



Sorg uten blomster

En undersøkelse av omfanget
av
sykefravær og annet fravær
ved samlivsbrudd

Sluttrapport



Forord

Omlag 50 % av alle samliv ender med brudd. Årlig omfatter dette ca 12.000 gifte par, og trolig enda flere samboerpar. (Kilde: SSB)

Samtidig ser vi at sykefraværet er økende. Tall fra SSB viser en vekst i sykefraværet på 4,2 prosent fra 1. kvartal 2005 til 1. kvartal 2006, mens veksten fra 2. kvartal 2005 til 2. kvartal 2006 er 5,3 prosent. (kilde: Arbeids- og Inkluderingsdepartementet, Pressemelding 111/4 av 06.10.2006)

Vi vet en god del om de menneskelige kostnadene knyttet til samlivsbrudd, både for de voksne og for barna som berøres. Men, vi vet lite om i hvilken grad et samlivsbrudd også medfører andre kostnader, for eksempel for arbeidsgiver eller for det offentlige?

Prosjektet *Sorg uten blomster* har satt søkelyset på en hittil lite utforsket problemstilling: Er det en sammenheng mellom samlivsbrudd og sykefravær? I så fall, hvor mange dager omfatter dette årlig? Er det bare sykefraværet som øker ved samlivsbrudd? Eller er det også andre former for fravær, som uttak av ekstra feriedager, egenmeldinger, foreldres bruk av utvidede barne-sykedager, at den ansatte har nedsatt ytelse en periode, har redusert arbeidstid eller endret stillingsbrøk? Hva koster dette arbeidsgiver? Og, hvor store er de offentlige utgiftene knyttet til dette?

Sorg uten blomster kom i gang på initiativ av Foreningen 2 Foreldre (F2F) høsten 2005, og er finansiert av programmet FARVE - forsøksmidler arbeid og velferd. Synovate MMI har hatt totalansvaret for gjennomføringen av den landsomfattende spørreundersøkelsen som danner grunnlaget for denne rapporten.

Vi vil benytte anledningen til å takke FARVEs sekretariat representert ved Niels Wulfsberg og Greta Støre for deres entusiasme og klokkeklare tro på prosjektet helt fra starten av. En stor takk rettes også til professor i psykologi Frode Thuen ved Universitetet i Bergen og senior arbeidslivsforsker Øystein Gullvåg Holter fra Arbeidsforskningsinstituttet, som begge har inngått prosjektets styringsgruppe. De har begge bidratt med verdifull erfaring og ekspertkompetanse.

Takk også til sosiolog Marianne Inéz Lien og Synovate MMIs solide representanter seniorkonsulent Mona Nilsen, prosjektleder Maria Sværi og direktør Bjørn Ludvig Kvernberg, som sammen har løst praktiske så vel som teoretiske og metodiske problemstillinger gjennom prosjektets gang.

Sist, men ikke minst, takk til alle foreldre over det ganske land som har delt sine erfaringer fra en tøff livsfase med oss. De har bidratt til et svært viktig arbeid, nemlig å rette søkelyset på det store omfanget av sykefravær og annet fravær knyttet til samlivsbrudd. I tillegg har de gitt oss økt kompetanse på hvilke faktorer som bidrar til å øke eller redusere sykefraværet. Dette gir mulighet til å utvikle og iverksette konkrete tiltak både hos arbeidsgiver og i det offentlige, tiltak som kan være til hjelp for fremtidige foreldre under en tøff livssituasjon.

Oslo, 01. desember 2006
Foreningen 2 Foreldre

Sonja Cassidy
leder

Henvendelser vedrørende *Sorg uten blomster* kan rettes til:
Foreningen 2 Foreldre, e-post: post@f2f.no, telefon: 880 08 845. Mer info: www.f2f.no



Innholdsfortegnelse

Forord	2
1. Hvorfor er dette prosjektet så viktig?	4
2. Prosjektorganisering og gjennomføring	4
3. Mål	5
4. Metode	5
5. Resultater	6
5.1 Omfanget av fravær fra arbeid knyttet til samlivsbrudd	6
5.2 Hva koster et samlivsbrudd?.....	6
5.2.1 Tapte arbeidsdager – snittberegning.....	6
5.2.2 Kostnader pr ansatt - snittberegning	7
5.3 Utsatte grupper	7
5.4 Faktorer som påvirker sykefraværet positivt eller negativt	8
6. Konklusjoner og forslag til tiltak	9
7. Videre arbeid	10



1. Hvorfor er dette prosjektet så viktig?

Det å gjennomgå et samlivsbrudd er en stor belastning for både barn og voksne. Mange gjennomgår en tung sorgprosess og føler et stort tap. De føler usikkerhet i forhold til hvordan fremtiden skal bli.

Ved dødsfall er sorgen uttalt og tydelig. Sorgen etter et samlivsbrudd er langt mer subtil og har mindre samfunnsmessig aksept; det er en *sorg uten blomster*.

Samlivsbruddet er en stor psykisk påkjenning, som for mange også gir seg utslag i fysiske reaksjoner som søvnproblemer, manglende matlyst med påfølgende vekttap, hode- og nakkesmerter mm. Man vet at mange blir sykemeldte eller har andre former for fravær ved samlivsbrudd, men så langt prosjektet *Sorg uten blomster* har klart å avdekke foreligger det ingen dokumentasjon på omfanget av dette. Hva koster samlivsbrudd samfunnet og arbeidsgiver årlig i form av sykefravær og annet fravær? Hvilke faktorer er det som påvirker denne typen sykefravær? Kan arbeidsgiver tilrette tiltak for eventuelle risikogrupper, slik at de som rammes av samlivsbrudd lettere kommer seg på beina igjen og man unngår langvarig sykefravær eller uføretrygd?

I Aftenpostens serie om uføretrygd kunne man den 23.08.05 lese følgende: "En studie fra 2003 viser at samlivsbrudd statistisk kan forklare 30 % av veksten i uføretrygd hos menn og 10 % hos kvinner." (ref: <http://www.aftenposten.no/helse/article1100990.ece>)

Er dette tilfelle ser det ut til å være store menneskelige og samfunnsøkonomiske besparelser å hente om de involverte får hjelp til å takle samlivsbrudd på en bedre måte enn i dag.

2. Prosjektorganisering og gjennomføring

Prosjektet *Sorg uten blomster* har vært organisert i en styringsgruppe og en arbeidsgruppe. Følgende ressurser har inngått i de ulike gruppene:

Styringsgruppe		Arbeidsgruppe	
Navn	Institusjon/bedrift	Navn	Institusjon/bedrift
Frode Thuen	Professor, Inst for Samfunnsforskning, UIB	Frode Thuen	Professor, Inst for Samfunnsforskning, UIB
Øystein Gullvåg Holter (forespurt)	Senior arbeidslivsforsker, AFI	Øystein Gullvåg Holter (forespurt)	Senior arbeidslivsforsker, AFI
Sonja Cassidy	Leder, F2F	Sonja Cassidy	Leder, F2F
		Sølvi Leander	Adm. sekretær, F2F
		Rune H Rækken	F2F, forsker Telenor
		Marianne Lien	Sosiolog, ansatt hos ressurscenter for menn – REFORM
		Rune Frøshaug	Hjelp24 - bedriftshelsetjeneste



I tillegg Synovate MMI har hatt totalansvaret for gjennomføringen av undersøkelsen som ligger til grunn for denne rapporten.

Prosjektets viktigste milepæler har vært:

Milepæler	2005	2006
Søknad/initialisering	15.10	
Oppstart/prosjektetablering		01.04
Start utvikling av spørreskjema		01.05
Start Synovate MMI undersøkelse		01.08
Gjennomgang av resultater. Kvalitetsikring, ytterligere analyser.		13.10
Start utvikling av sluttrapport		15.11
Sluttrapport ferdigstilt og levert		15.12

Prosjektet er ferdigstilt i henhold til plan.

3. Mål

Hovedmålet med prosjektet har vært å få reelle tall på hvor stort omfanget av sykefravær og annen type fravær knyttet til samlivsbrudd er (målt i gjennomsnittlig antall dager per person per samlivsbrudd).

Delmålene har vært følgende:

- å avdekke hvilke forhold som påvirker omfanget av fraværet i positiv eller negativ retning
- å avdekke om det er enkelte grupperinger som er mer utsatte enn andre for å få et stort sykefravær ved samlivsbrudd.

Kompetansen opparbeidet gjennom prosjektet er tenkt videreført i et senere arbeid der hovedmål er å i samarbeid med arbeidsgiver utvikle tiltak som kan bidra til å redusere sykefravær knyttet til samlivsbrudd.

4. Metode

Grunnlaget for denne rapporten er en landsdekkende undersøkelse Synovate MMI har gjennomført sensommer og høst 2006. Omlag 560 respondenter har besvart det svært omfattende spørreskjemaet, hvilket var noe høyere enn opprinnelig målsetning på 500 respondenter. Dette tillot de nedbrytninger man ønsket i forhold til kjønn, alder, utdanning og økonomi med mer uten at dette svekker kvaliteten i resultatene.

Respondentene er vervet landsrepresentativt i to grupperinger, postalt, og webbasert. Kriteriene for å komme med i utvalget var at de måtte være i arbeid når samlivsbruddet skjedde, bruddet måtte ha funnet sted for mindre enn 10 år siden, og partene måtte ha fellesbarn mellom 0 og 17 år på bruddtidspunktet.

Så langt arbeidsgruppen var i stand til å avdekke finnes det ikke registerdata eller offentlige data på sykefravær ved samlivsbrudd.



5. Resultater

Undersøkelsen *Sorg uten blomster* viser at også arbeidsgiver lider et betydelig tap ved ansattes skilsmisse/samlivsbrudd. Dette er ny kunnskap, og styrker argumentene for at arbeidsgivere aktivt bør bidra til å forebygge og redusere skadeomfanget.

90% av respondentene opplyste at de stort sett var friske før samlivsbruddet. Sykefravær og annet fravær som fremkom i undersøkelsen kan derfor i all hovedsak knyttes til forhold som oppsto i selve samlivsbruddssituasjonen.

5.1 Omfanget av fravær fra arbeid knyttet til samlivsbrudd

Den nye arbeidsmiljøloven som trådte i kraft 01.01.06 tilsier at arbeidsgivere skal sørge for en systematisk forebygging av sykefravær, selv om det i følge Arbeidstilsynet ikke direkte stilles krav til forebygging av samlivsbrudd.

Basert på resultatene fra prosjektet *Sorg uten Blomster* kan det se ut til å være gode grunner for å la arbeidsgiver ta et større ansvar for den ansattes ve og vel selv om problemstillingen er nær knyttet til den ansattes privatliv. Dette gjøres allerede i dag når det gjelder rusproblematikk, gjennom AKAN (Arbeidslivets komitéen mot alkoholisme og narkomani). Undersøkelsen viser at hver fjerde ansatte som gjennomgår samlivsbrudd tar ut sykemelding, 50 % av disse er sykemeldt i mer enn 1 mnd.

Tidligere undersøkelser har vist at sykefravær knyttet til samlivsbrudd gjerne er knyttet til psykiske problemer og depresjoner, hvilket også oftest er av en mer langvarig karakter. Dette bekreftes også i *Sorg uten Blomster*; av de som tar ut sykemelding er 18 % fortsatt sykemeldt mer enn 1 år etter samlivsbruddet. 7% av de langtids sykemeldte (1% av hele utvalget) blir også uføretrygdet med en uføregrad opp til 59%. Av disse blir 70% midlertidig og 30% varig uføretrygdet.

Samlivsbrudd genererer også en rekke andre former for fravær fra arbeidsplassen. Så mye som 20% av respondentene i undersøkelsen benyttet egenmeldinger i forbindelse med samlivsbruddet. Av disse har 21% brukt 7 egenmeldingsdager eller mer.. De samme rapporterer også å ha benyttet både egne feriedager, avspasering og ekstra fridager gitt av arbeidsgiver. I tillegg tilkommer trolig noe fravær gjennom økt uttak av sykedager ved barns sykdom.

5.2 Hva koster et samlivsbrudd?

5.2.1 Tapte arbeidsdager – snittberegning

Undersøkelsen *Sorg uten blomster* viser at hver ansatt i snitt bruker 1 dag egenmelding (20% i 5 dager), har 19 dager sykemelding (25% i 2,5 måneder), samt 0,5 dag fri fra jobben (10% i 2,7 dager). Dette utgjør 20,5 dager, eller omlag et månedsverk pr ansatt. I tillegg antas det at en del bruker retten til å ta fri ved barns sykdom. Slikt fravær kommer i tillegg.

Videre tilkommer en periode der den ansatte er mindre produktiv, eller der arbeidet som utføres er av lavere kvalitet. 56% av respondentene oppgir å være nedstemt, ha søvn- og konsentrasjonsproblemer eller på andre måter være mindre produktive i en lengre periode etter samlivsbruddet. Dette utgjør i snitt 7,7 måneder, eller 212 arbeidsdager. Et forsiktig anslag, der man antar en **10%** nedsatt ytelse i denne perioden utgjør totalt 18 arbeidsdager (212dager x 0,56 x 0,10).



foreningen 2 foreldre

Samlivsbrudd med barn innebærer at foreldrene kastes ut i et ukjent landskap med uklare eller manglende regler og mye kontrovers knyttet til blant annet til barna og økonomien. Dette i tillegg til den belastningen selve kjærlighetsbruddet utgjør. Dermed forsterkes ofte følelsen av uovervinnelige problemer og total forvirring. Undersøkelsen viser at de ansatte bruker overraskende mye tid på å orientere seg om sin nye livssituasjon: i snitt 8 hele arbeidsdager. Menn bruker noe mer av sin arbeidstid på dette enn kvinner, hvilket kan ha sammenheng med at kvinner i større grad orienterer seg før bruddet, og også i større grad er den som tar initiativet til samlivsbruddet. De er totalt sett mer forberedt, og bruker derfor noe mindre arbeidstid på å orientere seg i etterkant.

Det totale antall dager en ansatt enten er helt fraværende fra sin arbeidsplass i forbindelsen med samlivsbrudd, eller er til stede uten å utføre sitt vanlige arbeid utgjør da 46 dager eller omlag 2 månedsverk. Dette er et svært forsiktig anslag.

5.2.2 Kostnader pr ansatt - snittberegning

Estimatet for hva et samlivsbrudd koster en arbeidsgiver er et svært forsiktig anslag, kun lønnskostnader er tatt med i beregningen. Lønnen er satt noe under landsgjennomsnittet, og utgjør 1.000,- pr. dag. Multiplisert med antall dager hver ansatt som gjennomgår samlivsbrudd enten er fraværende fra jobb eller har nedsatt ytelse utgjør lønnskostnaden alene en utgift for arbeidsgiver på 46.000,- pr ansatt. I tillegg til dette kommer sosiale utgifter, arbeidsgiveravgift, kontorplass, utstyr og lignende

Dersom man tar sosiale utgifter, arbeidsgiveravgift og lignende med i estimatet, og setter kostnaden for arbeidsgiver noe høyere pr dag: 1.700,-, får man en total kostnad for arbeidsgiver på 78.000,- pr ansatt pr samlivsbrudd. Dette er å anse som et mer realistisk estimat.

Der langtids sykefravær inngår i estimatet dekkes deler av denne kostnaden av det offentlige.

5.3 Utsatte grupper

Undersøkelsen *Sorg uten blomster* viser klart at det er graden av konflikt ved samlivsbruddet som gir det største utslaget på sykefraværet i negativ retning. 7 av 10 oppgir at de fortsatt er i konflikt med ekspartner 6 måneder etter bruddet. Jo høyere grad av konflikt, og jo lengre konflikten varer, jo større fravær har den ansatte.

50% av foreldrene som flytter fra hverandre har ikke inngått avtale om fordeling av boet før de flytter fra hverandre. Mer alvorlig: 7 av 10 har ikke inngått avtale om hvordan de skal videreføre ansvaret og omsorgen for barna etter bruddet. Disse rapporterer større grad av konflikt enn de som har inngått avtale i forkant.

Undersøkelsen viser at det er kvinner med eneomsorg for barn, som oppgir å ha liten avlastning og som har lavere utdanning/dårlig økonomi som har det største sykefraværet ved samlivsbrudd. Disse har også en større grad av langtids sykefravær, og flytter oftere. Gruppen er også den som oppgir å være mest bekymret for økonomien etter samlivsbruddet. De i aldersgruppen 35 – 44 år har langt flere sykemeldinger enn de i aldersgruppen over.

Tilsvarende ser man at sykefravær og annet fravær er langt lavere hos både kvinner og menn som har høyere utdanning/god økonomi. Disse rapporterer i større grad å være enige om bruddet, og deler langt på vei omsorgen og ansvaret for barna. De har også i stor grad inngått avtale om barna før de flytter fra hverandre, noe som minsker risikoen for sykefravær.



Sannsynligheten for at man har skrevet samværsavtale før man flytter fra hverandre stiger med inntekts- og utdanningsnivået.

5.4 Faktorer som påvirker sykefraværet positivt eller negativt

28% har henvendt seg til arbeidsgiver og informert denne om samlivsbruddet. Kun 2% har hatt kontakt med bedriftshelsetjenesten. Dette kan ha sammenheng med at disse ikke anses å ha et tilbud rettet spesielt mot en slik livskrise som et samlivsbrudd er. Det kan også ha sammenheng med at arbeidsgiver i en del tilfeller må informeres, f.eks. der man blir sykemeldt som følge av samlivsbruddet.

Noen ganger kan det antakelig oppleves som en fordel at arbeidsgiver ikke foretar seg noe – alt går videre som normalt på jobben. Siden privatlivet er i krise kan det være desto viktigere at jobben fungerer normalt. Dette er antakelig et viktig aspekt også når det gjelder tiltak (de bør ikke ha karakter av "unormalt, usikkert ..."). Dette kan også forklare hvorfor 57% av respondentene rapporterer å være langt på vei fornøyd med arbeidsgivers takling av den ansatte krise selv om svært få arbeidsgivere gjennomfører faktiske tiltak på arbeidsplassen.

For, 62 % av alle arbeidsgivere i Norge gjennomfører ingen tiltak for å tilrettelegge arbeidsdagen for ansatte som opplever samlivsbrudd. Blant de som gjennomfører tiltak, er større fleksibilitet og lavere effektivitetskrav det mest vanlige, i tillegg til hjemmekontor. Jo større belastning den ansatte opplever samlivsbruddet som, jo større fleksibilitet i forhold til arbeidsoppgaver og andre tiltak iverksetter arbeidsgiver.

Menn og kvinner bekymrer seg i like stor grad for barna ved samlivsbrudd. 7 av 10 synes barnas reaksjon på en ny livssituasjon var det mest belastende ved samlivsbruddet.

Undersøkelsen bekrefter at kvinner oftere enn menn tar initiativet til samlivsbruddet. Selv om de tar initiativ til bruddet og har i større grad enn menn orientert seg om sine rettigheter og plikter, er det likevel større grad av langtidssykemeldinger blant disse.

58 % av mennene undersøker ikke hvilke rettigheter og plikter de har før de flytter fra hverandre. Det er oftest menn med lav utdanning og inntekt som ikke orienterer seg om sine rettigheter og plikter før fraflytningen. De foreldre som orienterer seg i forkant deler i større grad omsorgen for barna.

Jo større konflikten knyttet til samlivsbruddet er, jo større er sykefraværet. 5 % av foreldrene i undersøkelsen klarte ikke selv å bli enige om hvordan de skulle dele omsorgen og ansvaret for barna etter bruddet. Det ble derfor reist barnefordelingsak for retten. Denne gruppen har et større fravær enn gjennomsnittet, og langvarig sykefravær er mer utbredt.

Jo mindre barna er ved bruddtidspunktet, jo større er risikoen for et høyt konfliktnivå og et høyere sykefravær.

26 prosent av de spurte har delt omsorg. Det er spesielt inntektsnivået som påvirker i hvilken grad foreldrene deler omsorgen og ansvaret for barna. Hver fjerde kvinne med høyere utdanning/inntekt deler omsorgen for barna med sin ekspartner, mens kun ca en av ti kvinner med lavere utdanning gjør tilsvarende.

Tilsvarende deler høyt utdannede menn i større grad ansvaret og omsorgen for barna etter samlivsbrudd med sin ekspartner enn lavere utdannede menn. Den sistnevnte gruppen har lavere inntekt, og mindre samvær med barna. Menn som deler omsorgen for barna med sin ekspartner tar oftere ut ferie/avspasering og ekstra fridager.

15% av foreldre som skiller lag oppgir å bruke reseptbelagte medisiner for å komme seg gjennom tiden etter samlivsbruddet.



6. Konklusjoner og forslag til tiltak

Undersøkelsen *Sorg uten blomster* bekrefter at omfanget av sykefravær og annet fravær ved samlivsbrudd er stort for de arbeidstakerne som har barn på bruddtidspunktet. Mange av dem som blir sykemeldte blir det for en lengre periode, noen blir også uføretrygdet.

Rapporten har også gjort det klart at det er store forskjeller blant ulike foreldregupper i forhold til hvor stort sykefraværet og annet fravær blir ved samlivsbrudd, og det kommer klart frem at ulike tiltak må utvikles for ulike grupper.

I det videre arbeidet vil det bli sentralt å sammen med arbeidsgiverne se på hvilke tiltak som kan iverksettes for å redusere fravær knyttet til samlivsbrudd. Noen mulige tiltak er allerede er fremkommet av materialet, og presenteres kort avslutningsvis.

Arbeidsgivers rolle – forslag til tiltak

Tallene viser at arbeidsgiver har mye å tjene på å opptre forebyggende ift skilsmisse/samlivsbrudd, i tillegg til å iverksette tiltak for å redusere problemomfanget blant de som er i en bruddsituasjon. Forebyggende tiltak kan omfatte at arbeidsgiver viser et tydelig fokus på viktigheten av familien, og har en tydelig positiv holdning til menn som stiller opp i forhold til alle typer omsorgsforpliktelser. I tillegg bør arbeidsgiver oppfordre til et mer kjønnsbalansert uttak av omsorgspermisjon/fravær ved barns sykdom/deltidsarbeid for de ansatte som har barn.

Slike tiltak bør sees i lys av at skjev arbeids- og omsorgsfordeling fortsatt er en viktig del av bakgrunnen for skilsmisse og samlivsbrudd blant foreldre. Dette ser man blant annet av undersøkelser som viser at familier med skjev fordeling av omsorgs- og husholdsarbeidet har større sjanse for konflikt (kilde: ISSP Norge 2002). Krevende jobber (og ofte ambisjoner) i kombinasjon med omsorgsoppgaver gjør parforhold sårbare. Dette forsterkes dersom partnerne ikke opplever balanse i forholdet.

Medarbeidere som gjennomgår samlivsbrudd har i en periode behov for ekstra støtte og respekt, samtidig som de kan oppleve det som problematisk dersom arbeidskolleger eller arbeidsgiver tar opp tema knyttet til deres privatliv. Ut fra dette kan man tenke seg at tiltak på arbeidsplassen bør rette seg mot å skape en "god medarbeiderfølelse", og styrke arbeidsrollen. Arbeidsgiver bør først og fremst være et godt formidlingsledd til andre og mer nøytrale instanser. Et slikt perspektiv tilsier at arbeidsgivere og øvrige parter i arbeidslivet bør spille en mer aktiv rolle i forhold til barne- og familiepolitikk, ikke for å representere en særinteresse, men for å bidra til positive prosesser som alle er tjent med.

Et eksempel på dette kan være følgende: familierådgivning og familievern brukes i dag først og fremst aktivt av kvinnene., en forberedende EU-oversikt viser at anslagsvis 70-80 prosent av henvendelsene i Europa kommer fra kvinner. Er dette gamle handlingsmønstre som henger igjen, og som tiden nå er moden for å endre? Et mer aktivt forhold til de hjelpeinstanser som finnes, inkludert det å gjøre det mer "normalt" (smart, fordelaktig) å gå i familierapi, vil være til fordel for alle parter. Dette er en type familieaktivering som arbeidsgiver og partene i arbeidslivet kan ha et bevisst og aktivt forhold til.

Mye arbeidstid brukes for at den ansatte skal orientere seg om rettigheter og plikter ved samlivsbrudd. Et mulig tiltak arbeidsgiver kan iverksette for å motvirke dette er at han/hun holder seg oppdatert om vanlige prosedyrer og gjeldende regelverk ved samlivsbrudd, og har nødvendig informasjonsmateriell tilgjengelig for de ansatte som kommer i en slik situasjon. Det må også være kjent blant de ansatte at slik informasjon finnes.

Offentlige tiltak



foreningen 2 foreldre

I tillegg ser man at en stor del av sykefraværet kan knyttes til graden av konflikt om fordeling av omsorgen og ansvaret for barna etter bruddet. Brudd mellom foreldre omfatter ikke bare brudd i kjærlighetsforholdet, men også en svekkelse av øvrige familieforhold rundt barnet. Et viktig perspektiv er hvordan samfunnet kan bidra til å motvirke at brudd mellom foreldrene, som er valg disse foretar fritt i vårt samfunn, i minst mulig grad rammer barnas øvrige familienettverk.

En faktor man har sett virker forebyggende i så henseende er at foreldrene inngår avtale om barna så tidlig som mulig, helst før de flytter fra hverandre. I tillegg ser man at det er lavere grad av konflikt der foreldrene i stor grad fortsetter å dele omsorgen og ansvaret for barna. Her er også den totale belastningen mindre på hver enkelt av foreldrene, noe som medvirker til holde sykefravær og annet fravær på et lavere nivå.

Dette forutsetter offentlige tiltak som f.eks. tydelige retningslinjer eller kjøreregler for hvordan man forventer foreldre skal forholde seg etter samlivsbrudd slik at barna blir minst mulig skadelidende.

7. Videre arbeid

Prosjektet *Sorg uten blomster* var utformet som et pilotprosjekt for å avdekke om det var en sammenheng mellom sykefravær og samlivsbrudd. Pilotprosjektet avsluttes når sluttrapporten går i trykken, men det er søkt midler til videreføring av arbeidet i to retninger.

En mulig videreføring av prosjektet er å fortsette arbeidet med å sammen med arbeidsgiverne jobbe videre med å utvikle tiltak for å begrense omfanget av sykefravær og annet fravær på arbeidsplassen, samt å implementere de nye tiltakene hos noen samarbeidspartnere. Videre er det planlagt en tilsvarende undersøkelse blant barn og unge, for å øke kompetansen på hva denne gruppen selv oppgir at de synes er spesielt vanskelig når foreldrene skiller lag, og hva de tror ville gjort situasjonen enklere for dem. Begge prosjektene forutsetter finansiering.

I tillegg er det forventet at det omfattende tallgrunnlaget fra undersøkelsen *Sorg uten blomster* vil inngå i ulike arbeider hos læreinstusjoner og forskningsinstitutter så snart resultatene offentliggjøres.