



Universitetet
i Stavanger

KANDIDAT: 256538
VEILEDER: KRISTIN ENGH

Sykefraværsoppfølging i bemanningsselskap

Bacheloroppgave 2024
Sosiologi
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Universitetet i Stavanger
Antall ord: 8421



Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet som et avsluttende ledd i bachelorstudiet i Sosiologi ved Universitetet i Stavanger.

Det har vært flere innholdsrike år og i denne bacheloroppgaven ønsker jeg å se nærmere på hvilket ansvar bemanningsforetakene har for å ivareta arbeidsmiljøet til utleid personell. Med søkelys på sykefraværsoppfølging.

Proessen rundt bacheloroppgaven min har vært krevende fordi det krevde innsats av praktisk arbeid, men samtidig fikk jeg utdypet meg innenfor et interessant tema. Jeg vil rette en takk til alle som har bistått prosessen for deres støtte og engasjement.

Avslutningsvis vil jeg takke min veileder Kristin Engh.

God lesing!

256538, 12. mai 2024.

Sammendrag

Tittel: Sykefraværsoppfølging i bemanningsselskap

Problemstilling: Hvilket ansvar har et bemanningsselskap for å ivareta arbeidsmiljøet til utleid personell?

Teori: Det norske lovverket relatert til sykefraværsoppfølging, begrepsforklaringer og teorier knyttet opp til tillit, kommunikasjon og kultur.

Metode: Kvalitativ studie.

Resultat: Fem informanter ble inkludert i denne studien. Informantene ga meg innblikk i deres tanker og refleksjoner omkring hvordan oppfølging av sykefravær skal gjennomføres og hvilke påvirkningsfaktorer som skal til for å følge medarbeidere opp på en god måte.

Konklusjon: I denne kvalitative studien er det gjennomført intervjuer med fem informanter som alle er ansatt i bemanningsselskaper og representerer ulike fagområder. I mine funn fikk jeg bekreftet at bemanningsselskapene er ansvarlige for å følge opp egne medarbeidere og videre at samarbeid mellom både bemanningsselskap, medarbeidere og kunder er viktig for å ivareta arbeidsmiljøet til utleid personell, spesifikt rettet mot sykefraværsoppfølging.

Nøkkelord: Bemanningsselskap, arbeidsmiljø, sykefraværsoppfølging, det norske lovverket, tillit, kommunikasjon og kultur.

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord	2
Sammendrag	3
1.0 Innledning	5
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	5
1.1.1 Oppgavens avgrensning	6
1.1.2 Oppgavens struktur.....	6
2.0 Teorier og begreper	7
2.1 Gjeldende lovverk	7
2.1.1 Tillit	9
2.1.2 Kommunikasjon	9
2.1.3 Kultur	10
3.0 Metode	12
3.1 Valg av metode.....	13
3.1.1 Kvalitativ forskningsmetode.....	13
3.1.2 Utvalg, rekruttering og pilottesting.....	13
3.1.3 Rekruttering av informanter.....	14
3.1.4 Pilottesting.....	14
3.2 Datainnsamlingsmetode	14
3.2.1 Intervjuguide.....	14
3.2.2 Gjennomføring av intervjuene.....	15
4.0 Presentasjon av funn og drøfting	16
4.1 Introduksjon.....	16
4.1.1 Gjeldende lover og retningslinjer.....	16
4.1.2 Tillit	17
4.1.3 Kommunikasjon	19
4.1.4 Kultur	20
4.1.5 Kjennetegn av god metodikk.....	23
4.1.6 Metodens styrker og svakheter.....	24
5.0 Konklusjon	25
6.0 Litteraturliste	27
7.0 Vedlegg	30

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av emne

Arbeidsmiljøet er en viktig faktor for ansattes trivsel, produktivitet og helse. (Arbeidstilsynet, n.d). Bemanningsselskaper er en stor del av det norske næringslivet og det er derfor interessant å undersøke deres ansvar for å ivareta arbeidsmiljøet til utleid personell, spesielt med tanke på sykefraværsoppfølging for å sikre ansattes trivsel og helse. Denne oppgaven tar sikte på å utforske det spesifikke ansvaret som bemanningsselskaper har når det kommer til sykefraværsoppfølging med søkelys på to hovedaspekter:

1) Kjennetegnene ved god metodikk for sykefraværsoppfølging;

2) Det juridiske rammeverket som styrer bedrifters ansvar i denne sammenheng.

Sykefraværet i Norge har vært økende de siste tiårene, noe som har blitt dokumentert av Statistisk sentralbyrå (SSB). Ved utgangen av 2023 var sykefraværet nær et historisk høyt nivå, og tallene har vært høyere tidligere. (SSB, 2024). Dette viser et tydelig bilde på at både næringslivet og det offentlige har en utfordring med å senke sykefraværet. I denne konteksten blir god sykefraværsoppfølging avgjørende, spesielt for bemanningsselskaper som opererer med flere parter samtidig (Arbeidstilsynet,n.d).

Bemanningsbyrå er et selskap som spesialisere seg på blant annet utleie av midlertidig eller permanent arbeidskraft til andre selskap eller institusjoner. Disse selskapene fungerer som et bindeledd mellom kunder, jobbsøkere og/eller egne ansatte (Lenas, n.d). Da arbeidstaker som leies ut er ansatt direkte hos bemanningsforetaket, herav definert som medarbeider, er det interessant å undersøke hvordan bemanningsselskaper håndterer sykefraværsoppfølging internt blant sine medarbeidere, og hvordan dette fungerer i praksis med sine kunder. Dette vil jeg undersøke grundigere gjennom en kvalitativ undersøkelse hvor jeg intervjuer ansatte i bemanningsselskaper om deres ansvar og perspektiver rundt sykefraværsoppfølging.

Det er nærliggende å anta at god oppfølging kan føre til lavere sykefravær og da jeg finner minimalt med forskning rundt sykefravær i bemanningsselskap er jeg interessert i å undersøke

hvordan disse selskapene kan bidra til å redusere sykefraværet blant utleid personell. Oppgaven vil belyse hvordan ansvar, fremgangsmåter og samarbeid mellom bemanningsselskapene, kunder og medarbeidere påvirker arbeidsmiljøet, med søkelys på sykefraværet blant utleid personell. Med utgangspunkt i dette har jeg formulert følgende problemstilling:

Hvilket ansvar har bemanningsselskapene til å ivareta arbeidsmiljøet til utleid personell?

For å besvare problemstillingen har jeg valgt å formulere følgende forskningsspørsmål:

1) Hvilke lover og retningslinjer gjelder for sykefraværsoppfølging i det norske arbeidslivet?

2) Hva kjennetegner en god metodikk for sykefraværsoppfølging?

1.1.1 Oppgavens avgrensning

Det er flere faktorer som kan påvirke bemanningsselskapers ansvar for å ivareta arbeidsmiljøet til utleid personell. For å utforske dette ansvarsområdet, avgrensner jeg problemstillingen til å sette søkelys på bemanningsselskapenes rolle i sykefraværsoppfølging. Jeg vil undersøke sykefraværsoppfølging, det norske lovverket, tillit, kommunikasjon og kultur. Ved å belyse det norske lovverket, relevante teorier og begreper relatert til metodikk søker jeg å forstå deltakernes perspektiver og hvordan disse faktorene har innvirkning på sykefraværet og arbeidsmiljøet til utleid personell.

1.1.2 Oppgavens struktur

I oppgavens innledende del redegjøres det for formålet med oppgaven, bakgrunnen for valg av tema og presentasjon av problemstillingen. Deretter vil kapittel 2 presentere det teoretiske fundamentet for oppgaven, hvor relevante begrepsforklaringer og teori vil legge grunnlaget for de empiriske funnene og diskusjonen senere i oppgaven. Kapittel 3 inneholder en beskrivelse av metodene som er anvendt i analysen, bakgrunn for valg av metode, rekrutteringsprosessen av informantene mine og gjennomføringen av datainnsamlingen. I kapittel 4 vil funnene blant informantene bli presentert, og disse vil bli diskutert opp mot de ulike begrepsforklaringene presentert tidligere i oppgaven. Konklusjonen av funnene vil bli presentert i kapittel 5 med hensyn til den gitte problemstillingen. Til slutt vil en litteraturliste

over anvendte kilder bli presentert i kapittel 6.

2.0 Teorier og Begreper

Denne delen av oppgaven vil ta for seg ulike teorier og begreper som er avgjørende for å få innsikt i kompleksiteten rundt sykefraværsoppfølging i bemanningsselskap, noe som igjen har betydning for sykefravær relatert til høy arbeidsbelastning, samt det økte søkelyset på ansattes trivsel og produktivitet. Metodikken knyttet til håndtering av sykefravær kan være omfattende og krever nøye planlegging og implementering for å sikre effektivitet og rettferdighet. For å kunne besvare forskningsspørsmålene mine er det derfor nødvendig å definere gjeldende norske lover relatert til sykefraværsoppfølging og videre definere tillit, kommunikasjon og kultur.

2.1 Gjeldende lover og retningslinjer for sykefraværsoppfølging i det norske arbeidsliv.

Sykefraværsoppfølging er regulert av flere lover og retningslinjer som har til hensikt å sikre at arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte ved sykdom.

I denne delen av teorien skal jeg se nærmere på det juridiske rammeverket som regulerer sykefraværsoppfølging i Norge, og hvilke lover og regler arbeidsgivere må forholde seg til. Arbeidsgiver har hovedansvaret for å følge opp den enkelte sykemeldte og deretter for å tilrettelegge på arbeidsplassen. Arbeidstaker plikter å samarbeide om å finne løsninger som hindrer langvarig sykefravær (Lovdata n.d).

Arbeidstilsynet beskriver detaljert ansvaret arbeidsgiver har overfor arbeidstaker som er sykmeldt. Det er arbeidsgivers ansvar å legge til rette for at vedkommende kan komme tilbake til jobb og forhindre nytt sykefravær. Dette inkluderer at bedriften har utarbeidet seg tydelige rutiner rundt metodikker som skal følges og hvem som har ansvar for hvilke områder når arbeidstaker er sykemeldt. Videre skal arbeidsgiver kunne bistå med tilrettelegging av arbeid ved for eksempel å tilrettelegge arbeidstider, eller finne andre gode løsninger slik at vedkommende kan komme tilbake og fortsette i jobb (Arbeidstilsynet, n.d). Noen av de viktigste lovene og retningslinjene er:

1. Arbeidsmiljøloven er den viktigste loven som regulerer arbeidslivet i Norge og omhandler temaer som beskyttelse av arbeidstakeres stilling, arbeidstid, permisjon, ansettelse, og

avslutning av arbeidsforhold (Store Norske Leksikon, 2024). Den inneholder også bestemmelser om blant annet tilrettelegging ved sykdom, oppfølging av sykemeldte, og krav til dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ved sykefravær.

Arbeidsmiljøloven § 4-6 pålegger arbeidsgiveren å tilrettelegge ved sykdom, følge opp sykemeldte og krav til dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ved sykdom. For å utdype loven grundigere betyr det at arbeidsgiver skal forsøke å tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakeren kan utføre arbeidet selv om vedkommende har nedsatt funksjonsevne på grunn av sykdom eller skade. Videre er det regulert at arbeidsgiver skal følge opp sykemeldte arbeidstakere med hensyn til tilrettelegging av arbeidet og dialog om tilbakevending til arbeidet. Det er også regulert under oppfølgingstiltak at arbeidsgiver gjennomfører regelmessige dialogmøter for å fortsette samtalene i håp om snarlig tilbakevending til arbeidet (Lovdata,n.d).

2. Folketrygdloven inneholder regler som skal bidra til å sikre inntekt og kompensere for utgifter i livsfaser eller situasjoner som kan påvirke en persons liv og arbeidsevne som f.eks. sykdom (Lovdata, n.d).

Folketrygdloven § 8-4 pålegger den sykmeldte å dokumentere sykdommen overfor NAV for å kunne motta sykepengen. Det reguleres videre i Folketrygdloven kapittel 8, hvor flere paragrafer som for eksempel § 8-1 og § 8-4a, fastsetter betingelser og kriterier for retten til å motta sykepengen ved sykdom (Lovdata, n.d). Det er ikke én spesifikk paragraf som eksplisitt nevner oppfølgingsansvar i Folketrygdloven, men det er regulert gjennom andre bestemmelser som omhandler rettigheter og plikter knyttet til sykefravær.

3. IA-avtalen (inkluderende arbeidsliv) er en avtale mellom partene i arbeidslivet og regjeringen som fokuserer på å redusere sykefraværet ved å styrke arbeidstakernes tilknytning til arbeidslivet. Avtalen inneholder konkrete målsettinger, tiltak, og retningslinjer for hvordan arbeidsgivere skal følge opp sykemeldte arbeidstakere og forebygge sykefravær. Gjennom denne avtalen forplikter partene seg til et samarbeid og videre om å iverksette tiltakene og følge opp avtalens målsettinger for å skape et mer inkluderende og helsefremmende arbeidsliv (Regjeringen, 2023).

2.1.1 Tillit

Gulbrandsen beskriver tillit som et sammensatt fenomen med flere komponenter. Han understreker at begrepet ikke bare dreier seg om generell tillit til andre, men også omhandler ulike aspekter som relasjoner, valg, usikkerhet, og risiko. Tillit kan vise seg både som en mental tilstand og som handlinger som utvikles gjennom samspill mellom individer. Videre påpeker han utfordringene ved å studere fenomenet på samfunnsnivå, hvor forskere noen ganger antar at de undersøker faktisk tillit, men kan slite med å skille mellom tillit og lignende begreper. For eksempel skilles det mellom tillit til institusjoner og til enkeltpersoner og han fremhever hvordan ulike målemetoder kan påvirke resultatene av slike studier. Gulbrandsen understreker også viktigheten av tillit til et velfungerende samfunn og påpeker at det kan uttrykkes på ulike måter, enten det er gjennom spontan tillit, handlingsbasert tillit eller tillit til institusjoner (Gulbrandsen, 2019).

2.1.2 Kommunikasjon

Nasjonal Digital Læringsarena (NDLA) definerer kommunikasjon som prosessen hvor individer deler tanker og meninger med hverandre på en bevisst og åpen måte. Det er et grunnleggende element i menneskelig interaksjon og det muliggjør forståelse, samarbeid, og sosiale bånd. Kommunikasjon involverer ikke bare verbale uttrykk, men også kroppsspråk, gestikulering, og andre ikke-verbale signaler. Flere faktorer er essensielle for å forklare hva som skjer under kommunikasjon. Disse inkluderer konteksten hvor kommunikasjonen skjer, kulturelle konvensjoner, og forståelsen av symboler og språk. Konteksten viser omstendighetene og miljøet rundt en kommunikasjonsutvikling som bidrar til å tolke meninger riktig. Kulturelle konvensjoner er normer og regler som påvirker hvordan vi kommuniserer og tolker informasjon i ulike samfunn. Videre er forståelsen av symboler og språk avgjørende for å oppnå gjensidig forståelse og effektiv kommunikasjon.

Kommunikasjon er avgjørende for mennesker av flere grunner. På et personlig nivå muliggjør god kommunikasjon dypere forbindelser og relasjoner med andre, samtidig som det hjelper til med konfliktløsning og problemløsning. I samfunnet bidrar effektiv kommunikasjon til demokratisk deltakelse, sosialt samarbeid, og kulturell forståelse. Derfor er kommunikasjon en nøkkelkomponent i både individuell trivsel og samfunnets funksjon (NDLA, 2020).

Goffmans teorier om dramaturgi og interaksjonisme, inspirert av Symbolsk Interaksjonisme, kan også belyse vår forståelse av kommunikasjon. I hans teori kan kommunikasjon betraktes

som en form for scene der mennesker agerer og reagerer i henhold til sosiale roller og forventninger. På samme måte som skuespillere på en scene, bruker vi kroppsspråk, ansiktsuttrykk og andre ikke-verbale signaler for å formidle våre intensjoner og tolke andres handlinger. Goffman understreker også betydningen av kontekst i boken sin, hvor kommunikasjonen finner sted, og hvordan dette påvirker vår oppfatning av budskapet. Dermed kan hans teorier bidra til å utforske hvordan ulike sosiale situasjoner og normer påvirker vår kommunikasjon og tolkninger av meldinger (Goffman, 1992).

2.1.3 Kultur

Det finnes utallige definisjoner for begrepet kultur og disse avhenger av konteksten det benyttes i. Ifølge læreboken *HR og Personalledelse* har den nederlandske organisasjonsforskeren Hofstede presentert den mest anvendte forklaringen innen ledelse og organisasjonsforskning på globalt plan. Hofstede beskriver kultur følgende: "Mønster for tankeprosesser, følelser og atferd som skiller medlemmer i en gruppe personer fra en annen." (Johansen & Sætersdal, 2018. S 307).

Hofstedes skiller mellom seks dimensjoner av kultur:

1. Individualisme versus kollektivism

Denne dimensjonen handler om graden av interaksjon og avhengighet mellom individ og gruppe. Kulturer som er sterkt individualistiske verdsetter personlig prestasjon, uavhengig av selvrealisering, mens kollektivistiske kulturer prioriterer gruppe interesser, samarbeid og lojalitet (Hansen, 2020. S.37).

2. Maktdistanse:

Denne dimensjonen handler om hvordan samfunnet håndterer ulikhet og maktfordeling. I samfunn med høy maktdistanse aksepteres og forventes det større ulikhet i makt og status, mens samfunn med lav maktdistanse har tendens til å verdsette likhet og demokratiske beslutningsprosesser (Hansen,2020 S. 42).

3. Usikkerhetsunnvikelse:

Hofstedes dimensjon av usikkerhetsunnvikelse handler om samfunnets toleranse for usikkerhet og risiko. Kulturer med høy usikkerhetsunnvikelse foretrekker tydelige regler, strukturerte arbeidsmiljøer og er mindre tolerante for endring. I kulturer med lav

usikkerhetsunnvikelse er folk mer komfortable med forutsigbarhet og har en større aksept for risiko (Hansen, 2020. S.44).

4. Maskulinitet vs. feminitet

Den fjerde dimensjonen omhandlende maskulinitet vs. feminitet viser til verdier knyttet til prestasjon, konkurranse og maskuline egenskaper kontra omsorg, kvalitet av livet og feminine egenskaper. I maskuline kulturer er suksess definert av prestasjon og konkurransedyktighet, mens i feminine kulturer verdsettes livskvalitet, omsorg og kvaliteten for menneskelige relasjoner (Hansen, 2020. S.39).

5. Kortsiktig vs. langsiktig orientering

Denne dimensjonen reflekterer samfunnets tidsorientering, enten mot umiddelbare resultater og kortsiktig nytte, eller mot langsiktige mål og bærekraftig utvikling (Hansen,2020. S.47).

6. Nytelse vs. tilbakeholdenhet

Den siste dimensjonen setter søkelys på graden av tillatelse til personlig nytelse og uttrykk for følelser i et samfunn. Samfunn preget av nytelse tillater frie uttrykk for følelser og personlig nytelse, mens samfunn preget av tilbakeholdenhet oppmuntrer til tilbakeholdenhet og selvdisiplin (Hansen, 2020.S.49).

Som nevnt innledningsvis kan kultur bli definert på flere måter og i denne oppgaven er det spesielt interessant å undersøke bedriftskultur og organisasjonskultur. Bedrifts- og organisasjonskultur refererer til den komplekse samlingen av normer, verdier og felles forståelser som viser seg blant mennesker som opererer innenfor en bestemt organisatorisk enhet eller gruppe. Ifølge definisjonen fra Store Norske Leksikon (SNL) representerer organisasjonskultur et fenomen som er utfordrende å definere på en entydig måte, men som kan omfatte selskapets felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg blant medlemmene i en organisasjon (SNL, 2022).

Glomseth definerer organisasjonskultur som en form for beskyttelse og et rekreasjonshjem for organisasjonen. Han sammenligner det med et immunsystem som hindrer “bakterier og virus” fra å ødelegge organisasjonen. Han understreker at kultur utvikler seg over tid gjennom håndtering av problemer og oppgaver organisasjonen møter. Kulturen fungerer også som et sted der medlemmene kan dele erfaringer, finne felles forståelse og reparere angrep fra

utsiden. Et eksempel han bruker er hvordan organisasjonskulturen motvirker “uriktig eller ikke akseptert tenkning” og hindrer at “feil” mennesker kommer inn i organisasjonen. Han påpeker også at denne typen kultur kan føre til motstand mot endring og hindre læring. Han påpeker at organisasjonskultur har flere kilder og overlapper andre kulturer. Den er ikke ensartet, men består av ulike subkulturer (Glomseth, n.d).

3.0 Metode

Jeg skal i denne delen av besvarelsen redegjøre for hvilke metodiske fremgangsmåter jeg har benyttet meg av i denne studien. Jeg vil beskrive valg av metoder, informanter og hvordan selve undersøkelsen ble gjennomført relatert til innsamlet datamateriale. Avslutningsvis vil jeg diskutere hvilke refleksjoner og funn som ble avdekket under innhenting av data til denne studien.

3.1 Valg av metode

For å få en forståelse for utfordringene som knytter seg til sykefraværsoppfølging i bemanningsselskaper, finnes det både kvantitative og kvalitative tilnæringsmåter som kan være interessante. Kvalitative metoder fokuserer på å forstå dyptgående meninger og oppfatninger gjennom subjektiv tolkning av data, mens kvantitative metoder handler om å samle inn og analysere tallfestede data for å identifisere statistiske mønstre og sammenhenger (Halvorsen, 2008. S. 128). Da jeg blant annet ønsker å samle innsikt rundt sykefraværsoppfølging og utviklingsmuligheter anses det som hensiktsmessig å undersøke dette nærmere med en kvalitativ tilnærming.

Ettersom jeg vil teste hypotesen min rundt om god sykefraværsoppfølging kan bidra til å redusere sykefravær benytter jeg meg av en hypotetisk-deduktiv tilnæringsmåte, til tross for at denne tilnærmingen ofte assosieres med kvantitative metoder (Halvorsen, 2008).

Gjennom datamaterialet jeg har fått av informantene mine får jeg muligheten til å dele inn analysen i underkategorier med hensyn til mine hovedkategorier: det norske lovverket, tillit, kommunikasjon og kultur. Den kvantitative metoden ville ikke gitt meg like utdypende svar som en kvalitativ tilnærming gir. For å innhente informasjon og undersøke grundig, har jeg valgt å intervju sykefraværs ansvarlige i bemanningsselskaper.

3.1.1 Kvalitativ forskningsmetode

Halvorsen (2008) beskriver forskjellen mellom kvalitativ og kvantitativ metode på følgende måte: kvalitative tilnærminger er mer fleksible og tillater endringer underveis i studien.

Datainnsamling og analyse skjer samtidig og forskerne tolker dataene mens de samler dem inn. I motsetning til kvantitative tilnærminger som er mer strukturerte og følger en fastlagt plan hvor data samles inn først, deretter analyseres og tolkes etterpå (Halvorsen, 2008. S.133). Jeg ønsker å innhente nødvendig informasjon gjennom intervjuer for deretter å analysere de transkriberte tekstene.

3.1.2 Utvalg, rekruttering og pilottesting

Jeg har fokusert på at informantene som velges ut skal kunne uttale seg utfyllende på spørsmålene jeg stiller. Slik problemstillingen er formulert er det viktig at utvalget består av ledere, eller sykefraværs ansvarlige i bemanningsselskaper som kan ha en formening om temaet jeg er interessert i å undersøke.

3.1.3 Rekruttering av informanter

Relatert til egen kjennskap til bemanningsselskap var rekrutteringen enkel. Jeg valgte å invitere ledere og andre sykefraværsansvarlige fra ulike fagområder ansatt i bemanningsselskap til å delta i undersøkelsen. Dette var i håp om at de ulike fagområdene kunne fremheve flere nyanser og perspektiver til analysen min. I forkant av intervjuene sendte jeg ut en e-post med en samtykkeerklæring med mål om å belyse mine informanter om oppgavens formål og samle inn signaturer for tillatelse av lydopptak og notattaking. Informantene ble forsikret om at ingen form for brudd på personvernloven ville forekomme og at ved spørsmål omkring deres rettigheter kunne de kontakte både meg, min veileder eller Sikt

Problemstillingen min ønsker å undersøke hvilket ansvar bemanningsselskaper har for å ivareta arbeidsmiljøet til utleid personell, spesifikt rettet mot sykefravær og sykefraværsoppfølging. Det er derfor avgjørende at spørsmålene jeg stiller er strategiske rundt dette temaet. Ledere og andre sykefraværs-ansvarlige er mine primære informanter. Kandidatene som ble utvalgt kommer fra forskjellige fagområder, har ulikt erfaringsgrunnlag og ulike roller i bemanningsselskapene de representerer. I håp om flere perspektiver var valget rundt ulik erfaring og flere aldersgrupper enkelt.

3.1.4 Pilottesting

For å være forberedt til de kvalitative intervjuene ble det gjennomført en pilottesting for å teste intervjuets struktur, spørsmålene som skulle stilles og innholdet (Davies & Mosdell, 2006, s.108). For å være forberedt bestemte jeg å gjennomføre en pilottesting med én informant. Dette vedtok jeg for å være forberedt på å håndtere de ulike utfordringene som kunne forekomme under møte med de aktuelle informantene. Som intervjuer er det forventet å vite omtrent hvor lang tid et intervju varer. Informantene mine tok seg pause fra arbeidet sitt og det ikke var derfor ikke ønskelig at de skulle avsette mer tid enn nødvendig (Davies & Mosdell, 2006). Jeg bestemte meg for å intervjué én pilot kandidat og var opptatt av å undersøke spørsmålenes tydelighet og prognose på tid. Etter endt pilottesting ble det bekreftet at intervjuet tok lengre tid enn antatt, noe som medførte at forventningene til korrekt estimert lengde under forventningsavklaringen med informantene ble endret på. Videre ble noen spørsmål endret i etterkant på bakgrunn av at jeg mottok konstruktive tilbakemeldinger om at noen av spørsmålene var for ledende.

3.2 Datainnsamlingsmetode

3.2.1 Intervjuguide

En viktig del av datainnsamlingen i denne bacheloroppgaven var bruk av en intervjuguide. Intervjuguiden ble utviklet for å sikre en strukturert tilnærming til intervjuene og for å sikre at alle relevante temaer ble dekket. Guiden bestod av elleve spørsmål som ble utviklet basert på forskningsspørsmålene og de overordnede målene for oppgaven. Den inneholdt både åpne spørsmål som oppfordret deltakerne til å dele sine tanker og erfaringer fritt, samt mer spesifikke spørsmål som utforsket bestemte temaer nærmere.

Før intervjuene ble gjennomført, ble intervjuguiden testet og justert gjennom en pilottest. Basert på svarene jeg fikk under pilottesten valgte jeg å omformulere spørsmålene som kunne bli tolket som ledende i håp om å ikke plante meninger hos informantene, men å oppfordre egen-reflekterte svar.

Under intervjuene ble intervjuguiden brukt som en veiledning for meg som intervjuer, samtidig som det var rom for fleksibilitet og improvisasjon under samtalen. Dette gjorde det mulig for meg å følge deltakernes svar og å gå dypere inn i spesifikke emner som var relevante for temaet i oppgaven, basert på deres erfaringer og perspektiver. Ved å bruke

intervjuguide sikret jeg at alle deltakerne ble stilt de samme spørsmålene, noe som bidro til at analysen kunne gjennomføres på en konsekvent måte. Intervjuguiden ble kontinuerlig evaluert og justert underveis i forskningsprosessen for å sikre at den var relevant og effektiv. Videre kom det frem etter endt intervju at guiden inneholdt flere spørsmål som kunne vært mer åpne enn først antatt. Den kontinuerlige evalueringen ble gjort i håp om å få mest mulig ut av intervjuene og samle inn rik og detaljert informasjon som kunne besvare forskningsspørsmålene grundig.

3.2.2 Gjennomføring av intervjuene

Det ble gjennomført fem intervjuer i tillegg til en pilottest i forkant av denne oppgaven. Intervjuene ble gjennomført med nøye utvalgte deltakere som hadde relevant erfaring og perspektiver rundt oppgavens forskningsemne.

Målet med pilottesten var å evaluere spørsmålsformuleringene og sikre forståelse fra deltakerne. Basert på tilbakemeldingene fra pilottesten, ble det som nevnt tidligere gjort justeringer på noen spørsmål som opplevdes ledende, for å unngå påvirkning og sikre åpne svar. Det ble også observert at intervjuet i gjennomsnitt varte i 20 minutter, noe som ble tatt i betraktning ved planleggingen av de påfølgende intervjuene.

I forkant av intervjuene måtte alle de fem informantene og pilottest-deltakeren signere et samtykkeskriv. Intervjuene ble gjennomført ansikt til ansikt, og deltakerne ble forsikret om konfidensialitet og anonymitet. De ble videre informert om formålet med studien og gitt muligheten til å stille spørsmål før intervjuet startet. Intervjuene ble tatt opp ved hjelp av lydopptak for å sikre datainnsamlingen. Under intervjuene ble det lagt vekt på å skape en trygg og åpen atmosfære, slik at deltakerne kunne dele sine meninger og erfaringer fritt. Som intervjuer fungerte jeg som en nøytral lytter og stilte oppfølgingsspørsmål for å få ytterligere innsikt i deltakernes perspektiver. Samtalen ble styrt av en intervjuguide som inneholdt både åpne spørsmål og mer spesifikke spørsmål direkte knyttet til forskningsspørsmålene. Etter hvert intervju ble lydopptakene transkribert og grundig gjennomgått for å sikre nøyaktig dokumentasjon av deltakernes svar. Dette ga et grundig materiale for videre analyse og tolkning av dataen. Det ble også tatt hensyn til etiske retningslinjer gjennom hele prosessen. Deltakernes samtykke ble innhentet skriftlig, og deres anonymitet og konfidensialitet ble ivarettatt gjennom bruk av koder, i stedet for deres faktiske navn.

4.0 Presentasjon av Funn og Drøfting

4.1 Introduksjon

I dette kapittelet skal jeg presentere funnene som ble gjort etter gjennomført intervjuer for å utforske bemanningsselskapers ansvar for å ivareta arbeidsmiljøet til utleid personell, med spesiell vekt på sykefraværsoppfølging. Formålet med undersøkelsen var å belyse ansvaret bemanningsselskaper har for å ivareta utleid personell sitt arbeidsmiljø og undersøke hvordan bemanningsselskaper håndterer sykefraværsoppfølging, samt deres forståelse av og etterlevelse av relevante lover og retningslinjer i det norske arbeidslivet.

I tråd med problemstillingen og forskningsspørsmålene ble data samlet inn gjennom kvalitative intervjuer med ansatte i bemanningsselskap og ulike fagområder. Intervjuene ble strukturert rundt mine to forskningsspørsmål og deltakerne ble spurt om deres erfaringer, praksiser og synspunkter knyttet til sykefraværsoppfølging og det juridiske rammeverket.

Analysen av dataene har fokusert på å identifisere mønstre, temaer og viktige funn som kunne besvare forskningsspørsmålene. Etter gjennomgang og tolkning av intervjuene presenteres resultatene her i dette kapittelet. Funnene vil videre bli diskutert i lys av eksisterende begrepsforklaringer og relevante empiriske funn for å få innsikt i hva som kjennetegner god metodikk for sykefraværsoppfølging og hvilke lover og regler som er gjeldende i det norske arbeidslivet. Jeg skal presentere datainnsamlingen i henhold til problemstillingen og videre drøfte hvert tema for seg: lover og retningslinjer i det norske arbeidslivet, tillit, kommunikasjon og kultur. Nøkkelbegrepene mine er knyttet sammen og kan i flere tilfeller overlape hverandre, men kan likevel reflektere ulike nyanser som kan vise seg som viktige for å gjennomføre god sykefraværsoppfølging.

4.1.1 Informantenes oppfatning av lover og retningslinjer

Informantene ga innblikk i hvordan sykefraværsoppfølgingen er regulert i henhold til norsk lov og praksis. Alle informantene er enige om og bekrefter at det er krav om og forventet at oppfølging av sykefravær skjer fra arbeidsgivers side, med andre ord er det bemanningsselskapet sitt ansvar å følge opp sine medarbeidere og ikke kunden som har leid inn medarbeider uavhengig av fagområde. Informant 4 bekrefter at det er lovpålagt at arbeidsgivere ikke kan spørre om diagnose ved sykefravær, noe som igjen kan påvirke oppfølgingen negativt ved å begrense mulighetene for tilrettelegging. Informant 5 poengterte

at det stilles spørsmål rundt om sykefraværet skyldes årsaker på arbeidsplassen som kan skape rom for ærlighet og eventuell tilrettelegging.

Alle informantene fremhever viktigheten av god kommunikasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker under sykefraværsoppfølging, men presiserer også at det er essensielt viktig med god kommunikasjon med kunden for å optimalisere eventuelle relevante tiltak for medarbeidere. I henhold til loven er bedrifter pålagt å tilrettelegge arbeidet for sykmeldte ansatte når det lar seg gjøre og de fleste informantene nevner tilrettelegging som en viktig del av sykefraværsoppfølgingen. Dette kan inkludere alt fra alternative arbeidsoppgaver, endring av arbeidstid, eller andre former for tilpasning for å hjelpe medarbeidere tilbake til arbeidslivet. Dette samsvarer også med prinsippene i IA-avtalen. En informant forteller at i tilfeller det er utfordrende å tilrettelegge, lages det oppfølgingsplaner i samarbeid med medarbeider og i noen tilfeller sammen med NAV. Dette for å sikre en strukturert tilnærming til sykefraværsoppfølgingen.

Samtidig understrekes behovet for å følge lovpålagte regler rundt taushetsplikt og dokumentasjon av sykefravær. Det er tydelige forskjeller i hvordan sykefraværsoppfølgingen praktiseres og oppleves, spesielt mellom ulike bransjer som fysiske yrker og/eller offshore til pedagogisk sektor og administrative roller. Dette kan skyldes forskjeller i arbeidsmiljøet til kunden, type arbeidsoppgaver og fagområder.

Avslutningsvis kommer det frem at informantene tydeliggjør at oppfølgingen av sykefravær primært er arbeidsgivers ansvar, uavhengig av kundens involvering. Kommunikasjon kommer også frem som en nøkkelkomponent for å sikre strukturerte oppfølgingsplaner i samarbeid med medarbeider og for å optimalisere eventuell nødvendig tilrettelegging.

4.1.2 Informantenes tolkning av betydningen av tillit under sykefraværsoppfølging

“ Tillit spiller en avgjørende rolle for bemanningsselskapet når det kommer til sykefraværsoppfølging. Først og fremst er tillit viktig mellom arbeidsgiver og arbeidstaker fordi det legger grunnmuren for åpen dialog og samarbeid, som begge er nødvendig for å håndtere sykefravær effektivt. For det andre er det viktig mellom bemanningsselskap, medarbeider og kunde, da det bidrar til å skape et trygt og konstruktivt samarbeid der alle kan jobbe sammen mot felles mål.” (Informant 3).

Informantene er enige i at tillit er sammensatt og kan bestå av flere elementer og har ulike strategier for å skape tillit til sine medarbeidere både via kommunikasjon og handlinger. For eksempel forteller Informant 2 at det under oppstartsamtalen med medarbeider informeres om at informanten har erfaring fra fagområdet selv, slik at dersom medarbeider har behov for råd eller veiledning kan den enkelte ta opp telefonen eller enkelt sende en e-post for å planlegge tidspunkt for en samtale. Videre forteller informant 2 at flere medarbeidere foretrekker å holde dialogen med én spesifikk konsulent på bakgrunn av medarbeiders opplevelse av å bli hørt og møtt ved gjentatte anledninger. Begge eksemplene kan illustrere at informanten gjennom relasjonsbygging og atferd forsøker å skape tillit til medarbeidere. Dette kan understreke at tillit ikke bare er en følelse, men også noe som demonstreres gjennom samspill og atferd.

Når det gjelder tillit knyttet til sykefraværsoppfølging, trekker informantene frem flere gjennomgående temaer. Informant 3 forteller at majoriteten av sine medarbeidere er fra et annet land, og at avdelingen derfor setter søkelys på å ansette konsulenter fra samme sted slik at de gjennom språkforståelse kan bygge god tillit. Videre kommer det frem at kundene stort sett ikke kan kommunisere på dette språket som igjen skaper antakelser rundt at medarbeidere enklere kan kommunisere åpent og ærlig med bemanningsselskapet.

Det er diskusjon rundt tilrettelegging av arbeid for sykemeldte medarbeidere. Noen informanter opplever at kunder er villige til å tilrettelegge, mens andre mener det er utfordrende å få dette til i praksis. Dette peker på behovet for tillit og samarbeid for å finne løsninger som passer alle de tre partene. Informant 2 nevner at kunder er flinke til å tilrettelegge både når det kommer til endring av arbeidsoppgaver, men også rundt arbeidstid, påpeker informant 5 at det sjeldent finnes tilrettelegging innenfor informantens fagområde og videre at innleier har et like stort tilretteleggingsansvar som det bemanningsselskapet har. Dette kan vise ulikheter i kundens tilnærming til å tilrettelegge for syke medarbeidere, men det kan også omhandle en representasjon av informantenes ulike fagområder hvor det kan være enklere å tilrettelegge for eksempel merkantilt personell, enn en industri arbeider.

Alle informantene fremhever viktigheten av god kommunikasjon mellom alle involverte parter som en viktig faktor for å bygge tillit. Åpenhet rundt fraværsårsaker og muligheten til og åpent kunne diskutere tilrettelegging kan bidra til å bygge tillit og å finne gode løsninger. Informant 4 snakker om utfordringene rundt tilrettelegging når medarbeidere ikke deler

årsaken til sykefraværet, mens informant 5 påpeker viktigheten av å stille medarbeider de riktige spørsmålene for å kunne tilrettelegge bedre. Dette kan illustrere ulike perspektiver på kommunikasjons rolle under sykefraværsoppfølging.

4.1.3 Informantenes tolkning av kommunikasjon relatert til sykefraværsoppfølging:

Alle informantene er som nevnt enige i at kommunikasjon er essensielt viktig som ansatt i et bemanningsbyrå. Det presiseres at kommunikasjon er viktig fordi representantene fra bemanningsselskapet er både arbeidsgivere til egne medarbeidere og samarbeidspartnere for sine kunder. Bemanningsselskapet er med andre ord avhengig av å skape gode relasjoner med sine medarbeidere ved å lære dem å kjenne og være lydhør for deres ønsker og behov. Dette er blant annet viktig for å klare å matche medarbeider hos riktig kunde som igjen er med på å skape fremdrift og gode samarbeid med kundene.

Informant 5 nevner viktigheten av gjensidig kommunikasjon mellom medarbeider og arbeidsgiver. Alle informantene poengterer at som arbeidsgivere er de avhengig av å vite hva som skjer på arbeidsplassen, hvordan medarbeidere har det og hva de eventuelt kan tilrettelegge rundt da de ikke ser medarbeidere på daglig basis. Videre er de også avhengig av god kommunikasjon fra kundens side samt avhengig av at kunden er villig til å tilrettelegge for medarbeidere ved fraværstilfeller. Dette samsvarer med at kommunikasjon er avgjørende for å oppnå forståelse, samarbeid og sosiale bånd.

Informantene legger også vekt på behovet for tydelige oppfølgingsplaner og dialogmøter mellom arbeidsgiver og medarbeidere. Flere informanter forteller at de tidligere har opplevd motvilje før samtaler rundt sykefraværsoppfølging, men at de gjennom opplæring, diskusjon og erfaring føler seg tryggere i disse samtalene. Dette kan indikere i en økt forståelse og aksept for kommunikasjonsprosessen. Informant 2 forteller at under sine første oppfølgingssamtaler opplevdes det som å gå inn i en rolle som kan sammenlignes med Goffmans beskrivelse av å være på scenen. Videre trekker samme informant paralleller til gjengangere av medarbeidere som ringer inn flere ganger i uken med nye sykdommer som igjen oppleves som om det kan være iscenesatt. Noen informanter opplever at kunder ikke er samarbeidsvillige rundt tilrettelegging, mens andre viser positiv vilje til å bidra for å få medarbeider raskt tilbake i arbeid. Dette understreker betydningen av å håndtere ulike holdninger og behov gjennom effektiv kommunikasjon. Informantene fremhever behovet for klare retningslinjer og samarbeid mellom ulike parter, både utleier, de utleide og kunder for å

sikre effektiv oppfølging av sykefravær. Dette samsvarer med kommunikasjon som avgjørende for samarbeid og forståelse om at kommunikasjonen er avgjørende for samfunnets funksjon. Samlet sett spiller kommunikasjon en viktig rolle under sykefraværsoppfølging og informantenes svar viser at effektiv kommunikasjon, tilrettelegging og samarbeid er nøkkelfaktorer for å møte utfordringer knyttet til sykefravær på arbeidsplassen.

4.1.4 Informantenes tolkning rundt kultur relatert til sykefraværsoppfølging:

Det kommer frem ulike variabler rundt kultur og informantene rapporterer som nevnt om ulike tilnærminger til tilrettelegging og kommunikasjon rundt sykefraværsoppfølging. Noen fagområder og virksomheter opplever at kundene har et sjeldnere fokus på tilrettelegging og kommunikasjon rundt sykefraværsoppfølging enn andre. Disse tilfellene handler basert på informantenes fagområder, stort sett om tilfeller der medarbeider er utleid hos kunder i fysisk arbeid hvor tilrettelegging er mer utfordrende. Når det kommer til kundens rolle under sykefraværsoppfølging, peker informantene på betydningen av samarbeid med kunden for effektiv håndtering av sykefravær. Mens noen kunder kan legge press på rask tilbakevending til arbeid, eller eventuelt uttrykker et ønske om utskiftning av medarbeider, understreker andre viktigheten av kundens støtte og vilje til tilrettelegging.

Alle informantene ser verdien av grundig opplæring og erfaring i å håndtere sykefraværsoppfølgingen. Opplæring setter søkelys på kommunikasjonsevner, lovverk, rolleforståelse og bruk av relevante verktøy og ressurser. Noen informanter etterlyser mer effektive systemer og tilstrekkelige ressurser for å håndtere sykefraværsoppfølging. Dette understreker et behov for investeringer i teknologi og mer tid til oppfølging. Det fremheves ulike perspektiver på ansvarsfordelingen mellom ulike aktører. Samtidig understrekes betydningen av samarbeid mellom bemanningsbyråer, kunder og medarbeidere for å sikre god oppfølging av sykefravær og et positivt arbeidsmiljø.

Informant 2 forteller at under oppstartsamtalet med nye medarbeidere går de rutiner gjennom informasjon som er relevant for medarbeidere dersom sykdom forekommer. For eksempel informeres medarbeiderne om at som arbeidsgiver er informanten pliktig til å følge opp ved sykefravær, og videre at medarbeiderne også er pliktig til å samarbeide i slike tilfeller. Medarbeidere informeres også om rettigheter rundt sykelønn og blir ansvarliggjort på hva sykdom er, og i hvilke tilfeller bemanningsselskapet enkelt kan tilrettelegge. Informant 2 forteller også at tilrettelegging forekommer hyppig ved for eksempel psykiske sykdommer

hvor det gjerne er ønskelig med kortere arbeidsdager. Vi kan basert på arbeidsmiljø, spesifikt rettet mot sykefravær gjenkjenne noen av Hofstedes dimensjoner relatert til kultur:

1. Individualisme vs. Kollektivism:

Informant 1 reflekterer og forteller om en samtale som foregikk med en medarbeider relatert til sykefravær grunnet forhold på arbeidsplassen. Informant 1 forteller at medarbeider beskrev en opplevelse av å føle seg utstøtt og alene på en jobb hvor man i utgangspunktet jobber i team og reflekterer videre over om det kan omhandle at medarbeider er innleid, eller en individualistisk arbeidskultur innad hos kunden.

2. Maktdistanse: I organisasjoner preget av hierarkier kan man drøfte om beslutninger rundt sykefraværsoppfølging og tilrettelegging blir tatt av ledelsen, uten mye involvering eller tilbakemelding fra ansatte på lavere nivåer. Dette kan igjen føre til manglende fleksibilitet og tilpasningsevne i håndteringen av sykefravær.

Hierarkiet kan være utfordrende å definere når et bemanningsselskap (tredjepartselskap) blandes inn og siden alle informantene representerer bemanningsselskap, er de direkte ansvarlige for medarbeiderne sine sykefraværsoppfølging og får ikke direkte press fra egen ledelse. Ledelsen i bemanningsselskapet har lite med den direkte oppfølgingen å gjøre, men styrer strategier og opplæring i håp om å senke sykefraværet. Det kan likevel reflekteres over om bemanningsselskapet ikke får det samme innblikket over egne ansatte som kollegaer som arbeider direkte med medarbeiderne på arbeidsplassen får.

3. Usikkerhetsunnvikelse: Også i organisasjoner med høy usikkerhetsunnvikelse kan det være en tendens til og strukturert følge etablerte regler og prosedyrer ved sykefraværsoppfølging. Dette kan føre til mindre rom for fleksibilitet og tilpasning til medarbeiders individuelle behov. Derimot i organisasjoner med lav usikkerhetsunnvikelse kan det være større toleranse for usikkerhet og risiko knyttet til håndtering av sykefravær som igjen kan føre til åpenhet og løsninger. Informant 2 forteller at bemanningsselskapet har tydelige retningslinjer rundt sykefravær og forventer at ved sykdom ringer medarbeider inn fra klokken 0700 for deretter å ha jevnlig dialog rundt klokken 1300 samme dag og påfølgende dager alt etter sykefraværets lengde. Dette kan tyde på at avdelingen informanten representerer har høy usikkerhetsunnvikelse som igjen kan føre til mindre rom for fleksibilitet og tilpasning på vegne av medarbeider som gjenre kan oppleves negativt overfor

medarbeider.

Det må likevel poengteres at det vil være andre retningslinjer og forventninger for et bemanningsselskap som også representerer kunder, som forventer hyppige oppdateringer og tydelighet på hva de kan forvente av arbeidskraft påfølgende dag. På en annen side kan det også gi medarbeider en form for struktur, og noe å forholde seg til som igjen kan bidra til å senke sykefraværet. Spesielt ved tilfeller når medarbeider har høyt og hyppig sykefravær og det kan mistenkes at sykdommen omhandler vondt i viljen. På denne måten blir medarbeider ansvarliggjort og får tid til å kjenne på hvor syk de faktisk er.

4. Maskulinitet vs. Feminitet: Organisasjonskulturer som er preget av maskuline verdier som prestasjon og konkurransedyktighet kan legge stor vekt på sykefraværsoppfølging som en del av effektivitet og produktivitet, som igjen kan føre til press på ansatte for å raskt komme tilbake på jobb, selv om de kanskje trenger mer tid på å komme seg. Derimot i organisasjoner med mer feminin kultur kan de fremme en kultur rundt omsorg og livskvalitet og vise mer forståelse og støtte for ansattes behov ved sykefravær.

Maskulin og feminin organisasjonskultur kan også være et definisjonsspørsmål. Mens informantene som representerer fysisk arbeid reflekterer rundt den «maskuline kulturen» deres medarbeidere arbeider i og lurer på om arbeidskulturen kan være bidragsyter i å skape langtidssykdom ettersom flere medarbeidere presser seg i lengre perioder. Forteller også informanter som representerer mellommenneskelige yrker, som vi i utgangspunktet kan anta er «feminine kulturer» med søkelys på forståelse og støtte ved sykefravær, at også her beskriver medarbeidere at de må være flinke piker og gutter for og ikke belaste sine kollegaer ved sykdom. Gjerne både maskuline og feminine arbeidskulturer kan fremme langtidssykdom på hver sin måte dersom vi ikke er forsiktede og ikke overbelaster. Informant 2 presiserer at det er deres jobb å stille de riktige spørsmålene til både medarbeider og kunde for å kunne tilrettelegge på best mulig vis for og ikke overbelaste medarbeidere som igjen kan skape fremdrift og forsikre kortere eller lavere sykefravær.

Glomsett definerer som nevnt i teorien organisasjonskultur som en form for beskyttelse og rekreasjonshjem for organisasjonen og sammenligner det med et immunsystem som hindrer «bakterier og virus» fra å ødelegge organisasjonen. Som bemanningsselskap med medarbeidere som er utleid hos kunder kan det også medføre at medarbeidere føler seg

utenfor på bakgrunn av at de ikke er en del av den indre organisasjonskulturen til kunden. Informant 1 illustrerte et eksempel rundt en medarbeider som ble sykemeldt på grunnlag av blant annet gjentatte opplevelser av utenforskap i et langtidsopphold hos kunde. Dette eksemplet kan tyde på at medarbeider ikke kom seg inn i kundens «immunforsvar» og heller opplevde seg selv som en «bakterie». Når det er nevnt kan det videre drøftes om det er arbeidskulturen internt hos kunden som egentlig representerer «bakterien» da det muligens tyder på en kultur som er motstander av endring og som igjen hindrer læring.

4.1.5 Informantene om hva som kjennetegner en god metodikk for sykefraværsoppfølging

Som allerede introdusert gjennom analyse kapittelet har informantene pekt på flere elementer som kjennetegner god metodikk for sykefraværsoppfølging. Informantene understreket viktigheten av åpen kommunikasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette inkluderer å lytte til medarbeideres behov, bekymringer og være villig til å samarbeide rundt tilrettelegging. Et eksempel på dette kan være når en medarbeider trenger en midlertidig endring i arbeidsoppgavene på grunn av helseutfordringer. Ved åpen kommunikasjon kan medarbeider diskutere med bemanningsselskapet og finne en god løsning for begge parter, samt forsøke å involvere kunden.

En god metodikk for sykefraværsoppfølging innebærer å tilpasse arbeidet etter medarbeiders behov og evner. Dette kan inkludere endringer i arbeidsoppgaver, arbeidstider eller arbeidsmiljø. For eksempel forteller informant 5 at hvis en arbeidstaker har problemer med å sitte lenge på grunn av en ryggskade, kan arbeidsgiveren tilrettelegge ved å tilby justerbart skrivebord eller en stol med god ergonomi. Informantene påpekte viktigheten av jevnlig samtaler for å følge opp medarbeidernes situasjon. Dette kan innebære å vurdere eventuelle endringer i tilstanden og tilpasse oppfølgingsplanen deretter. Informant 1 presiserer at det kan være gjennom månedlige oppfølgingsmøter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for å diskutere fremgangen og eventuelle endringer som trengs rundt tilretteleggingen.

Noen avdelinger presiserte at de hadde en rutine rundt å informere om sykefravær og sykefraværsoppfølging allerede under oppstartsamtalen. På denne måten blir medarbeider informert om at bemanningsselskapet har en plikt til å følge opp sin medarbeider ved sykdom og videre at medarbeider har en plikt til å samarbeide.

Flere informanter understreket betydningen av å samarbeide med andre parter, for eksempel

helsepersonell eller andre sektorer. Dette samarbeidet kan bidra til å sikre en helhetlig og effektiv oppfølging av sykefraværet. Eksempelvis forteller Informant 5 at bemanningsselskapet kan samarbeide med en bedriftshelsetjeneste for å få råd om hvordan man best kan tilrettelegge for en medarbeider med helseutfordringer.

En god metodikk tar hensyn til den enkelte arbeidstakers behov og situasjon. Dette kan inkludere å være fleksibel og tilpasse oppfølgingsplanen etter individuelle forhold og utfordringer. For eksempel, hvis en arbeidstaker opplever angst i visse arbeidssituasjoner kan arbeidsgiveren tilrettelegge ved å gi mer støtte, eller tilby muligheter for kortere arbeidsdager. Det ble også påpekt viktigheten av og kontinuerlig evaluere og forbedre metodikken for sykefraværsoppfølging. Flere informanter viste til eksempler som kom fra lærdom av erfaringer hvor de kan identifisere utfordringer eller mangler og iverksette tiltak for å adressere disse. For eksempel kan arbeidsgiveren etter hvert oppdrag drøfte hvilke tilretteleggingstiltak som ikke fungerer som forventet, og deretter endre og erstatte dem med mer effektive løsninger.

4.1.6 Metodens styrker og svakheter

Den kvalitative tilnærmingen ga meg mulighet til å få innsikt i ansatte i bemanningsselskapers perspektiver rundt metodikker og utfordringer knyttet til sykefraværsoppfølging i bemanningsselskap. Resultater fra en slik studie kan være vanskelig å generalisere til andre grupper eller situasjoner da de er basert på et lite utvalg av deltakere og spesifikke kontekster. Ved å intervju ansatte har jeg fått innsikt i den konkrete konteksten ansatte møter relatert til sykefraværsoppfølging, men ettersom kvalitative studier er sterkt avhengig av tolkningene til forskeren, kan det være en utfordring å sikre objektivitet og redusere egen forståelse og antakelser.

Den kvalitative tilnærmingen tillater å utforske ulike temaer og perspektiver som kan oppstå under oppfølgingssamtaler og gir derfor rom for endringer og funn som kommer frem underveis. Intervjuene har vært tidkrevende når det kommer til datainnsamling, analyse og lesing på feltet. Videre kan deltakere i studien være begrenset av tilgjengelighet, interesse for å delta eller andre faktorer som kan påvirke representativiteten til resultatene. Informantene ser ut til å være klar over de juridiske rammene som regulerer sykefraværsoppfølgingen, spesielt i henhold til arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. De erkjenner arbeidsgiveres ansvar for tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte arbeidstakere, samt kravene til dokumentasjon av sykdom for å motta sykepenger. Informantene viser enighet rundt

viktigheten med tillit og kommunikasjonens betydning under sykefraværsoppfølging. De forstår at tillit er nødvendig for effektiv samhandling mellom ulike parter, både internt i organisasjonen, med medarbeidere og med kunder. Videre er de enige i betydningen av klar og åpen kommunikasjon for å sikre effektiv oppfølging av sykefravær, tilrettelegging på arbeidsplassen og samarbeid mellom de involverte parter. Informantene forteller om ulike tilnærminger til tilrettelegging og kommunikasjon rundt sykefraværsoppfølgingen, noe som kan indikere ulike bedriftskulturer og organisasjonskulturer. Noen virksomheter ser ut til å ha en sterkere kultur for tilrettelegging og samarbeid, mens andre opplever utfordringer knyttet til kundens rolle og holdninger til sykefraværsoppfølging. Dette peker på betydningen av å forstå og tilpasse seg den eksisterende kulturen i organisasjonen når man iverksetter tiltak for å håndtere sykefravær.

5.0 Konklusjon

I denne oppgaven har jeg tatt sikte for å utforske bemanningsselskapers ansvar for å ivareta arbeidsmiljøet til utleid personell, spesielt med tanke på sykefraværsoppfølging for å sikre ansattes trivsel og helse. Ved å sette søkelys på to hovedaspekter 1) kjennetegnene ved god metodikk for sykefraværsoppfølging og 2) det juridiske rammeverket som styrer bedrifters ansvar i denne sammenhengen- søker denne studien å bidra til en dypere forståelse av bemanningsselskapers rolle i å håndtere sykefravær blant utleid personell.

Sykefraværet i Norge har vært økende, og næringslivet står dermed overfor utfordringer med å senke det. Dette gjør god sykefraværsoppfølging avgjørende spesielt for bemanningsselskaper som opererer med flere parter samtidig. Mens det er omfattende litteratur om generelt sykefravær, fant jeg mindre forskning når det gjelder forskning på sykefravær i bemanningsselskaper. Derfor er det viktig for samfunnet å undersøke hvilket ansvar disse selskapene har for å ivareta arbeidsmiljøet til utleid personell, i håp om å bidra til å redusere sykefraværet blant utleid personell.

Den teoretiske rammen i oppgaven har utforsket både det juridiske rammeverket som regulerer sykefraværsoppfølging i Norge og den viktige betydningen rundt begreper som tillit, kommunikasjon og kultur. Gjennom å analysere gjeldende lover og retningslinjer, inkludert Arbeidsmiljøloven, Folketrygdloven og IA-avtalen, samt begrepsanalyser og teorier rundt tillit, kommunikasjon og kultur, søker oppgaven å legge grunnlaget for en dypere forståelse av sykefraværsoppfølging i bemanningsselskaper.

Oppgaven har en kvalitativ tilnærming med intervjuer som metode for datainnsamling. En intervjuguide ble utviklet for å sikre en strukturert tilnærming og intervjuene ble gjennomført med nøye utvalgte deltakere med relevant erfaring og perspektiver. Gjennom en grundig analyse av intervjuene søker oppgaven å besvare hvilke juridisk rammeverk som styrer bedrifters ansvar og kjennetegnene ved god metodikk for sykefraværsoppfølging. Oppgavens hensikt har å bidra til økt kunnskap om bemanningsselskapers rolle i sykefraværsoppfølging og ivaretagelse av utleid personell, trivsel og helse.

Gjennom kvalitative intervjuer ble det utforsket hvordan bemanningsselskaper håndterer sykefraværsoppfølging og etterlever relevante lover og retningslinjer. Resultatet viste at informantene understreket viktigheten av å følge etablerte rutiner og regler, som er lovpålagt som taushetsplikt og dokumentasjon av sykefravær. Samtidig påpekte de behovet for god kommunikasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, samt klare retningslinjer for oppfølging av sykefravær.

Tillit ble identifisert som en nøkkelingrediens i sykefraværsoppfølgingen. Dette omfatter tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, samt tillit til samarbeidet mellom bemanningsselskap, kunde og arbeidstaker. Kommunikasjon spiller en avgjørende rolle i å bygge denne tilliten.

Analysen avdekket ulike tilnærminger til tilrettelegging og kommunikasjon rundt sykefraværsoppfølging, som reflekterer ulike bedriftskulturer og organisasjonskulturer. Noen virksomheter legger stor vekt på tilrettelegging og samarbeid, mens andre opplever utfordringer knyttet til kundens rolle og holdninger.

En god metodikk for sykefraværsoppfølging involverer åpen kommunikasjon, tilpasning av arbeidet etter gjeldende lovverk, arbeidstakers behov, jevnlig oppfølgingsmøter og samarbeid med både medarbeider og kunde. Kontinuerlig evaluering og forbedring av metodikken ble også fremhevet som viktig.

Den kvalitative tilnærmingen har gitt en dyp innsikt i bemanningsselskapenes perspektiver på sykefraværsoppfølging, og har bidratt til å utforske ulike temaer og perspektiver som oppstår under og relatert til oppfølgingsamtalene. Selv om denne tilnærmingen gir rom for rikere funn og endringer underveis, er det viktig å erkjenne begrensningene ved å generalisere funnene til andre grupper eller situasjoner på grunn av det begrensede utvalget av deltakere og

spesifikke kontekster.

Avslutningsvis har denne undersøkelsen bidratt til økt forståelse av bemanningsselskapers rolle i sykefraværsoppfølging og identifisert viktige faktorer som påvirker denne prosessen. Oppgaven har også bygget seg opp ved hjelp av begrepene og betydningene rundt tillit, kommunikasjon og kultur som er tre nøkkelkomponenter som er knyttet sammen og utgjør fundamentet for vellykket håndtering av sykefravær på arbeidsplassen. Basert på svar fra informantene mine har bemanningsselskapet ansvar for sykefraværsoppfølging i henhold til det juridiske rammeverket og samarbeider tett med både medarbeidere og kunder for å tilby tilrettelegging etter den individuelle behov. Nøkkelbegrepene er med på å bidra til å skape et miljø der ansatte føler seg verdsatt, respektert og ivaretatt, noe som igjen kan bidra til å redusere sykefraværet og fremme trivsel. Det er tydelig at det er behov for ytterligere forskning og oppmerksomhet på dette området for å utvikle og iverksette effektive tiltak for å øke tilretteleggingsmuligheter og redusere sykefravær blant utleid personell i Norge.

6.0 Litteraturliste

Davies, M. M., & Mosdell, N. (2006). *Practical Research Methods for Media and Cultural Studies*. Edinburgh: Edinburgh University Press Ltd.

Goffman, E. (1992). *Vårt rollespill til daglig*. Pax forlag.

Havorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet* (5.utg). Cappelen.

Johansen, O., & Sætersdal, H. (2018). *HR og personalledelse* (2.utg). Cappelen Damm

Klausen, A. M. (1986). *Med Dagbladet til tabloid - En studie i dilemmaet børs og katedral*, Gyldendal, Oslo

Glomseth, R. (n.d). *Hva er organisasjonskultur?* (PDF). Universitetet i Stavanger. Hentet fra: https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/bitstream/handle/11250/2594959/hva_er_organisasjonskultur.pdf?sequence=1

Withaven Hansen, M.A. (2020). *Hofstedes kulturelle dimensjoner og pragmatisk nytteverdi: svakheter og styrker ved hans teoretiske modell*. (Masteroppgave, Universitetet i Tromsø). <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/20799/thesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Arbeidstilsynet. (n.d). *Psykososialt arbeidsmiljø* (Arbeidstilsynet.no) Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/>

[Arbeidstilsynet. \(n.d\). Arbeidsmiljøloven – aml \(Arbeidstilsynet.no\) Hentet fra: https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/](https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/)

Arbeidstilsynet. (n.d). Bemanningsforetakets ansvar og plikter. (arbeidstilsynet.no) Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/innleie/bemanningsforetakets-ansvar-og-plikter/>

Arbeidstilsynet. (n.d). §8-1.Plikt til informasjon og drøfting. (arbeidstilsynet.no) Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/8/8-1/>

Arbeidstilsynet. (n.d). Oppfølging av sykmeldte. (Arbeidstilsynet.no) Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/tilrettelegging/oppfolging-av-sykmeldte/>

Giskje, J. (2024). Arbeidsmiljøloven. (snl.no). Hentet fra: <https://snl.no/arbeidsmiljøloven>

Lenas. (n.d). Bemanningsbyrå. (lenas.no). Hentet fra: <https://lenas.no/om-oss/bemanningsbyra/>

Lovdata. (2017). Likestillings- og diskrimineringsloven. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/likestillings--og-diskrimineringsloven/id2583238/>

Lovdata. (n.d).1.12 Regler om oppfølging av sykefravær. Hentet fra: https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2024/KAPITTEL_1-12

Lovdata. (n.d). Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (trygghet mot varsling av kritikkverdige forhold). Hentet fra: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_5#%C2%A74-6

Regjeringen. (2023). IA-avtalen 2019-2024 (Regjeringen.no). Hentet fra: https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192024/id2623741/

Sagberg, I. (2022). Organisasjonskultur. (snl.no). Hentet fra: <https://snl.no/organisasjonskultur>

Sosiologien. (2023). Hva er tillitt? (Sosiologen.no) Hentet fra: <https://sosiologen.no/ideer/essay/hva-er-tillit/>

Statistisk sentralbyrå. (2024). Høyt sykefravær i 2023. (SSB.no) Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/sykefravaer/artikler/hoyt-sykefravaer-i-2023>

Ndla. (n.d). Hva er kommunikasjon. (ndla.no). Hentet fra: <https://ndla.no/nb/subject:1:1f1865fc-e4cc-48a0-918f-3530485ec424/topic:1:ae0e6304-d30e-4d3f-8e94-306d1a884e10/topic:1:b4a83480-e593-4b51-ae4c-9dee708c1616/r>

7.0 Vedlegg

Intervjuguide - *Hvilke erfaringer har du med gjennomføring av sykefravørsoppfølging? Hva har vært positivt og hva har vært negativt?*

- 1. Hvordan opplever du at kunden påvirker muligheten til å ha en god sykefravørsoppfølging?*
- 2. Kan du gi eksempler på situasjoner der kundens handlinger har påvirket oppfølgingsprosessen positivt eller negativt?*
- 3. Hva slags endringer eller tiltak mener du kan gjøres for å forbedre opplevelsen av sykefravørsoppfølgingen?*
- 4. Opplever du at du har fått tilstrekkelig med kurs opplæring for å gjennomføre sykefravørsoppfølging samtalene?*
- 5. Hvordan oppleves sykefravørsoppfølgingen for din del? Hvilke følelsesmessige reaksjoner har du opplevd?*
- 6. Har du opplevd at kunden ikke er samarbeidsvillig i form av f.eks. tilrettelegging?*
- 7. Kan du beskrive et konkret eksempel der kundens holdninger har vært en utfordring eller en støtte i arbeidet med å redusere sykefraværet?*
- 8. Hvordan opplever du din relasjon med medarbeiderne i forhold til åpenhet og ærlighet i dialoger, sammenlignet med hvordan det kunne vært hvis en innleier hadde fulgt opp medarbeiderne?*
- 9. Hvilke virkemidler savner du i sammenheng med sykefravørsoppfølgingen? f.eks. hva rår du egentlig over av tiltak for å kunne tilrettelegge. I utg. innleier og forhold der som må endres på kundens arbeidsplass for og faktisk kunne tilby tilrettelegging.*
- 10. Hva tenker du at du som utleier at du kan forvente av innleier i form av samarbeid ved sykefravær?*
- 11. Hvilke tanker gjør du deg om ansvarsfordeling? F.eks. utleier som arbeidsgiver, men innleier er den som kan tilrettelegge.*

