work engagement as two different forms of working hard.

Kanskje en form for “intensitet” i hvor sensitiv du er.

Jeg tror formue spiller inn til hvor sensitiv du er til endringer i inntekt. Altså ditt konsumnivå eller etterspurt fritid endrer seg ulikt basert på om du har mye formue eller ikke. Dette kan være fordi du har mer buffer til å tåle endringer i inntekt.

trur vi blir å få noe bue på den effekten. fattige, vanlige, rike, megarike vil ha ulik effekt av motivasjon og sånt. e du megarik så har det jo ingenting og si, e du syk eller vil ta fri så blir du hjemme, men samtidig så vil du kanskje være spesielt sensitiv om du e fattig og at om du da e syk eller vil ta fri så vil du både ha dårligere utgangspunkt i jobbtype og sånt, og også kunne rett å slett være mer syk

mens de i midten rundt “vanlige” mot bare rike kan ha 0 effekt, men kommer vel an på kor mye man ska mene formue har å si til hvor sensitiv du er til endringer eller potensielle endringer i inntekt derfor æ tenkte å bare ha det til å være en funksjon av formue kunne være enklere motivasjon og sånt altså både på bunn og på topp så vil du også ha økt den stygge m'en ved at du får statlige overføringer som fattig men mye kapitalfortjeneste som rik

så formue har effekt på hvor mye utdanning du har. formue har effekt på hvilken motivasjon du har. formue har effekt på m som er annen inntekt utenom jobb.

g = formue, j = alder, k = utdanning, l = motivasjon

- v = dummyvariabel

$$t^a = h^* - \alpha w - \beta(m(g) + h^*w) - (k \cdot v + j \cdot v)$$

Dummy variabler for ulike aldersgrupper. beholde en ligning for alle men da bruke de dummyvariablene. dermed kunne tolke bare en variabel.

forskjellige typer inntekt påvirke forskjellig i m variabelen.

Grunn til cb er at den er enkel og at vi nesten alltid tar log av dataen. om vi har 0 variabler så blir det bare tull.

7.1 Notater

7.1.1 Helse og formue

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8225390/>

controlling for community-average wealth, age, sex, household size, community size, and distance to markets. Wealthier people largely had better outcomes while inequality associated with more respiratory disease, a leading cause of mortality. Greater inequality and lower wealth were associated with higher blood pressure. Psychosocial factors did not mediate wealth-health associations. Thus, relative socio-economic position and inequality may affect health across diverse societies, though this is likely exacerbated in high-income countries.

7.1.2 karriærevalg, utdanning osv.

fattigere har dårligere tilgang på “career role models” som gjør at de kanskje ikke vet om de bedre yrkene og sånt og dermed igjen blir mindre utdanna og sånt <https://www.gallup.com/analytics/506696/amazon-research-hub.aspx>

7.1.3 Motivasjonseffekt av ulikhet

“The motivational cost of inequality: Opportunity gaps reduce the willingness to work”

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7473543/>

<https://www.brookings.edu/articles/income-inequality-social-mobility-and-the-decision-to-drop-out-of-high-school/>

ulikhet gjør at fattige blir mindre motivert siden dem føler det å bli rik er “umulig” og dermed investerer mindre i seg -> lavere motivasjon og lavere utdanning. kanskje mer fysisk arbeid.

7.2 Notater

Har høy/lav formue effekt på motivasjonen fra lønnen til arbeid. lav formue + høy lønn = høy motivasjon? høy formue + høy lønn = "bryr meg ikke" = høy formue + lav lønn, lav formue + lav lønn = lav motivasjon

Kapitalinntekter som rente/aksje osv i forhold til bruttofinanskapital i alt. kan det være at de med høy formue utenom bolig da har mer andre inntekter, eller at høy formue bare er lik bolig for mange.

7.2.1 Formueeffekt på konsum

https://fnce.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2019/08/chodorowreich-crns_stock_wealth_effects.pdf

for hver dollar i formue du har så har du 0.028usd mer i konsum eller noe

<https://usa.visa.com/partner-with-us/visa-consulting-analytics/economic-insights/the-sudden-increase-in-the-wealth-effect-and-its-impact-on-spending.html>

så vi kan vise til hvordan de med lav formue da kan være tvungen til å ta mer tida selv med lav motivasjon for samme konsumnivå fant det tilfeldigvis her <https://www.economist.com/finance-and-economics/2025/03/19/the-trump-administration-is-playing-a-dangerous-stockmarket-game>

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

Durlauf, S. N., Kourtellos, A. & Tan, C. M. (2022). The great gatsby curve. *Annual Review of Economics*, 14. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-082321-122703>

Financial Protection Bureau), C. (Consumer. (2015). *Financial well-being: The goal of financial education*. <https://www.consumerfinance.gov/>. https://files.consumerfinance.gov/f/201501_cfpb_report_financial-well-being.pdf

Gesiarz, F., De Neve, J.-E. & Sharot, T. (2020). The motivational cost of inequality: Opportunity gaps reduce the willingness to work. *Plos One*, 15(9), e0237914.

Hattrem, A. (n.d.). *Hvor mange er fattige i norge?* SSB. Retrieved May 23, 2025, from <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/inntekt-og-formue/artikler/hvor-mange-er-fattige-i-norge>

Jaeggi, A. V., Blackwell, A. D., Von Rueden, C., Trumble, B. C., Stieglitz, J., Garcia, A. R., Kraft, T. S., Beheim, B. A., Hooper, P. L., Kaplan, H., et al. (2021). Do wealth and inequality associate with health in a small-scale subsistence society? *Elife*, 10, e59437.

- Langseth-Eide, B. & Vittersø, J. (2021). Ticket to ride: A longitudinal journey to health and work-attendance in the jd-r model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4327.
- Normann, T. M. (2009). *Inntektsfattig eller levekårsfattig?* ssb.no. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/inntektsfattig-eller-levekaarsfattig>
- Pickett, K. E. & Wilkinson, R. G. (2015). Income inequality and health: A causal review. *Social Science & Medicine*, 128, 316–326.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.
- SSB. (2017). *Beregnet bruttofinanskapital*. <https://www.ssb.no/a/metadata/conceptvariable/vardok/3449/nb>
- Üngüren, E., Tekin, Ö. A., Avsallı, H. & Kaçmaz, Y. Y. (2021). The moderator role of financial well-being on the effect of job insecurity and the COVID-19 anxiety on burnout: A research on hotel-sector employees in crisis. *Sustainability*, 13, 9031. <https://doi.org/10.3390/su13169031>
- Vander Elst, T., Cavents, C., Daneels, K., Johannik, K., Baillien, E., Van den Broeck, A. & Godderis, L. (2016). Job demands–resources predicting burnout and work engagement among belgian home health care nurses: A cross-sectional study. *Nursing Outlook*, 64(6), 542–556.