



Bacheloroppgave

ADM650 Jus og administrasjon

Hvilke rutiner har arbeidsgiver rundt oppfølging og tilrettelegging for sykemeldte ansatte med restarbeidsevne?

Kandidatnummer 15

Andrine Lund Lauritzen

Totalt antall sider inkludert forsiden: 36

Molde, 31.05.23



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§16 og 36.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert, jf. høgskolens regler og konsekvenser for fusk og plagiat	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Personvern

Personopplysningsloven

Forskningsprosjekt som innebærer behandling av personopplysninger iht. Personopplysningsloven skal meldes til Sikt for vurdering.

Har oppgaven vært vurdert av Sikt?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer: 836993

- Hvis nei:

Jeg/vi erklærer at oppgaven ikke omfattes av Personopplysningsloven:

Helseforskningsloven

Dersom prosjektet faller inn under Helseforskningsloven, skal det også søkes om forhåndsgodkjenning fra Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk, REK, i din region.

Har oppgaven vært til behandling hos REK?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Sølve Mikal Krekvik Nerland

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven. §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjennelse.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å

gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja

nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja

nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja

nei

Dato: 31.05.23

Antall ord: 7654

Forfattererklæring: Andrine Lund Lauritzen

Forord

Denne oppgaven er skrevet som en avsluttende del av min bachelorgrad i juss og administrasjon på Høgskolen i Molde, våren 2023. Gjennom studieløpet har jeg tilegnet mye kunnskap om hvordan velferdssystemet i Norge fungerer, sett opp mot lover og regler. Jeg har også vært heldig og hatt utplassering hos statsforvalteren i Møre og Romsdal, hos justis- og vergemål og oppvekst- og utdanning. Kunnskapen og erfaringen studiet og utplasseringen har gitt meg, har inspirert meg til valg av problemstilling om hvordan en bedrift følger opp sykemeldte og tilrettelegger for at ansatte ikke skal være borte fra jobb lenger enn nødvendig.

Jeg ønsker å takke min veileder, Sølve Mikal Krekvik Nerland, som har satt av tid til å gi god og konstruktiv tilbakemelding i løpet av oppgaveskrivingen. Oppgaven hadde ikke blitt det samme uten den gode veiledningen du har gitt meg. Videre ønsker jeg å takke respondentene og informanten som har deltatt i undersøkelsen og gjort det mulig å samle inn data til analysen. Til slutt ønsker jeg å takke familien min som har støttet, motivert og gitt meg gode innspill i løpet av mine tre år på Høgskolen i Molde.

Tusen takk.

Andrine Lund Lauritzen

31.05.2023

Sammendrag

Denne oppgaven undersøker hvordan bedrifter følger opp og tilrettelegger for sykemeldte ansatte med en restarbeidsevne. For å belyse problemstillingen har jeg valgt en åpen, kvalitativ tilnærming, hvor jeg innhenter data fra et fokusgruppeintervju med to respondenter fra en bedrift og et personlig, individuelt intervju med en leder fra NAV-lokalt som informant. Dataen som samles inn, blir drøftet opp mot teorien til Abraham Maslow om de grunnleggende behovene i behovspyramiden og arbeidsmiljøloven §4-6.

Analysen presenterer fem spørsmål som er lagd som følge av en oppsummering av intervjuguidene som er brukt i undersøkelsen. Spørsmålene setter søkelys på problemstillingen og blir diskutert opp mot valgt teori. De etiske vurderingene blir presentert etter følgende: informert samtykke, krav til privatliv, krav til riktig presentasjon av data, vurdering av meldeplikt til Sikt og ikke minst vurderinger rundt å studere egen organisasjon. Gjennom funnene blir det presentert at bedriften følger arbeidsmiljøloven §4-6, har en god oppfølgingsplan og tilrettelegger for alternative arbeidsoppgaver, så langt det lar seg gjøre. Dersom det hadde blitt benyttet en annen tilnærming eller en annen respondent, ville muligens funnene vært annerledes enn de jeg kan konkludere med i oppgaven. Dette skriver jeg mer om i videre forskning.

Innhold

1.0	Innledning	1
2.0	Teori	3
2.1	Maslows behovspyramide	3
2.2	Arbeidsmiljøloven §4-6	5
3.0	Metode	6
3.1	Valg av metode	7
3.2	Utvalg av enheter	7
3.3	Strukturering av intervju	9
3.4	Intervjuprosessen	10
4.0	Etiske vurderinger	11
4.1	Informert samtykke	11
4.2	Krav til privatliv	12
4.3	Krav til riktig presentasjon av data	13
4.4	Vurdering av meldeplikt til Sikt	13
4.5	Å studere egen organisasjon	13
5.0	Analyse	14
5.1	Rutiner ved sykemelding	14
5.2	Hvor tilgjengelig er informasjonen?	16
5.3	Kommunikasjon mellom partene	16
5.4	Alternative arbeidsoppgaver	18
5.5	Konsekvens av manglende arbeidsoppgaver	19
6.0	Konklusjon	20
6.1	Videre forskning	21
7.0	Litteraturliste	22
8.0	Vedlegg	23
8.1	Forespørsel til bedrift om intervju	24
8.2	Forespørsel til NAV om intervju	25
8.3	Intervjuguide til bedrift	25
8.4	Intervjuguide til NAV	27

1.0 Innledning

Det blir brukt mye ressurser av arbeidsgivere og NAV for å følge opp langtidssykemeldte arbeidstakere. En langvarig sykdom kan være en utfordring for både arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunnet. Statistikken viser at langtidssykemeldte arbeidstakere har større sjanse for å falle ut av arbeidsmarkedet og bli langtidsmottakere av trygdeytelser (Brage, Kristoffersen og Lysø 2014). Å være sykemeldt over en lenger periode kan påvirke både fysisk, psykisk og økonomisk for den enkelte. Det kan være krevende for den sykemeldte som kan føle på isolasjon og redusert selvfølelse. Den sykemeldte arbeidstakeren kan ha et ønske om å være en del av et arbeidsmiljø og kunne dra til en arbeidsplass, men ikke se en annen løsning enn å sykemelde seg grunnet begrensede muligheter for alternative arbeidsoppgaver.

Det er ulike årsaker til hvorfor en arbeidstaker blir sykemeldt i samråd med lege. Avhengig av årsaken til hvorfor en arbeidstaker er sykemeldt, er det mange sykemeldte som fremdeles har en restarbeidsevne. Å ha en restarbeidsevne, innebærer at det er mulig å utføre arbeid på tross av redusert funksjonsevne. Det er gjerne tilpassede arbeidsoppgaver som passer for den enkeltes fysiske og psykiske helse. Det må være en individuell vurdering av den enkelte personens funksjonsnivå og helsetilstand for å kunne tilrettelegge arbeidet på en hensiktsmessig måte, i samråd med lege, arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette kan inkludere tilpasning av arbeidsoppgaver, arbeidstid, arbeidsmiljø, opplæring eller veiledning- avhengig av hvilken restarbeidsevne den sykemeldte har.

Det kan være krevende for bedrifter å ha langtidssykemeldte ansatte. Det kan føre til økt belastning på de gjenværende ansatte, som kan resultere i arbeidsrelatert stress og utbrenthet grunnet den økende belastningen. Det kan også være kostbart for bedrifter å ha langtidssykemeldte ansatte, ved å betale sykepengene og eventuelle andre kostnader som er knyttet til arbeidsrelatert rehabilitering og tilbakevending til arbeid. Det er derfor viktig at arbeidsgivere gjør det de kan for å tilrettelegge og få arbeidstakere tilbake i arbeid så raskt som mulig, så langt det lar seg gjøre i samråd med anbefaling fra lege.

For å forhindre at langtidssykemeldte skal falle ut av arbeidsmarkedet, har NAV og arbeidsgivere flere lovpålagte oppfølgingsoppgaver etter arbeidsmiljøloven (aml.). Det

gjøres unntak dersom det er åpenbart unødvendig, i tilfeller hvor det er klart at den ansatte kommer tilbake til arbeid uten tilrettelegging, eller ved alvorlig sykdom hvor den ansatte ikke kommer tilbake i arbeid (NAV 2023b).

I denne oppgaven skal det derfor undersøkes hvilke rutiner en bedrift har for at sykemeldte med restarbeidsevne skal komme tilbake i arbeid. Blir det tilrettelagt og funnet løsninger på alternative arbeidsoppgaver dersom den ansatte ikke har mulighet til å gå tilbake til de opprinnelige arbeidsoppgavene, eller forblir arbeidstakeren sykemeldt over en lenger periode enn hva som egentlig er nødvendig?

For å belyse temaet, er problemstillingen følgende:

«Hvilke rutiner har arbeidsgiver rundt oppfølging av sykemeldte, og hva gjør de for å tilrettelegge for at sykemeldte med en restarbeidsevne skal komme tilbake i arbeid?»

For å besvare problemstillingen, kunne jeg benyttet dokumentanalyse, men ettersom jeg ønsker å samle inn funn på egenhånd, benytter jeg meg av en åpen kvalitativ studie. For å avgrense undersøkelsen, innhenter jeg data fra en bedrift rundt hvordan de følger opp og tilrettelegger sykemeldte med restarbeidsevne. For å belyse problemstillingen fra flere synsvinkler blir det også innhentet informasjon fra NAV som har en stor rolle rundt oppfølging av sykemeldte og tilrettelegging. Jeg vil knytte problemstillingen opp mot Maslows behovspyramide og arbeidsmiljøloven §4-6. Funnene fra undersøkelsen vil bli presentert i analysedelen og diskutert opp mot valgt teori.

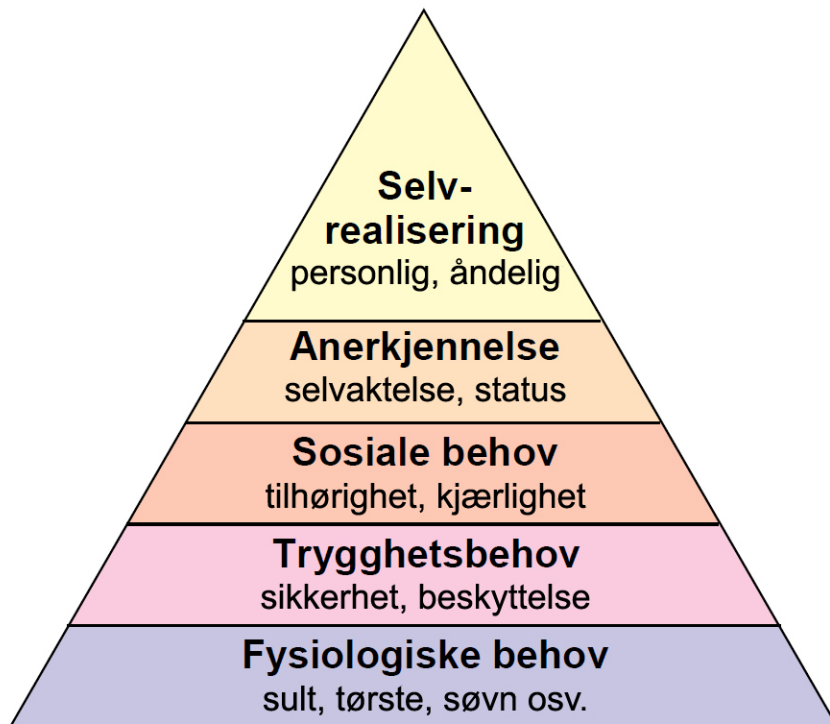
Oppgaven er bygd opp i følgende deler: teori, metode, etiske vurderinger, analyse, konklusjon og vedlegg. Første del av oppgaven vil ta for seg teorien som er valgt for å belyse problemstillingen. Videre blir metoden som er brukt for å samle inn data presentert, samt etiske vurderinger rundt valgene som er tatt. Analysen blir deretter presentert med funnene som er innhentet fra dataen som er samlet inn, sett opp mot teorien og til slutt konklusjonen opp mot problemstillingen.

2.0 Teori

I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for hvilke teorier som er relevant for å belyse problemstillingen. Sentrale teorier er Maslows behovspyramide og arbeidsmiljøloven (aml.) §4-6, om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Teorien blir brukt for å belyse problemstillingen.

2.1 Maslows behovspyramide

Den amerikanske psykologen Abraham Maslow (1908-1970), utarbeidet en teori for å forklare de grunnleggende behovene vi mennesker har. Teorien kan ikke brukes til å forklare spesifikke hendelser i konkrete situasjoner, men gir oss en forståelse om hvilke grunnleggende behov vi mennesker har (Ndla 2022). De ulike teoriene er kategorisert hierarkisk, i fem ulike hovedkategorier. Innenfor disse fem kategoriene er det igjen to hovedtyper: behov for underskuddsdekning og behov for vekstmuligheter (Kaufmann og Kaufmann 2015, s. 114). Den hierarkiske kategoriseringen kalles for et behovshierarki. Det innebærer at det er en systematisk rangorden mellom motivene i pyramiden. (Ibid.). De fem hovedtypene i Maslows teori er følgende:



Figur 1. Maslows behovspyramide, illustrert av Norheim, B. (<https://ndla.no/article/29789>).

1. *Fysiologiske behov* er det nederste og grunnleggende nivået som må oppfylles, før man kan gå videre i pyramiden. Fysiologiske behov går på menneskets biologiske drifter (Kaufmann og Kaufmann 2015, s.115). Det innebærer blant annet behov for næring, luft, vann, husly eller lønnsbetingelser for å dekke de grunnleggende behovene (Ibid.). Ved oppfølging av sykemeldte, er det viktig å sikre at deres grunnleggende fysiologiske behov blir ivaretatt, som for eksempel å bistå ved nødvendig behandling.

2. *Trygghetsbehov* er det neste nivået i pyramiden. Det går på menneskers behov for trygghet i omgivelser og mot fysisk og psykisk skade (Kaufmann og Kaufmann 2015, s.115). Dette behovet aktiveres etter at de grunnleggende fysiologiske behovene er dekt, som blant annet å sikre den sykemeldte en trygg og støttende arbeidsplass, samt god informasjon om deres rettigheter og muligheter for tilrettelegging hvis den enkelte har en restarbeidsevne.

3. *Sosiale behov* er det tredje nivået og det høyeste av underskuddsmotivene. De to tidligere stegene må være tilfredsstillt for at en skal være på dette nivået og går på menneskers behov for tilknytning til andre mennesker, enten det er kollegaer eller venner (Kaufmann og Kaufmann 2015, s.115). Når sykemeldte er borte fra arbeidsplassen, kan de oppleve en følelse av isolasjon og tap av sosialt fellesskap. Arbeidsgiver har derfor en stor rolle for å opprettholde dette behovet. Det er viktig at bedriften legger til rette for gode samarbeidsforhold, enten det er på arbeid, i lunsj eller andre sosiale sammenkomster som blir arrangert. Til tross for at en sykemeldt ansatt ikke er på jobb, er det ikke noe i veien for at den ansatte skal bli inkludert i det som skjer i regi av arbeidsplassen. Å støtte sykemeldte med positive relasjoner og bidra til sosial tilknytning kan resultere i økt motivasjon, trivsel og bedre psykisk helse.

4. *Anerkjennelse* er det fjerde nivået, og ligger i gruppen overskudds- eller vekstmotiver (Kaufmann og Kaufmann 2015, s.115). Dette behovet handler om selvrespekt og anerkjennelse og individets muligheter for personlig vekst (Ibid.). Maslow antar at det første steget i denne prosessen er å utvikle god selvrespekt og få anerkjennelse fra andre mennesker (Ibid.). Anerkjennelse kan bidra til å styrke den ansattes selvfølelse, motivasjon og arbeidsglede. Hvis en ansatt med begrensede arbeidsevner føler seg anerkjent, opplever de at arbeidet og innsatsen blir verdsatt av andre til tross for at den ansatte muligens kan

føle på at den ikke presterer like bra som en ville gjort om en ikke hadde en redusert arbeidsevne.

5. *Selvrealisering* er det høyeste nivået i Maslows behovshierarki. Det innebærer å oppnå et fullt potensial, realisere personlige mål og finne mening og tilfredsstillelse i arbeidet og livet generelt (Kaufmann og Kaufmann 2015, s.115). Mennesker yter som regel sitt aller beste på dette nivået og det er positivt for både den enkelte og bedriften (Ibid. s.116). Det er viktig å skape et miljø for ansatte med restarbeidsevne som gir dem mulighet til å utvikle seg både personlig og profesjonelt. Avhengig av størrelsen på bedriften, vil det variere hvilke alternative arbeidsoppgaver som finnes hos en bedrift, for en person som ikke har mulighet til å jobbe med sine egentlige arbeidsoppgaver. Det kan innebære blant annet opplæring, karriereveiledning og muligheter for å ta ansvar og utføre andre arbeidsoppgaver.

Gjennom å følge de ulike behovene i Maslows behovspyramide, kan man bidra til å skape et positivt, støttende og motiverende arbeidsmiljø, som fremmer den enkeltes trivsel, velvære og personlige vekst i en muligens vanskelig situasjon.

2.2 Arbeidsmiljøloven §4-6

Når en arbeidstaker er sykemeldt, er målet å legge til rette for at arbeidstakeren skal komme tilbake i arbeid. Arbeidsgiveren er lovpålagt å gjennomføre to ulike oppfølgingstiltak ved oppfølging av sykemeldte: å utarbeide en oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøte. For å lykkes med dette, er det viktig med god dialog. Som nevnt innledningsvis, er det mange aktører som har både plikter og rettigheter rundt sykefraværsarbeidet. Arbeidsgiver, arbeidstaker, tillitsvalgt og verneombud har hovedansvaret, men er avhengig av et godt samarbeid med NAV og legen til den enkelte (Arbeidstilsynet).

Arbeidsmiljøloven §4-6 omhandler tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Aml. § 4-6 (1) presiserer at hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne, skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Dersom det ikke er mulig for den enkelte å beholde de ordinære arbeidsoppgavene, skal arbeidstakere overføres til et annet arbeid i

samråd med tillitsvalgt jf. aml. §4-6 (2). Arbeidet med opprettelse av oppfølgingsplanen, skal starte så tidlig som mulig, og senest være utarbeidet innen fire uker, hvis arbeidstakeren har vært helt eller delvis borte fra arbeid i løpet av de fire ukene jf. aml. §4-6 (3). Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne, samt aktuelle tiltak arbeidsgiveren gjør og plan for videre oppfølging. Det er viktig at oppfølgingsplanen er tilgjengelig for den sykemeldte, og er tilgjengelig for NAV jf. aml. §4-6 (3).

Funnene av dataen som samles inn blir sett opp mot arbeidsmiljøloven §4-6 og Maslows behovspyramide. Det blir interessant å se om Maslows behovspyramide bidrar til å belyse problemstillingen og om arbeidsgiveren følger de lovpålagte tiltakene rundt oppfølging av sykemeldte og tilrettelegger for sykemeldte med restarbeidsevne.

3.0 Metode

Hensikten med forskning er å frembringe gyldig og troverdig empiri, data om virkeligheten (Jacobsen 2018, s.15). For å innhente gyldig og troverdig data om problemstillingen, er det nødvendig å ha en strategi for hvordan det skal gjøres (Ibid.). Strategien er metoden som blir brukt for å samle inn data om virkeligheten og er et hjelpemiddel for å gi en beskrivelse av virkeligheten (Ibid. s.21). Uavhengig av dataen som forskes på, er det viktig at den inneholder to krav. For det første må dataen være gyldig og relevant (valid). Det innebærer at dataen som samles inn, faktisk gir svar på spørsmålene som blir stilt (Ibid. s.17). For det andre må dataen være pålitelig og troverdig (reliabel), som innebærer at undersøkelsen må være til å stole på og være gjennomført på en troverdig måte (Ibid.).

Metoden bidrar til å gjennomføre ulike faser gjennom undersøkelsen og jeg skal videre presentere hvilke valg som er gjort for å gjennomføre undersøkelsen.

Jacobsen, (2018, s.113), skiller mellom fem beskrivende undersøkelsesopplegg avhengig av hvilken type som egner seg best til problemstillingen. Undersøkelsesopplegget påvirker undersøkelsens gyldighet (validitet) og vil ha ulike styrker og svakheter avhengig av opplegget som benyttes (Ibid. s.89). For å belyse problemstillingen på best mulig måte, vil

det bli benyttet en små-N-studie. I metodelitteraturen gis enheter betegnelsen N, som i numbers (Ibid. s.106). Studien innebærer at det kun velges et fåtall enheter til undersøkelsen som kan belyse problemstillingen fra ulike ståsteder, med fokus på det samme temaet (Ibid.). For å besvare problemstillingen om hvilke rutiner arbeidsgiver har rundt oppfølging av sykemeldte, og hva de gjør for å tilrettelegge arbeid for sykemeldte med restarbeidsevne, vil det bli benyttet få enheter, og enheter fra ulike ståsteder. Ved å benytte denne studien vil jeg opparbeide en rik og mer detaljert beskrivelse (Ibid. s.107), enn hvis jeg hadde benyttet et opplegg som omfattet mange enheter.

3.1 Valg av metode

Å samle inn informasjon om virkeligheten kan enten gjøres i form av tall eller i form av ord. Som følge av at undersøkelsen er en små-N-studie, hvor det er få enheter som skal undersøkes, vil den kvalitative metoden være best egnet til å samle inn data. Den kvalitative metoden benytter ord og meninger, og fokuserer på menneskers perspektiver, meninger og handlinger (Jacobsen 2018, s.125), noe som er viktig for å belyse problemstillingen. Den kvalitative metoden åpner opp for en åpen dialog, mens en kvantitativ metode vil gi mer lukkede svar, hvor respondenten er låst til ulike svaralternativer. Det kan diskuteres om en kvantitativ metode vil være best egnet, for å få ærligere svar gjennom å svare på et spørreskjema hvor respondenten er anonym. I dette tilfelle ønsker jeg å få frem en åpen samtale som eventuelt kan tilføre mer relevant informasjon som kan benyttes i analysen. I en kvalitativ undersøkelse, er det ulike metoder som kan brukes for å samle inn data. Metoden som benyttes er med på påvirke dataens gyldighet, fordi metoden bidrar til å påvirke resultatene (Ibid. s.146). Til denne oppgaven vil det individuelle, åpne intervjuet og fokusgruppeintervju være best egnet som metode for å innhente data, fordi det åpner opp for en åpen kommunikasjon hvor det blir fokusert på hva individet sier og får frem deres erfaringer på noe spesifikt (Ibid. s.147 og 160).

3.2 Utvalg av enheter

Utvalget av enheter har stor betydning for undersøkelsens pålitelighet og troverdighet. Kan man stole på informasjonen som blir gitt fra enhetene? Hvis man ikke velger de riktige enhetene kan man risikere at personen ikke har tilstrekkelig med kunnskap for å kunne

besvare det som undersøkes (Jacobsen 2018, s.177). Det skilles mellom begrepene informant og respondent. Informanter er mennesker som ikke representerer temaet som undersøkes, men som har god kunnskap om temaet, mens respondenter er mennesker med direkte kjennskap til temaet (Ibid. s.178).

Som følge av at det blir benyttet en små-N-studie med kvalitativ tilnærming, har jeg valgt å intervju en bedrift som blir anonymisert. Den valgte bedriften er en landsdekkende bedrift, som har egne avdelinger rundt omkring i landet. Bedriften som helhet blir ikke generalisert (Jacobsen 2018, s.86). Det er kun den konkrete bedriften som blir undersøkt og ikke bedriften som en landsdekkende bedrift. Så fort jeg hadde bestemt meg for den bestemte bedriften, oppsøkte jeg de via e-post med en forespørsel om å delta på intervju til oppgaven. Jeg har kjennskap til bedriften som egen arbeidsplass, og jeg visste derfor hvem jeg skulle kontakte for å eventuelt nå frem. I e-posten informerte jeg kort om formålet med intervjuet, problemstillingen og presiserte at det ikke ville ha noen innvirkninger på min kjennskap til bedriften enten de valgte å delta eller ikke (Vedlegg 8.1). Det ble også presisert at intervjuet var frivillig og anonymt. Det å velge respondenter fra en arbeidsplass man har kjennskap til kan ha sine fordeler og ulemper, det går jeg nærmere inn på i punkt 4.5.

Utvalget av respondenter fra bedriften endte opp med å bli to ansatte i bedriften med personalansvar og støttefunksjon, noe som gir de direkte kjennskap til temaet, heretter respondent 1 og respondent 2. Disse ønsket selv å stille sammen til intervju og metoden for å samle inn data fra bedriften ble derfor et fokusgruppeintervju i stedet for et personlig, individuelt intervju med en respondent som jeg hadde sett for meg i utgangspunktet. Fordelen med fokusgruppeintervju er at det er en metode hvor flere enheter drøfter et bestemt tema med forskeren som ordstyrer (Jacobsen 2018, s.145).

For å få flere synsvinkler rundt temaet har jeg også valgt å intervju NAV, som har en stor rolle rundt oppfølging av sykemeldte og tilrettelegging. NAV vil i dette tilfelle bidra med god kunnskap om temaet, men ikke med direkte kunnskap til bedriften som følge av anonymiseringen til bedriften, og vil derfor anses som informant. Som følge av at informanten fra NAV vil svare på generelt grunnlag, vil det bli generalisert, hvor funnene gjelder for alle (Jacobsen 2018, s.86). Metoden for å samle inn data fra NAV er det individuelle, åpne intervjuet. Ved å benytte denne metoden får man i gang en dialog

mellom forsker og informant, hvor dataen som samles inn kommer i form av ord, setninger og fortellinger (Ibid. s.146).

Det var vanskelig å komme i kontakt med noen fra NAV, men jeg lykkes til slutt etter å ha sendt forespørsel på e-post (Vedlegg 8.2). Her fikk jeg en leder fra NAV lokalt til å delta på intervju, og bli heretter kalt informant 1. En leder vil ha mer oversikt enn en annen ansatt og vil derfor fremtre som mer troverdig ovenfor dataen som samles inn. Som følge av at bedriften var anonymisert, ble svarene fra NAV basert på hvordan oppfølging og tilrettelegging fungerer generelt for bedrifter og ikke besvart utfra den bestemte bedriften. Svarene vil likevel bidra til å se om det er en sammenheng mellom de to partene som har en såpas stor rolle rundt temaet. Av egne antagelser vil muligens en bedrift si at de gjør alt riktig for å følge opp og tilrettelegge, mens NAV muligens har andre meninger om jobben som blir gjort fra arbeidsgivers side, avhengig av bedriften som undersøkes. Dette handler om en institusjonell tilnærming, hvor organisasjonsoppskriften fremstår som meningsbærende symboler (Christensen, Læg Reid og Røvik 2015, s.103). Det kan innebære at aktørene bevisst sørger for å lage et "innbydende utstillingsvindu" (Ibid. s.104), hvor det kan være forskjell på det man sier og gjør. Det skaper en ekstern legitimitet hos bedriften hvis de er opptatt av å følge regelverket, hvor det forventes at de gjør det de skal for å følge opp sykemeldte og tilrettelegge.

Jeg har valgt å ikke anonymisere at jeg intervjuet NAV til undersøkelsen, som følge av at spørsmålene blir besvart på et generelt grunnlag og ikke omhandler noen spesifikt, men har valgt og anonymiserer lederen som deltok og hvilken kommune NAV-kontoret lederen jobber på.

3.3 Strukturering av intervju

Ved å benytte en kvalitativ metode, vil man få en åpen tilnærming, hvor forskeren forsøker å gi så få føringer som mulig på informasjonen som skal samles inn (Jacobsen 2018, s.127). Det er først etter informasjonen er samlet inn, at den blir strukturert og satt i kategorier (Ibid.). Intervjuet kan ha ulike grader av åpenhet. Det kan enten foregå som en helt vanlig samtale, uten noen form for begrensninger fra intervjueren, men er ofte strukturert i en viss grad (Ibid. s.149). Avhengig av hvor pre-strukturert intervjuet er, vil enkelte si at struktureringen er en form for lukking av datainnsamlingen, og at

undersøkelsen går fra å være en kvalitativ til en kvantitativ undersøkelse (Ibid.). Et motargument for å ha en viss struktur, er at man unngår å sitte igjen med for uoversiktlig informasjon, slik at de nesten blir umulige eller svært ressurskrevende å analysere dataen som er samlet inn (Ibid.).

Til intervjuene har jeg valgt å lage en intervjuguide med middels strukturering (Vedlegg 8.3 og 8.4). Det er en intervjuguide som åpner opp for at intervjuobjektene selv kan ta opp temaer, men hvis spesifikke temaer ikke blir nevnt, er de skrevet i intervjuguiden så de blir inkludert (Jacobsen 2018, s.151). Det ble presisert at jeg ønsket en åpen dialog i intervjuet. Jeg opplevde at intervjuobjektene snakket fritt og at spørsmålene jeg stilte satte i gang tankeprosessen hos intervjuobjektene som gjorde at de tok opp egne temaer. Intervjuguiden var mest for min egen del, slik at jeg ikke skulle glemme relevante spørsmål for å belyse problemstillingen. Jeg lagde to forskjellige intervjuguider. En til intervjuet med bedriften (Vedlegg 8.3) og en til informanten fra NAV (Vedlegg 8.4).

Intervjuet ble holdt ansikt-til-ansikt hos intervjuobjektene, hvor jeg tok både notater på data og via lydopptak. Innledningsvis i intervjuet informerte jeg om notatskriving på data og spurte om tillatelse til å ta lydopptak (Vedlegg 8.3 og 8.4). Jeg informerte om at lydopptaket kun var for min egen del til notatskriving og ble slettet så fort jeg var ferdig med å gå gjennom intervjuet i ettertid. Valget med å ta lydopptak, var for å sikre at notatene ble riktig og konkret skrevet etter hva intervjuobjektene sa, slik at jeg kunne være mer til stede under intervjuet og ikke være låst til å måtte notere alt som ble sagt. Fordelen med lydopptaket etter intervjuet, er at jeg fikk ryddet opp i et rotete notat og transkribert intervjuet.

3.4 Intervjuprosessen

Intervjuet er gjennomført ansikt-til-ansikt, hvor det ble planlagt et fysisk møte hos intervjuobjektene. Ulempen med valgt metode er at man som intervjuer må være mer til stede, enn hvis det hadde blitt utført intervju over e-post eller telefon. Fordelene er derimot at det er mulig å fange opp mer data. Det kan være lettere å få samtalen til å flyte bedre og skape tillit og åpenhet rundt intervjuet (Jacobsen 2018, s.148).

For å oppnå en åpen informasjonsutveksling under intervjuet, er det viktig å etablere en tillitsrelasjon mellom intervjuobjekt og intervjuer (Jacobsen 2018, s.155). I mitt tilfelle er det kun informant 1 som jeg ikke har bekjentskap til fra før og det var derfor viktig at jeg forberedte meg ekstra godt og satt meg inn i hvilke spørsmål jeg skulle stille informant 1 for å belyse problemstillingen opp mot valgt teori. Felles for begge intervjuene er at jeg startet intervjuet med å introdusere meg selv, hensikten med oppgaven og hvilken type informasjon jeg var ute etter for at svarene skulle være relevante for oppgaven. Før jeg begynte på spørsmålene fra intervjuguiden, informerte jeg om at jeg ønsket en åpen dialog og spurte om de hadde noen spørsmål før jeg begynte.

Til respondent 1 og 2 ble det satt av 30 minutter til intervjuet og 60 minutter til informant 1. Halvtimesintervjuer anses som for korte for å få frem all relevant informasjon og for å få utdypet den, mens en optimal tidsramme for intervju er en plass mellom en og en og en halv time (Jacobsen 2018, s.154). I etterkant av intervjuet viste det seg at tiden ble for kort til intervjuet med respondent 1 og 2. Her ble det brukt nesten 45 minutter, mens hos informant 1 ble det brukt kortere tid enn beregnet.

4.0 Ethiske vurderinger

Utgangspunktet for forskningsetikken i Norge er basert på tre grunnleggende krav knyttet til forsker og de som det forskes på. De tre grunnleggende kravene er: informert samtykke, krav på privatliv og krav på å bli korrekt gjengitt (Jacobsen 2018, s.47).

4.1 Informert samtykke

Den grunnleggende forutsetningen for informert samtykke, er at den som undersøkes deltar frivillig i undersøkelsen. Det er fire krav som går nærmere inn på hva informert samtykke innebærer. Det er at den som deltar har kompetanse, gjør det frivillig, har full informasjon og forståelse for det som skal undersøkes (Jacobsen 2018, s.47-48).

Det første kravet går ut på at den som undersøkes, må være i stand til å bestemme selv om han eller hun vil delta i undersøkelsen. Avhengig av hva og hvem som undersøkes, vil intervjuobjektet ofte tilfredsstille dette kravet, så lenge personen har evnen til å vurdere

ulemper og fordeler ved å delta i en undersøkelse. Det andre kravet om frivillighet, kan høres enkelt ut, men avhengig av hvem som undersøkes kan intervjuobjektet føle seg presset til å delta, og svare ja selv om en egentlig ikke hadde et ønske om å delta i fare for hvilke etterfølger det vil gi. Viser til senere avsnitt om fordeler og ulemper som gjelder ved å studere egen organisasjon i punkt 4.5. Det tredje kravet for informert samtykke er at den som undersøkes skal velge fritt om en vil delta eller ikke, og må ha full informasjon om undersøkelsens hensikt, hvilke ulemper og fordeler den kan medføre for dem, hvordan dataen skal benyttes (Ibid. s. 48). I praksis vil dette være vanskelig, og hvis den som undersøkes får all informasjon vil det i noen tilfeller ha store effekter på undersøkelsens pålitelighet, da respondenten kan tilpasse svarene etter informasjonen om hensikten som er gitt. I vedlegg 8.3 og 8.4 blir det informert om hensikten med intervjuet ovenfor respondentene og informanten, som de også er blitt informert om i forespørselen om intervju (Vedlegg 8.1 og 8.2). Det siste kravet er at den som undersøkes ikke bare skal ha fått full informasjon, men også ha forstått informasjonen som er gitt (Ibid.).

4.2 Krav til privatliv

Ved krav til privatliv er det tre elementer som trekkes frem. Hvor følsom er informasjonen som samles inn, hvor privat er informasjonen og hvor stor mulighet er det for å identifisere enkeltpersoner ut fra dataen som blir samlet inn? (Jacobsen 2018, s.49). Vi må være klar over at mennesker er forskjellige og kan oppfatte ulike ting på forskjellige måter. I Norge har vi en lov om behandling av personopplysninger, som går nærmere inn på hva som er følsomme opplysninger som blant annet, religion, rase, politisk overbevisning, helseforhold og medlemskap i fagforeninger (Ibid.). Muligheten for å identifisere enkeltpersoner er større når det er bruk av få enheter til en undersøkelsesobjekt (Ibid.). Faren for brudd på privatlivets fred oppstår først når det er mulig for utenforstående å identifisere intervjuobjektene fra dataen som er samlet inn (Ibid.). Følsomme opplysninger av personligkarakter er ikke noe som blir tatt opp eller er relevant under intervjuet, men respondenten kan midlertidig oppleve det som følsomt å besvare spørsmål rundt bedriftens oppfølgingsplan etter arbeidsmiljøloven.

Muligheten for å identifisere intervjuobjektene fra bedriften, eller hvilken bedrift det er som blir undersøkt, vil etter min vurdering være vanskelig. Jeg oppgir å ha kjennskap til bedriften som egen arbeidsplass, men oppgir ikke om denne erfaringen er fra nåtid eller

fortid. Det gjør at det i utgangspunktet kan være hvilken som helst bedrift som har sykemeldte ansatte og jobber med tilrettelegging for de med restarbeidsevne.

Muligheten for å identifisere intervjuobjektet fra NAV vil også være svært vanskelig etter min vurdering, ettersom NAV er en stor bedrift med mange lokale kontor og det ikke oppgis hvor i landet lederen jobber.

4.3 Krav til riktig presentasjon av data

I den grad det er mulig, skal det forsøke å gjengi resultater fullstendig og i riktig sammenheng (Jacobsen 2018, s. 51). Sitater som er tatt ut av en større sammenheng, kan få en helt annen mening hvis det blir brukt feil. Fullstendig gjengivelse er derfor noe vi bør strebe etter (Ibid.). Ved å notere på data og ta lydopptak av intervjuene vil jeg få med alt intervjuobjektene sier, helt ordrett (Ibid. s.153). På denne måten får jeg transkribert intervjuene ordrett og ha tilgang til rådata i løpet av perioden oppgaven skrives.

4.4 Vurdering av meldeplikt til Sikt

Alle forskningsprosjekt som innebærer personopplysninger, må søke om konsesjon hos Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør. Personopplysninger er enhver opplysning som kan knyttes til en person, som for eksempel navn, e-postadresse, stemme på lydopptak eller andre variabler avhengig av kontekst, tema og kriterier for utvalget (Sikt, b). Ettersom jeg benytter lydopptak under intervju i denne undersøkelsen, er det nødvendig å melde inn til Sikt. Søknaden har fått godkjent samtykke som følge av behandling av personopplysninger med lav personvernulempe. Fremgangsmåten Sikt presenterer om hensyn til personopplysninger blir ellers fulgt i løpet av intervjuprosessen, hvor navn og andre personidentifiserende bakgrunnsopplysninger ikke er med (Sikt, c).

4.5 Å studere egen organisasjon

Å studere egen organisasjon har sine fordeler og ulemper. Som nevnt er respondent 1 og 2 fra en bedrift jeg har kjennskap til som egen arbeidsplass. Fordelen med å studere egen arbeidsplass er førstehåndskjennskapen til det som studeres (Jacobsen 2018, s.56). En slik

førstehåndskjennskap har flere positive sider, blant annet er det lettere å få tilgang til informasjon når man kjenner personer og vet hvem man skal kontakte. Det er også en fordel at man kjenner organisasjonens historie, slik at hendelser kan plasseres i en sammenheng (Ibid.). Ved innledningen av intervjuet, presiserte jeg at min tilknytning og kunnskap til organisasjonen ville bli håndtert som om jeg ikke var en ansatt (Sikt, a). Ulemper ved å studere egen organisasjon er at man kan ha opparbeidet holdninger til hvordan ting fungerer. Det kan også påvirke svarene til respondentene og hva de vil fortelle. En som kommer utenfra vil muligens se og få med seg andre ting enn en som er med i organisasjonen (Jacobsen 2018, s. 57).

5.0 Analyse

Etter intervjuene sitter jeg igjen med en bunke med informasjon fra intervjuobjektene. Jeg må derfor gjøre noen avgrensinger for at det ikke skal bli for omfattende. Dataen jeg velger å sitte igjen med, skal jeg analysere opp mot valgt teori fra Maslows behovspyramide og arbeidsmiljøloven §4-6 om særlig tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Analysen er inndelt etter følgende tema: rutiner ved sykemelding, hvor tilgjengelig er informasjonen, kommunikasjon mellom partene, alternative arbeidsoppgaver og konsekvens av manglende arbeidsoppgaver. Under de enkelte tema vil funn fra intervju bli presentert og diskutert opp mot teori.

5.1 Rutiner ved sykemelding

For å belyse problemstillingen er det viktig å få frem hvilke tiltak som blir gjort når ansatte sykemelder seg. Respondent 1 og 2 i fokusgruppeintervjuet ble derfor stilt et innledende spørsmål for å få en oversikt over hvilke rutiner som gjelder i deres bedrift: *Hvilke rutiner har dere når ansatte sykemelder seg?*

Respondent 2 svarer at oppfølgingen ligger i ledelselinjen. Det innebærer at det er de enkelte ansatte med personalansvar for andre som har ansvaret for oppfølgingen, sammen med tillitsvalgt, verneombud og NAV. Respondent 2 presiserer at de har en egen håndbok for hvilke punkter som må følges ved sykemelding og at de har et overordnet dokument, som sier noe om hvilke oppgaver de er lovpålagt å følge. Videre forteller respondent 2 at

det første punktet som må gjøres når en ansatt sykemelder seg, er å komme i dialog med den ansatte for å finne ut av hvilke arbeidsevner den enkelte har for å kunne utarbeide en oppfølgingsplan over hva som skal skje videre, og eventuelle tiltak som arbeidsgiver kan bidra med for at den sykemeldte skal komme tilbake i arbeid. Svaret fra respondentene samsvarer med arbeidsmiljøloven §4-6 (3), som presiserer at arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid.

Respondent 1 forteller at det i bedriften har blitt opprettet jevnlig sykefraværsmøter hver 6 uke, hvor alle med personalansvar samles sammen med tillitsvalgt og verneombud og går gjennom de ulike sakene. Sykefraværet kan variere, og i perioder vil det muligens være flere sykemeldte, mens i andre perioder vil det være færre. Respondent 1 sier at på sykefraværsmøtene, er det ikke sykdomsforløpet og diagnose som blir tatt opp, men at de ser på håndteringen og hvilken oppfølging som er gjort. Respondent 2 sier at dette er en god læring for alle med personalansvar, hvor man kan se på hvilken praksis som er utført og hva som kan tas med videre til nye saker som eventuelt oppstår. Møtene blir arrangert hver 6 uke, og det er derfor viktig at sakene er oppdatert og at arbeidsgiver har vært i nylig kontakt med den sykemeldte.

Respondent 1 går nærmere inn på håndboken de har laget lokalt og systemet de må følge ved sykemelding. Det er ulike oppgaver som må følges og som må registreres når de er gjort, ellers blir arbeidsgiveren påminnet om at det er en oppgave som ikke er gjort. Det er ikke kun de to lovpålagte oppfølgingstiltakene som blir gjort hos bedriften: å utarbeide en oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøter. Respondent 1 påpeker at de to tiltakene er de lovpålagte tiltakene som må gjøres innen en viss tid, men at de kontinuerlig fokuserer på god systemstøtte og jevnlig kommunikasjon mellom de med personalansvar og de sykemeldte. Respondent 1 påpeker at de oppfordrer alle med personalansvar til å inkludere de sykemeldte og alt som skjer sosialt, enten det er avdelingsmøter eller andre sosiale tilsetninger.

Svarene til respondentene kan sees tett opp mot de tre første nivåene i Maslows behovspyramide og de fysiologiske behovene. De fysiologiske behovene går som nevnt på menneskers biologiske drifter og handler blant annet om å bli ivaretatt, føle seg trygg og føle på tilknytning. Respondentene påpeker flere ganger at kontakten mellom partene er svært viktig. Respondent 1 sier at jo lenger man er borte fra arbeidsplassen, jo lenger blir

dørstokkmilen for å komme tilbake til arbeid. Dette er noe vi kan se i det sosiale behovet fra Maslows behovspyramide, hvor det er viktig å legge til rette for gode samarbeidsforhold og inkludering i sosiale arrangement.

5.2 Hvor tilgjengelig er informasjonen?

Enkelte avdelinger kan ha sykemeldte hver måned, mens andre kan ha en i året. Det er ulike årsaker til hvorfor mennesker blir sykemeldt, og det kan variere om det er en person som har vært sykemeldt flere ganger, eller det om det er en person som aldri har vært sykemeldt før. Det varierer derfor hvor godt kjent de ansatte er med hvilke rutiner som gjelder når en blir sykemeldt og hvilke rettigheter man har krav på. Jeg ønsker å undersøke nærmere om hvor tilgjengelig informasjonen er for de ansatte og spurte derfor respondent 1 og 2 om: *Opplever dere at ansatte er kjent med hvor de kan finne informasjon om hva som skjer hvis de blir sykemeldt?*

Respondent 2 informerer om personalhåndboken som alle ansatte blir introdusert for. Det blir holdt introduksjonskurs for de ansatte hvert femte år, hvor de får oppfriskning i hvor ting ligger og hva de inneholder. Respondent 1 presiserer at personalhåndboken ligger digitalt, og kan nås både via mobil og data. Det gjør at den vil være tilgjengelig for enhver uavhengig av om man har en typisk kontorarbeidstilling eller ikke.

Sett opp mot teori, vil det å ha personalhåndboken tilgjengelig for de ansatte bidra til å dekke trygghetsbehovet etter Maslows behovspyramide. De ansatte vil ha tilgang på informasjon om deres plikter ved sykemelding og hvilke rettigheter og muligheter det eventuelt er for tilrettelegging hvis en har en restarbeidsevne.

5.3 Kommunikasjon mellom partene

I undersøkelsen er det fokusert på en bedrift og NAV sitt perspektiv og jeg har derfor stilt noen spørsmål rettet mot kommunikasjonen og samarbeidet mellom partene. Til respondent 1 og 2 spurte jeg om følgende: *Hvordan er samarbeidet med NAV?*

Respondent 2 svarte at samarbeidet er veldig bra. De har en egen samarbeidsavtale hvor de har en egen kontaktperson. Dette gjør det enklere å nå veilederen til den sykemeldte og kunne behandle saker raskere. Ved å ha en egen samarbeidsavtale gir det muligheten for NAV til å få mer innsyn i hvordan det praktiseres hos bedriften, og det blir et gi og ta samarbeid. Respondent 1 sier det er et tett samarbeid, hvor NAV også har arrangert kurs for ansatte med personalansvar om rutiner ved oppfølging av sykemeldte. På denne måten bidrar det til at ansatte med personalansvar har god kunnskap og vet hva de skal gjøre for å følge opp sykemeldte på en riktig måte.

Til informant 1 spurte jeg om følgende: *Hva er NAVs rolle rundt samarbeidet med arbeidsgivere for å sikre en god tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte?*

Informant 1 svarte at de har en forvaltningsrolle, hvor de bistår både arbeidsgiveren og den sykemeldte. NAV har tilgang til å se årsaken til sykemeldingen og eventuelle diagnoser. Hvis det er åpenbare grunner til at den ansatte ikke kan jobbe, går det sin gang uten at NAV må inkluderes, sier informant 1. Videre sier informant 1 at hvis den sykemeldte har en restarbeidsevne, vil NAV følge med på at oppfølgingsplanen er oppdatert. Hvis det har gått over en viss tid og planen ikke er oppdatert, kommer NAV inn og kontakter den enkelte, hvis ikke risikerer den sykemeldte å ikke motta sykepengene.

NAV og bedriften kan samarbeide i form av å ha felles dialogmøter, ved behov. Dette er nødvendig hvis oppfølgingsplanen ikke er oppdatert innen fristen, men i denne undersøkelsen sitt tilfelle hvor respondent 1 og 2 forklarer at de har tett dialog og jevnlig møter for å oppdatere om siste nytt, vil det ikke være relevant med mindre det er spesielle situasjoner. Et møte som NAV innkaller med arbeidsgiver og den sykemeldte, vil omhandle de samme punktene som blir gått gjennom når arbeidsgiveren må lage en oppfølgingsplan med den sykemeldte, nevner informant 1.

Informant 1 sier at NAV har en hjelpemiddelbistand som kan bidra til å hjelpe den sykemeldte med å få raskere behandling for å komme tilbake i jobb. Det blir et tverrfaglig hjelpetilbud mellom kommune, sykehus og spesialisthelsetjenesten, hvor NAV kan søke om bistand på vegne av bedriften, eller om bedriften søker på egenhånd.

5.4 Alternative arbeidsoppgaver

Avhengig av størrelsen på bedriften, vil det variere hvor godt tilbud det er med alternative arbeidsoppgaver for sykemeldte ansatte med en restarbeidsevne. Problemstillingen omhandler nettopp dette temaet og er en stor del av hovedessensen i oppgaven. Det ble derfor stilt en del spørsmål rundt dette temaet til respondentene. For å begynne på dette temaet ble det stilt følgende spørsmål til respondent 1 og 2: *Hvilke ressurser har dere for at ansatte med restarbeidsevne skal komme tilbake i arbeid?*

Respondent 1 svarer at største delen av arbeidet hos bedriften innebærer fysisk tungt arbeid, mens andre avdelinger krever mindre aktivitet fra den enkelte. Respondent 1 sier at de fokuserer først og fremst på å finne ut hvilken arbeidsevne den enkelte har med de samme arbeidsoppgavene. Det kan eventuelt være å jobbe mer redusert, enten i form av lavere fart eller kortere arbeidsdag. Hvis den ansatte ikke har mulighet for å fortsette med de samme arbeidsoppgavene blir det sett på hvilke andre muligheter som finnes, på eventuelt andre avdelinger. Respondent 2 sier at de ikke har lov til å ta noen andres arbeidsoppgave eller lage en stilling for den enkelte. Det må derfor fokusere på hvilke andre arbeidsoppgaver som er tilgjengelig akkurat der og da, til hver enkelt situasjon.

Respondent 2 sier at til tross for at det er en større bedrift, er den mindre sammenlignet med andre steder den er lokalisert i landet. Det vil derfor være færre ansatte på ulike avdelinger hos bedriften i denne undersøkelsen enn andre steder. For eksempel kan det være 1 ansatt til en bestemt stilling hos bedriften som blir brukt i undersøkelsen, mens det kan være 5 ansatte i den samme stillingen et annet sted i landet. Det begrenser mulighetene for alternative arbeidsoppgaver for sykemeldte som ikke har mulighet til å jobbe med sine ordinære arbeidsoppgaver. Respondent 1 og 2 går nærmere inn på at de har laget en liste med ulike oppgaver som kan gjøres, men det er begrenset hvor ofte det er nødvendig å gjøre de.

Sett opp mot teori, kan det vurderes om sykemeldte ansatte med en restarbeidsevne får dekt behovene om anerkjennelse og selvrealisering etter Maslows behovspyramide hvis de blir satt til en arbeidsoppgave som ikke ligger på samme nivå som de opprinnelig jobbet med. Når man i utgangspunktet muligens er i underskuddskategorien i pyramiden som følge av å jobbe redusert, vil det ikke nødvendigvis hjelpe å få arbeidsoppgaver som kan

føles meningsløse for enkelte. Det kan svekke den enkeltes selvfølelse, føre til mangel på motivasjon og arbeidsglede. Men hvis man ser på de sosiale behovene som er viktig, kan det argumenteres for at det er viktigere å finne alternative arbeidsoppgaver til tross for at de ikke er like relevante for at den sykemeldte med en restarbeidsevne fremdeles skal komme på jobb. Det kan være negativt for en ansatt å gå sykemeldt hjemme over en lenger periode og det er derfor viktig at arbeidsgiver bidrar til å skape et sosialt miljø for ansatte hvor de kan utvikle seg videre og å finne alternative arbeidsoppgaver som passer for den enkelte.

5.5 Konsekvens av manglende arbeidsoppgaver

Som følge av begrensede arbeidsoppgaver ønsker jeg å undersøke nærmere om respondentene opplever at ansatte sykemelder seg fullt. Jeg spurte derfor respondent 1 og 2 om følgende: *Opplever dere at ansatte med restarbeidsevne sykemelder seg 100% som følge av begrensede arbeidsoppgaver?*

Respondent 1 svarte at de har en oppfattelse av at det skjer, men fokuserer først og fremst på å tilrettelegge så langt det lar seg gjøre. Å tilrettelegge for en ansatt over lenger tid kan være en krevende øvelse, hvor man må ta hensyn til hvilke oppgaver som er ledig den bestemte perioden den ansatte er delvis sykemeldt. For arbeidsgiver blir de i realiteten sittende med doble funksjoner, hvor de må både veilede og ha opplæring hvis det er nye arbeidsoppgaver for den enkelte.

Det ble stilt det samme type spørsmål til informant 1: *Om NAV opplever at ansatte med restarbeidsevne sykemelder seg 100% som følge av begrensede arbeidsoppgaver.*

Informanten svarte at utfallet blir å sykemelde seg 100% dersom bedriften ikke har alternative oppgaver. Det er en forventning om at arbeidsgiveren skal tilrettelegge, og det kommer tydelig frem i arbeidsmiljøloven §4-6. Loven presiserer at arbeidsgiver skal så langt det lar seg gjøre, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid jf. aml. §4-6 (1). Det er derfor viktig at det er en tett dialog for å finne alternative løsninger. Hvis det ikke er mulig, må den ansatte vurdere å gjøre noe annet, ettersom man kun har krav på å motta sykepengen i en bestemt periode, på totalt 1 år, før man eventuelt må gå over til arbeidsavklaringspenger. Informanten sier at NAV er

behjelpelig med å finne andre løsninger andre steder, og har ulike tiltak som kan benyttes for å hjelpe til, som blant annet karriereveiledning.

Konsekvensen av å sykemelde seg 100% i stedet for å jobbe i den reduserte arbeidsevnen kan gå hardt utover menneskets biologiske drifter, avhengig av hvor lang periode det er snakk om. Som vist i Maslows behovspyramide, har vi mennesker forskjellige behov som må tilfredsstilles for at vi skal kunne føle oss bra. Avhengig av hver enkelt situasjon, vil en sykemelding over tid gå utover de fysiologiske behovene. Å føle på tilhørighet, sikkerhet og ha en arbeidsplass å gå til er også viktig, og bidrar til en god livskvalitet.

Gjennom tidligere forskning om lignende tema har Elisabeth Fevang skrevet en oppgave om helse relaterte ytelser og skjult arbeidsledighet (2020). Forskeren går nærmere inn på en studie som viser at årsaken til at ansatte sykemelder seg 100% i stedet for å jobbe, kan ha økonomiske motiver. Både for den sykemeldte og arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren betaler kun for de første 16 dagene av sykefraværet, før den sykemeldte mottar ytelser fra NAV. Forskeren påpeker at dette systemet kan skape en sykepengefelle hvor arbeidsgiver gjør mindre for at den sykemeldte skal komme tilbake, i fare for å risikere en ny periode med sykemelding hvor arbeidsgiveren må finansiere de første 16 dagene av fraværet (Fevang 2020).

6.0 Konklusjon

Hensikten med undersøkelsen har vært å undersøke om sykemeldte med en restarbeidsevne blir fulgt opp på en god måte og får den tilretteleggingen de har krav på. For å besvare problemstillingen: *Hvilke rutiner har en bedrift rundt oppfølging av sykemeldte, og hva gjør de for å tilrettelegge for at sykemeldte med en restarbeidsevne skal komme tilbake i arbeid*, har jeg benyttet en bedrift for å innhente data, samt NAV for å se om svarene samsvarer.

Som nevnt i punkt 3.2 vil ikke funnene fra bedriften generaliseres til å gjelde alle (Jacobsen 2018, s.86). Det er kun den lokale bedriften som blir undersøkt, og ikke bedriften som en landsdekkende bedrift. Jeg har innhentet informasjon fra bedriften lokalt og ikke basert på den landsdekkende bedriften. Undersøkelsen har derfor ikke hatt hensikt

i å finne generaliserbart data til bedriften, men for NAV som svarer på generelt grunnlag, vil det være en generalisering.

Analysen tyder på at valgt teori til oppgaven er svært relevant for problemstillingen. Det å ha en arbeidsplass å dra til bidrar i stor grad til bedre livskvalitet og Maslows behovspyramide omhandler nettopp om menneskers grunnleggende behov. Jeg har satt de relevante behovene opp mot dataen som er samlet inn til undersøkelsen og funnet ut at svarene kan variere avhengig av hvilken bedrift som undersøkes. Det vil variere fra bedrift til bedrift hvor god oppfølging og tilrettelegging er, men for den konkrete bedriften som er brukt i undersøkelsen kan jeg konkludere med at slik det fremkommer i intervjuet har bedriften en god oppfølging rundt sykemeldte og tilrettelegger så godt det lar seg gjøre. Ettersom en sykemeldt ansatt med restarbeidsevne ikke blir intervjuet, kan jeg ikke si noe om resultatene ville blitt det samme. Det er ingen indikasjoner som kan tyde på at svarene fra en sykemeldt ansatt ville gitt et annet bilde på hvordan prosessen foregår, men vil muligens variere avhengig av hvordan funnene blir sett opp mot Maslows behovspyramide og arbeidsmiljøloven §4-5. Å intervjuer en ansatt ville gitt et supplerende bilde for å oppnå legitimitet ovenfor NAV, bedriften og arbeidsmiljøloven. Under drøftelsen i analysen kommer det frem at det er en dekopling mellom det respondentene sier, sett opp mot de lovpålagte pliktene etter arbeidsmiljøloven §4-6 (Christensen, Lægroid og Røvik 2015, s.104). Ettersom det ikke er noen respondenter som kan bekrefte eller avkrefte dataen som samles inn fra bedriften, er det ikke mulig å oppdage avvik ved dataen som samles inn.

Det viktigste grunnlaget er å ha en god dialog og et godt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Sammen med arbeidsgiver og arbeidstaker har også tillitsvalgt og verneombud hovedansvaret, i samspill med NAV, lege og bedriftshelsetjenesten (Ibid.).

6.1 Videre forskning

Ved videre forskning vil det være interessant å intervjuer en eller flere sykemeldte ansatte med restarbeidsevne for å få de ansattes synsvinkler på hvordan de opplever å bli fulgt opp og få tilrettelagt arbeidsoppgaver. Ved å intervjuer en sykemeldt ansatt, vil det være mulig å oppdage avvik i funnene som blir hentet fra bedriften. Til tross for at det fremstår som de ulike vilkårene ved oppfølging av sykemelding og tilrettelegging blir godt fulgt, er det ikke sikkert den sykemeldte ville svart det samme. Det hadde derfor vært svært relevant og hatt

med den ansatte sitt perspektiv på problemstillingen. Konklusjonen ville muligens vært annerledes enn hva den blir uten en sykemeldt ansatt som respondent.

Svarene fra NAV er basert på generelle grunnlag og ikke konkret rettet mot den bestemte bedriften som er intervjuet i oppgaven. Det kan derfor vurderes ved videre forskning om NAV bør vite hvem bedriften er ved å ikke bli anonymisert, slik at dataen som samles inn blir mer konkret.

Andre ting som ville vært relevant å se på ved videre forskning er eksiterende forskning. Temaet rundt oppfølging av sykemeldte og tilrettelegging er et omdiskutert tema. Det er derfor mange artikler som berører temaet man kan bruke for å belyse problemstillingen.

7.0 Litteraturliste

Arbeidsmiljøloven. 2006. "Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) LOV-2005-06-17-62". https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_5. (Lest: 18.05.2023).

Arbeidstilsynet. Oppfølging av sykemeldte. Lest: 13.05.23.
<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/tilrettelegging/oppfolging-av-sykmeldte/>

Brage, Søren, Per Kristoffersen og Nina Lysø. 2014. *NAV's oppfølging av sykemeldte*. Arbeid og velferd 1, Lest: 31.12.22. 79: <file:///Users/bruker/Downloads/navs-oppfolging-av-sykmeldte.pdf>.

Christensen, Tom, Per Lægreid og Kjell Arne Røvik. 2015. *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. 4 utgave. Oslo: Universitetsforlaget

Fevang, Elisabeth. 2020. "Helserelaterte ytelser og skjult arbeidsledighet – en diskusjon om mulige sammenhenger". Vitenskapelig publikasjon. Årgang: 23.09.2020. Side 201-215. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1504-7989-2020-03-05>

Jacobsen, Dag Ingvar. 2018. Hvordan gjennomføre undersøkelser. Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. 3 utgave. Oslo: Cappelen Damm

Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann, 2015. Psykologi i organisasjon og ledelse. 5 utgave. Bergen: Fagbokforlaget

NAV. 2023 a. "Hva er NAV? ". Lest: 19.05.23. <https://www.nav.no/hva-er-nav#organisering>

NAV. 2023 b. "Oppfølgingsplan". Lest: 07.04.23. <https://www.nav.no/arbeidsgiver/oppfolgingsplan>

Ndla. 2023. Maslows behovspyramide. Lest: 08.05.23. <https://ndla.no/nb/subject:1:03e810db-3560-47b5-a5f6-e7afe1d0a2d6/topic:1:283ddec5-923c-412c-b880-cf71f42516d2/topic:1:fcd739b6-1047-47d7-8091-fec8c1c2cf22/resource:ff86602f-473d-4f4b-a356-65d2ecd104a1>

Sikt, a. "Forske på egen arbeidsplass". Lest: 20.05.23. <https://sikt.no/forske-pa-egen-arbeidsplass>

Sikt, b. "Fylle ut meldeskjema for personopplysninger". Lest: 19.05.23. <https://sikt.no/fylle-ut-meldeskjema-personopplysninger>

Sikt, c. "Gjennomføre et prosjekt uten å behandle personopplysninger? " Lest: 19.05.23. <https://sikt.no/gjennomfore-et-prosjekt-uten-behandle-personopplysninger>

8.0 Vedlegg

I dette kapittelet ligger de vedlagte dokumentasjonene som er brukt for å kunne fullføre denne undersøkelsen. Den inneholder forespørsel til enhetene om intervju og intervjuguide til hver av enhetene.

8.1 Forespørsel til bedrift om intervju

Hei,

Jeg går mitt siste år på bachelor i politikk, juss og administrasjon på Høgskolen i Molde og skriver bacheloroppgave om oppfølging av langtidssykemeldte. Jeg ønsker å undersøke hvordan det blir tilrettelagt for at langtidssykemeldte som har en restarbeidsevne skal komme tilbake i arbeid, enten helt eller delvis.

Etter å ha jobbet hos dere, har jeg opparbeidet en viss kunnskap om bedriften og ønsker derfor å samle inn informasjon fra deres bedrift til min bacheloroppgave. Tenker det kan være interessant da det er en landsdekkende kjede og en stor bedrift. Jeg ønsker å begrense det til å gjelde kun lokalt og lurer derfor på om du har mulighet til å stille på et intervju som vil ta maks. 30 minutter? Eller er det noen andre jeg kan ta kontakt med som har ansvar for å følge opp langtidssykemeldte? Jeg er fleksibel med enten å møte opp eller å ta det digitalt.

Dersom dere har mulighet til å stille til intervju, vil dere og bedriften anonymiseres og det vil ikke bli brukt personopplysninger som gjør at dere eller bedriften kan gjenkjennes.

Ettersom jeg har kjennskap til bedriften, vil jeg presisere at det ikke vil få noen innvirkninger på relasjonen til arbeidsplassen dersom dere ikke ønsker å delta i intervjuet, eller senere ønsker å trekke dere. Vil også informere om at jeg vil fremtre som uvitende ovenfor spørsmålene jeg stiller med tanke på egen kjennskap til bedriften.

Ser frem til å høre fra deg.

Vennlig hilsen

Andrine Lund Lauritzen

8.2 Forespørsel til NAV om intervju

Hei,

Jeg studerer politikk, juss og administrasjon på Høgskolen i Molde og skriver bachelor om oppfølging av sykemeldte og tilrettelegging for sykemeldte med restarbeidsevne. Sender denne mailen i håp om at du vet om noen jeg kan komme i kontakt med for å intervjuer til min bacheloroppgave.

Tenker det er viktig for hver enkelt å ha en arbeidsplass å komme til og at det påvirker livskvaliteten og det psykiske mye. Jeg fokuserer derfor på hva bedriften gjør for å tilrettelegge for at den sykemeldte skal komme tilbake i arbeid hvis en har en restarbeidsevne, noe mange muligens har avhengig av hvorfor en er sykemeldt.

Jeg skal intervjuer en bedrift og ønsker å komme i kontakt med en ansatt hos NAV, for å stille noen spørsmål rundt dette emnet til undersøkelsen, da NAV har en såpass stor rolle rundt oppfølging av sykemeldte. Ønsker gjerne å høre hvilke tanker NAV har rundt hvordan bedrifter følger opp og tilrettelegger for ansatte.

Dersom det er mulighet for å stille til intervju, vil den ansatte anonymiseres og det vil ikke bli brukt personopplysninger som gjør at personen kan gjenkjennes, eller vite hvilken avdeling hen jobber for.

Ser frem til å høre fra deg.

Med vennlig hilsen

Andrine Lund Lauritzen

8.3 Intervjuguide til bedrift

Denne intervjuguiden er et hjelpemiddel til intervjuet og vil brukes som en mal for å sikre at relevante spørsmål ikke blir glemt, men besvart under samtalen. Det er ikke nødvendig å

følge intervjuguiden slavisk, ettersom det er viktig å fokusere på at man får en god samtale som kan gi verdifull data til oppgaven.

Intervjuets varighet er på ca. 30 minutter.

Oppstart av intervju

- Presentere meg selv med navn og studieretning
- Informere om hensikten med intervjuet
- Fortelle kort grunnleggende om temaet til oppgaven
- Informere om notatskriving underveis og spørre om lydopptak
- Spørre om respondentene har noen spørsmål og informere om en åpen dialog

Innledende spørsmål

- Først lurer jeg på hvilken rolle dere har til oppfølging av sykemeldte?
- Er det kjent for de ansatte hvor man kan finne informasjon om rutiner og hva som skjer hvis en blir sykemeldt?
- Hvilke virkemidler og muligheter har dere for at ansatte skal komme tilbake i arbeid?
- Opplever dere høyt sykefravær?
- Hvis ja, hvilke tiltak blir gjort for å få ned sykefraværet?

Spørsmål knyttet til oppfølging og tilrettelegging av sykemeldte

- Mange som sykemelder seg har muligens en restarbeidsevne, hvordan blir dette tilrettelagt hos dere? Er det samarbeid på tvers av avdelingene?
- Er det tilstrekkelig med kapasitet til å følge opp sykemeldte? Eventuelt hvis det må veiledes, tilrettelegges ved andre løsninger?
- Opplever dere at arbeidstakere sykemelder seg 100% selv om de har en restarbeidsevne, fordi det ikke kan tilbys andre arbeidsoppgaver?

Andre spørsmål

- Hvordan opplever dere samarbeidet med NAV når det er snakk om langtidssykemeldte?
- Blir det gjort mer enn å følge oppfølgingsplanen? Antar dere at den sykemeldte føler seg sett og hørt?

Avslutning

- Er det flere ting dere ønsker å legge til før vi avslutter?
- Takk for deltagelsen og at dere tok dere tid til å svare på spørsmålene

8.4 Intervjuguide til NAV

Denne intervjuguiden er et hjelpemiddel til intervjuet og vil brukes som en mal for å sikre at relevante spørsmål ikke blir glemt. Det er ikke nødvendig å følge intervjuguiden slavisk, ettersom det viktig å fokusere på at man får en god samtale som kan gi verdifull data til oppgaven.

Intervjuets varighet er på ca. 60 minutter.

Oppstart av intervju

- Presentere meg selv med navn og studieretning
- Informere om hensikten med intervjuet
- Fortelle kort grunnleggende om teamet til oppgaven
- Informere om notatskriving underveis og spørre om lydopptak
- Spørre om respondenten har noen spørsmål og informere om en åpen dialog

Innledende spørsmål

- Hvilken stilling har du, og hvilke oppgaver har du rundt oppfølging av sykemeldte?

Spørsmål knyttet til oppfølging og tilrettelegging av sykemeldte

- Hva er NAVs rolle når det gjelder samarbeid med arbeidsgivere, ansatte og leger for å sikre en god tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte?
- Hvilke ressurser eller tjenester kan NAV tilby arbeidsgivere som ønsker å tilrettelegge arbeidet for ansatte med restarbeidsevne?
- Hvis det ikke er mulig med alternative arbeidsoppgaver der den sykemeldte jobber, opplever dere at de heller sykemelder seg 100% eller hvilke tiltak blir gjort da?

- Hvordan følger NAV opp arbeidsgivere som ikke tilrettelegger for alternative arbeidsoppgaver for sykemeldte med restarbeidsevne? Får det noen konsekvenser for bedriften?

Andre spørsmål

- Hva er vanlige utfordringer rundt tilrettelegging av arbeid for ansatte med redusert arbeidsevne og hvordan håndteres de? Er det utfordringer rundt arbeidstaker eller arbeidsgiver?
- Hvordan kan NAV bidra til å redusere sykefraværet og øke arbeidsdeltakelsen blant sykemeldte med restarbeidsevne?

Avslutning

- Er det flere ting du ønsker å legge til før vi avslutter?
- Takke for deltagelsen