



OsloMet - storbyuniversitetet

Kathrine Paulsen

Lederes sykefraværsoppfølging – til hjelp eller besvær?

Masteroppgave i Styring og ledelse

OsloMet - storbyuniversitetet, Fakultet for samfunnsvitenskap, Oslo 2021

Førord

Gjennom min arbeidserfaring har jeg arbeidet med sykefravær på ulike måter. Jeg har tidligere vært mellomleder med personalansvar og har i den forbindelse hatt ansvar for sykefraværsoppfølging av ansatte. I min nåværende stilling arbeider jeg ikke direkte med sykefravær, men det er et tema som drøftes jevnlig da det er et mål for kommunen å redusere sykefraværet.

Min interesse for å skrive om sykefravær springer ut fra refleksjoner jeg har gjort meg om hva som kan bidra til at flere kan komme tilbake i arbeid. I tillegg har jeg erfart at hva ledere vurderer skal være fokus i en sykefraværsoppfølging er ulikt, og det varierer hvilke vurderinger som knyttes til ett og samme sykefraværstilfelle. Det er i den forbindelse interessant å få mer kunnskap om hva sykmeldte selv vektlegger som betydningsfullt i en sykefraværsoppfølging.

Jeg vil rette en særskilt takk til min veileder Christin Thea Wathne for sitt engasjement for oppgavens tema, motivasjon og inspirasjon underveis, og ikke minst for god veiledning gjennom hele denne prosessen.

Sist, men ikke minst, vil jeg rette en takk til min ektefelle for all støtte og tålmodighet underveis, samt familie, venner og kollegaer som har oppmuntret meg gjennom hele perioden.

Oslo, 30.05.21

Kathrine Paulsen

Sammendrag

Temaet for denne oppgaven er sykefraværsoppfølging. Det omhandler nærmere beskrevet lederes sykefraværsoppfølging av sykmeldte. Oppgaven tar utgangspunkt i sykmeldtes perspektiv. Det benyttes kvalitativ forskningsdesign i oppgaven og jeg har gjennomført seks intervjuer med informanter som arbeider i Oslo kommune. Alle informantene har kommet tilbake i arbeid etter en eller flere lengre sykefraværsperiode(r). Problemstillingen i oppgaven er: Hvilke faktorer ved lederes sykefraværsoppfølging kan ha betydning for sykmeldte under fraværsperioden, og for å komme tilbake i arbeid?

Formålet med oppgaven har vært å få innsikt i sykmeldtes erfaringer med leders sykefraværsoppfølging og hvilke faktorer de vektlegger som betydningsfulle i denne oppfølgingen. Videre om det er faktorer som har hatt betydning for å komme tilbake i arbeid.

I oppgaven fremkommer det funn som viser at medmenneskelighet fra leder, opplevelse av å være verdifull som person og verdsatt som arbeidstaker har betydning. Videre at tilrettelegging er en sentral faktor for å komme tilbake i arbeid og at sykefraværsoppfølgingen generelt må ha en grad av systematikk og struktur.

Abstract

The topic for this masters' theses is follow-up of long-term sick leave. More specific, about first-line supervisors' follow-up of employees with long-term sick leave. The thesis takes the employees point of view. The study has a qualitative design, and I have conducted six interviews with employees working for the City of Oslo. All the informants have returned to work after one or several long-term sick leaves. The main issue in this study is: Which factors within the supervisors follow-up are meaningful for employees who are on sick-leave, and for returning to work?

The main purpose has been to get an insight in the employees experiences with the follow-up when on sick-leave from their supervisor, and which factors that they emphasize as meaningful in this follow-up. Further if there are factors that have been made an impact related to returning to work.

The findings in this thesis show: humanity shown from leader to employee and feeling valued as a person and for the competence as an employee, are of importance. Furthermore, adjustment latitude at the workplace has an impact on when the employee may return to work and that supervisors' follow-up of employees with long-term sick leave has to be systematic and have structure.

Innhold

Forord	1
Sammendrag	2
Abstract	3
1 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema	3
1.2 Presentasjon av tema og problemstilling	4
1.3 Avgrensning.....	5
1.4 Oppbygging av oppgaven.....	6
2 Lovverk og retningslinjer	7
2.1 Lovverk.....	7
2.1.1 Lov om folketrygd (Folketrygdloven).....	7
2.1.2 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)	7
2.2 Regelverk og retningslinjer i for Oslo kommune	9
3 Teori	10
3.1 Sykefleksibilitetsmodellen.....	10
3.2 Nøkkelformodellen.....	13
3.3 Tidligere forskning	15
3.4 Oppsummering	17
4 Metode.....	18
4.1 Metodisk tilnærming.....	18
4.2 Forforståelse	18
4.3 Forskningsdesign	19
4.3.1 Kvalitative forskningsintervjuer og intervjuguide	20
4.3.2 Informanter.....	21
4.4 Forberedelse, gjennomføring og transkribering av intervju	24
4.5 Analyse av datamaterialet.....	25

4.5.1	Å få et helhetsinntrykk	25
4.5.2	Å identifisere meningsdannende enheter	26
4.5.3	Å abstrahere innholdet i de enkelte meningsdannende enhetene	26
4.5.4	Å sammenfatte betydningen	27
4.6	Reliabilitet	27
4.7	Validitet	28
4.8	Forskningsetiske betraktninger	29
4.9	Diskusjon om anvendt metode	30
5	Analyse og drøfting	31
5.1	Å være et medmenneske	31
5.1.1	Født sånn eller blitt sånn?	33
5.2	Verdsatt som arbeidstaker og verdifull som person	34
5.2.1	To sider av samme sak?	36
5.3	Tilrettelegging	38
5.3.1	Hvem skal bestemme?	39
5.4	Systematikk og struktur	41
5.4.1	Plikt eller behov?	42
5.5	Formål, forutsetninger og resultater – en sirkelforståelse?	43
6	Konklusjon og avslutning	45
7	Litteraturliste	47
Vedlegg 1: Informasjonsskriv		
Vedlegg 2: Intervjuguide		
Vedlegg 2: Vurdering NSD		

Figurliste

Figur 1: Sykefleksibilitetsmodellen (Johansson, 2007:11, min oversettelse)	11
Figur 2: Nøkkelmodellen (Solberg og Aas, 2010)	13
Figur 3: Dimensjoner som påvirker informasjonsstyrken i et utvalg kvalitative intervjudata.	22

Tabelliste

Tabell 1: Antall sykefraværstilfeller i forhold til andel av sykefraværsdager i 2018	3
--	---

1 Innledning

Det er et viktig mål innenfor norsk politikk å sikre en høyest mulig sysselsetting gjennom arbeid i befolkningen, både ut fra den enkeltes velferd og for verdiskaping og finansiering av velferdsstaten¹ i Norge (NOU 2021:2, 7). Sykefravær og andre trygdeordninger innebærer store kostnader for Norge, både for arbeidsgivere, arbeidstakere og samfunnet for øvrig (ibid). Norge er avhengig av finansiering av velferdsstaten, og en høy arbeidsdeltagelse i befolkningen kan bidra til det. Det er flere forutsetninger for å nå målet om en økt sysselsetting. En av forutsetningene er å forebygge og tilrettelegge for personer som har helseproblemer, på arbeidsplassen (NOU 2019:7, 12). Det er en bekymring for at dersom ikke flere arbeidstakere kommer tilbake i jobb etter sykefravær, vil flere innbyggere gå over på andre trygdeordninger som blir varige kostnader for Norge. En risikofaktor for å miste tilknytningen til arbeidslivet, er langvarig sykdom og sykefravær (ibid).

Gjennomsnittsalderen i Norge øker og befolkningsframskriving viser at forventet levealder kommer til å fortsette å øke frem til 2100 (Statistisk Sentralbyrå (SSB), 2020). Antall personer over 67 år utgjorde omtrent 15% av befolkningen i 2020 og det anslås at andelen er nærmere 26% i 2060 (Regjeringen, 2021). Videre har andelen som mottar trygdeytelser økt med i underkant av 10% i perioden 2000-2017 (NOU 2019: 7,117). Dette viser særlig til at Norge er avhengig av en høy sysselsetting og å arbeide for at flere kan beholde eller komme tilbake i arbeid.

Sykefraværet i Norge økte i mange år frem til 2012 (NOU 2021:2), men har etter 2012 stabilisert seg på noenlunde samme nivå frem til 2020². Fra politisk hold har det over mange år vært en målsetting om en reduksjon i sykefraværet. Det er iverksatt en rekke satsninger, deriblant trepartssamarbeidet mellom regjering, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene. Det står senest i NOU (2021:2):

Gjennom mange år har det vært en sterk og bred satsing på å få ned sykefraværet. NAV, arbeidsgivere og sykmeldere, i hovedsak fastlegene, bruker betydelige ressurser på sykefraværsoppfølging. I tillegg bruker staten betydelige ressurser på sykefraværsoppfølging gjennom virkemidlene i IA-avtalen. Sykefraværet er redusert,

¹ Velferdsstaten innebærer at staten bidrar inn med nødvendige tjenester til befolkningen, uavhengig av egen økonomi (NOU 2021: 2, 21).

² Sykefraværet har vært noe høyere i 2020 ifm koronarelatert fravær.

men etter 2012 har det vært nokså stabilt, og samlet sett ligger det fortsatt over målet i IA-avtalen.

(NOU 2021:2, 11)

I NOU (2000:27) ble årsaker til økningen i sykefravær og uførepensjon utredet og det ble foreslått tiltak som skulle redusere sykefraværet og uføretilgangen. Ett av tiltakene som ble foreslått var å iverksette en helhetlig tiltakspakke. Dette resulterte i at regjeringen i 2001 inngikk en intensjonsavtale med partene i arbeidslivet (arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene) om å samarbeide om å styrke arbeidslinjen i arbeidslivet (Sosial- og helsedepartementet, 2001). Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) innebærer et gjensidig forpliktende samarbeid. Avtalen har senere blitt revidert hvert fjerde år. Noen av målene i IA-avtalen 2019-2022 er:

- Forebygge fravær gjennom tilrettelegging tilpasset den enkelte
- Strukturert oppfølging av den sykmeldte med mål om raskere tilbake i jobb.
- Tett kontakt mellom leder og den sykmeldte
- Kompetanseheving blant ledere rundt sykefraværsoppfølging³

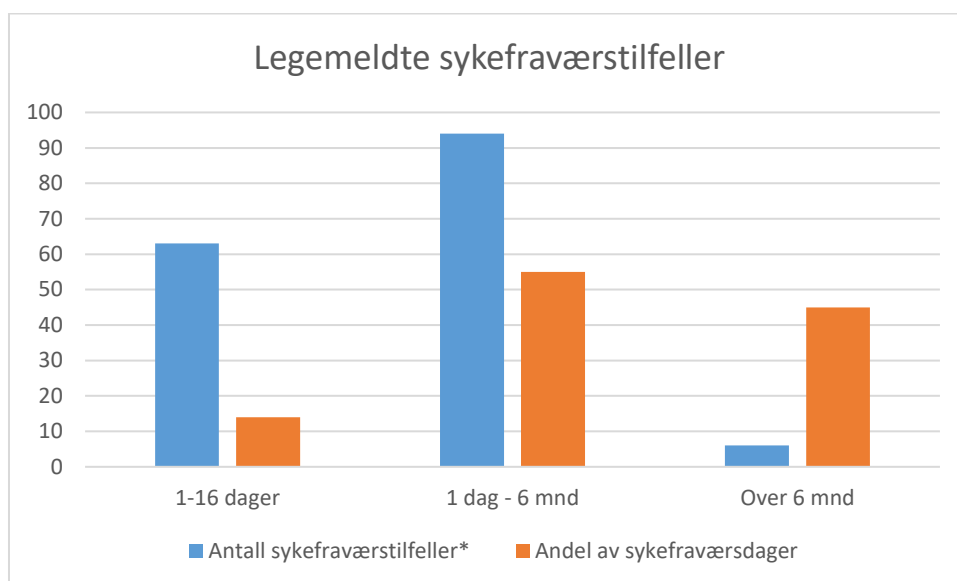
Statistikk over totalt sykefravær i befolkningen i Norge i 2018, viste at egenmeldt sykefravær⁴ stod for 85% av det totale sykefraværet. I 2018 ble ca. 1.3 millioner legemeldte sykefraværstilfeller⁵ påbegynt. Alt sykefravær gitt ved sykmelding fra sykmelder, eksempelvis fastlege, er legemeldt sykefravær og dette utgjør omlag 85% av det totale sykefraværet i Norge (NOU 2021:2). Fordelingen mellom antall sykefraværstilfeller og andel sykefraværstid var i 2018 følgende (NOU 2021:2, 185-186):

³ https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/inkluderende-arbeidsliv?gclid=Cj0KCQjwmLuDBhDXARIsAFITC_6hFrHwY1dTXYkI5kRHC0hJs7GDK8g-XRIDKBXzp9s1rOqFlbIS5jgaAnmKEALw_wcB

⁴ Med egenmelding menes det at arbeidstakeren melder fra til arbeidsgiveren om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade uten å legge fram legeerklæring (Lov om folketrygd (folketrygdloven § 8-23).

⁵ Sykefraværstilfeller er en sammenhengende periode en person har legemeldt fravær fra et arbeidsforhold. En person som har to atskilte sykefraværperioder vil regnes som to sykefraværstilfeller.

Tabell 1: Antall sykefraværstilfeller i forhold til andel av sykefraværsdager i 2018



Andel og antall er målt i prosent.

Som statistikken viser, utgjør sykefraværstilfeller som varer i 1 dag til seks måneder over halvparten av alle sykefraværsdager. Samtidig viser tabellen at selv om det kun er 6% av alle sykefraværstilfeller som varer over seks måneder, utgjør dette 45%. Det er med andre ord en meget liten andel sykefraværstilfeller som utgjør en høy prosentandel i antall sykedager. I og med at lange sykefraværsløp ofte etterfølges av mer varige helserelaterte trygdeytelser (ibid) medfører dette store samfunnsøkonomiske omkostninger.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Partene i trepartssamarbeidet er bekymret for sykefraværet i Norge. Dette fremkommer blant annet i IA-avtalen for 2019-2022 og i NOU: 2021, 2. Statistikk (se tabell 1) viser at det er en liten andel av ansatte i Norge som står for en høy andel sykefraværsdager. Dersom man klarer å redusere langvarig sykefravær, vil det være kostnadsbesparende for arbeidsgiver og redusere de samfunnsøkonomiske omkostningene. I tillegg vil det kunne ha en positiv innvirkning for den enkelte som har et langtidssykefravær, da tilknytning til arbeidslivet har en positiv effekt på folks helse (Helse- og omsorgsdepartementet, 2019). Samtidig vil det ha innvirkning på den enkeltes økonomiske situasjon, da varige helseytelser gis ut fra en prosentandel av tidligere arbeidsinntekt.

Som det fremkommer i IA-avtalens mål, er blant annet tilrettelegging og strukturert og nært sykefraværsoppfølging av sentral betydning. Dersom man skal få til dette, vil det være

nødvendig med god lederkompetanse innenfor området, som blant annet innebærer kunnskap om lover, forskrifter og faktorer som påvirker sykefravær. Det må oppleves som god oppfølging fra den sykmeldte (jf. kapittel 3) og det bør ut fra IA-avtalen være mulighet for tilrettelegging (jf. Regjeringen, 2018)

Fra et samfunnsperspektiv er det interessant å studere hva som kan være god sykefraværsoppfølging for å få flere sykmeldte tilbake i arbeid. Det er viktig å få mer inngående kjennskap til hvordan tiltakene i IA-avtalen fungerer. Det er lagt nasjonale overordnede mål, tiltak og planer for å redusere sykefraværet. Det er interessant å se nærmere på om disse tiltakene har en reell plass i sykefraværsoppfølging og om tiltakene er av betydning. For å studere dette nærmere er temaet i denne oppgaven lederes sykefraværsoppfølging av sykmeldte medarbeidere.

1.2 Presentasjon av tema og problemstilling

Oslo kommune er Norges største arbeidsgiver med ca. 52 000 ansatte som utgjorde ca. 42 000 årsverk i 2019⁶ (Oslo kommune, statistikkbanken). Det er ledere med personalansvar som har hovedansvaret for sykefraværsoppfølging i Oslo kommune. Dette innebærer at det er mange ledere og mellomledere som har sykefraværsoppfølging av ansatte som arbeidsoppgave. Det kan ut fra dette antas at når det er mange ledere som skal utføre denne arbeidsoppgaven, vil oppgaven utføres på ulike måter.

En måte å øke kunnskapen om hvordan sykefraværsoppfølgingen fungerer, er å studere hvordan oppfølgingen utføres i praksis og hvilke faktorer den inneholder. I forskning som omhandler hvordan ledere kan bidra til reduksjon i sykefravær, tar ofte forskning utgangspunkt i enten perspektivet til lederer eller en kombinasjon av leder-medarbeider perspektiver (jf. punkt 3, 3.1, 3.2 og 3.3). Jeg har i denne oppgaven valgt å ta utgangspunkt i sykmeldte sitt perspektiv, herunder medarbeidere som har kommet tilbake i jobb etter lengre sykefravær (>8 uker). Ved å studere hvordan sykmeldte opplever og vurderer ulike faktorer i sykefraværsoppfølgingen, kan det gi økt kunnskap om hva som er av betydning sett fra deres perspektiv. Sentrale temaer i oppgaven er om innholdet i og opplevelsen av sykefraværsoppfølgingen fra leder har hatt betydning for den sykmeldte. Videre om de faktorer sykmeldte vektlegger kan sees i sammenheng med tidligere forskning (jf. kapittel 3).

⁶ <https://www.oslo.kommune.no/statistikk/kommunal-okonomi-og-forvaltning/ansatte-i-oslo-kommune/#gref>

Et tredje tema er om nasjonale tiltak gjennom blant annet IA-avtalen som eksempelvis tilrettelegging og oppfølging fra NAV, blir fulgt opp lokalt av leder og om det er av betydning for den sykmeldte. På bakgrunn av disse temaene har jeg valgt følgende problemstilling for denne masteroppgaven:

Hvilke faktorer ved leders sykefraværsoppfølging kan ha betydning for sykmeldte under fraværsperioden, og for å komme tilbake i arbeid?

1.3 Avgrensning

Oppgaven er avgrenset til å gjelde sykmeldte som har sitt arbeidsforhold i Oslo kommune. Dette for å sikre at de organisasjonsinterne retningslinjer og rutiner er likt for alle informantene og som da gir bedre grunnlag for sammenligning mellom informantenes beskrivelser. Informantene har hatt ett eller flere sykefravær over åtte uker. Denne avgrensningen er gjort ut fra kravet om utprøving i arbeidsrelatert aktivitet innen åtte uker ved sykmelding (se punkt 2.1.1) og for å sammenligne med tidligere norsk forskning innenfor temaet (se punkt 3.2).

Oppgaven tar utgangspunkt i sykefravær på individnivå. Virksomhets- og samfunnsnivå vil ikke bli hensyntatt, da oppgaven omhandler faktorer ved leders sykefraværsoppfølging knyttet til sykmeldt helt konkret. Faktorer defineres som bestanddeler (Store norske leksikon, 2021), herunder innhold, forhold og sider ved sykefraværsoppfølgingen.

Oppgaven er teoretisk avgrenset mot arbeidsmiljø. Temaet berøres noe i forbindelse med redegjørelse for teoretiske perspektiver, men ut fra å gi en helhetlig forståelse av perspektivene (se kapittel 3).

I oppgaven legges til grunn at leder og medarbeider har ulike roller og at det er asymmetrisk maktforhold ut fra hvilke fullmakter leder har som ikke medarbeideren innehar. Det legges da til grunn at leder innehar mer makt enn medarbeideren.

Begrepet arbeidsgiver omhandler den som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste (Arbeidsmiljøloven (aml), § 1-8, 2. ledd). Begrepet leder forstås på tilsvarende måte. Arbeidstaker forstås som enhver som arbeider i en annens tjeneste for lønn (aml § 1-8, 1. ledd). På tilsvarende måte forstås begrepene medarbeider og sykmeldt. Videre benyttes

forskningsprosjekt, prosjekt, studien, oppgaven og masteroppgaven om hverandre til å beskrive masteroppgaven. Valget er gjort ut fra å gjøre teksten mer leservennlig og bidra til fly i språket. Andre begreper vil bli redegjort for i løpende tekst.

1.4 Oppbygging av oppgaven

Masteroppgavens innhold er delt inn i seks kapitler. Den er bygd opp med et innledende kapittel der bakgrunn for tema og rammer for oppgaven er beskrevet. Begrunnelse for valg av tema, presentasjon av tema og problemstillingen, avgrensning og og begrepsavklaring beskrives, før kapittelet avsluttes med en redegjørelse for oppbygging og innhold i oppgaven. Kapittel 2 tar for seg sentralt lovverk, dernest reglement og rutiner for sykefraværsoppfølging i Oslo kommune, som er relevant i forbindelse med denne oppgaven. Deretter redegjøres for to teoretiske perspektiver og tidligere forskning som legger grunnlaget for den analytiske drøftingen senere i oppgaven. Kapittel 4 inneholder en redegjørelse for valg av metode og forskningsdesign, samt forskningsetiske hensyn. I kapittel 5 presenteres funn. Funnene er fordelt på underkapitler. I forbindelse med presentasjonen av det enkelte funn, blir funnet drøftet opp mot det teoretisk rammeverket for oppgaven. Kapittelet avsluttes med en drøfting av funnene opp mot et teoretisk perspektiv. I oppgavens siste kapittel oppsummeres oppgavens funn, samt hva som kan være relevant for videre forskning.

2 Lovverk og retningslinjer

Det er en rekke lovverk, forskrifter og organisasjonsinterne retningslinjer og rutiner som legger forutsetninger og rammer for sykefravær og sykefraværsoppfølging i Oslo kommune. I det følgende beskrives de mest sentrale sidene som har relevans for denne oppgaven.

2.1 Lovverk

2.1.1 Lov om folketrygd (Folketrygdloven)

I Folketrygdloven (ftrl) § 1-1 beskrives formålet med loven. Dette gjelder blant annet å gi økonomisk trygghet, som å sikre inntekt ved sykefravær (Folketrygdloven, 1997). Sykepenger ved sykefravær kan gis for maksimalt 1 år, uavhengig av fraværsprosenten til den sykmeldte (jf. ftrl § 8-6). Det er hjemlet i ftrl § 8-7 at medlemmet (den sykmeldte) så tidlig som mulig og senest innen 8 uker prøver seg i arbeidsrelatert aktivitet for å få rett til sykepenger, med unntak av de tilfeller der medisinske grunner klart er til hinder for dette. Disse hjemlene legger rammer for arbeidstakerens muligheter for både økonomisk støtte og aktivitetsplikt. Aktivitetsplikten er særlig aktuell for oppgaven, da det i denne sammenheng kan være behov for tilrettelegging for å overholde kravet om arbeidsrelatert aktivitet.

Folketrygdloven §§ 8-7 og 8-8 beskriver krav til dokumentasjon ved arbeidsuførhet. Sykmelder plikter å vurdere om arbeidstakeren kan være i arbeid, samt å samarbeide med arbeidstaker og eventuelt arbeidsgiver ved å gi en vurdering av funksjonsevne (Folketrygdloven, 1997). Sykmeldte har en medvirkningsplikt som innebærer en plikt til å gi opplysninger om egen funksjonsevne til NAV og arbeidsgiver, samt bidra til at hensiktsmessige tiltak for tilrettelegging av arbeid og utprøving av funksjonsevne blir utredet og iverksatt. I tillegg skal sykmeldt medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøter (ibid).

2.1.2 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)

I Arbeidsmiljøloven (aml) § 1-1 er lovens formål beskrevet. Formålet er blant annet:

- ...d) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,...
- f) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

(Arbeidsmiljøloven, 2005)

Dette viser til at tilrettelegging er en sentral del av formålet med arbeidsmiljøloven.

I aml § 2-3 beskrives arbeidstakers medvirkningsplikt, blant annet ved sykefravær fra arbeidsstedet (jf. ftrl §§ 8-7 og 8-8). Videre viser aml § 3-1, f til arbeidsgivers ansvar for å sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.

I aml § 4-6 fremkommer kravet om særlig tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Utover det som er beskrevet i Folketrygdloven, skal arbeidsgiver blant annet ved sykdom, så langt som mulig iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakeren enten skal beholde eller få et passende arbeid, herunder fortrinnsvis beholde sitt vanlige arbeid. Det nevnes spesifikt i den forbindelse å tilrettelegge arbeidet eller arbeidstiden. Videre at arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker skal utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid, med mindre det er åpenbart unødvendig. Arbeid med tilrettelegging og oppfølgingsplan skal iverksettes senest etter arbeidstaker har vært sykmeldt helt eller delvis i fire uker. Paragrafen viser til slutt til at arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen syv uker der arbeidstaker er 100% sykmeldt og kan innkalle der arbeidstaker er delvis sykmeldt (Arbeidsmiljøloven, 2005).

Dette lovverket er relevant for oppgaven, da deler av sykefraværsoppfølging er hjemlet i lov, med tanke på hva som tilligger arbeidsgiver og arbeidstaker av ansvar. Denne oppgaven omhandler leders sykefraværsoppfølging og hvilke betydning den har for den sykmeldte. Oppgavene som tilligger arbeidsgiver og arbeidstaker skal i henhold til lovgivningen være en sentral del av sykefraværsoppfølgingen. Det vil da kunne fremkomme av datamaterialet hvorvidt dette er tilfelle og om det trekkes frem av informantene som betydningsfullt.

Oppsummert viser lovverket til at plikten for arbeidsgiver for å tilrettelegge ved fare for sykefravær og ved sykefravær er omfattende. Samtidig har arbeidstakeren plikt til å medvirke i arbeidet, både i å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplaner, samt finne gode løsninger sammen med arbeidsgiver. Dette krever en dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og kan således være en faktor ved leders sykefraværsoppfølging som har betydning i større eller mindre grad for informantene.

2.2 Regelverk og retningslinjer i for Oslo kommune

Oslo kommune er en IA-bedrift (se kapittel 1 for nærmere beskrivelse). Oslo kommune har vedtatt et reglement for oppfølging og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne (Oslo kommune, 2017, jf. Byrådssak 1089/17). Her beskrives at innenfor kommunens arbeidsgiverpolitikk inngår oppfølging av og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Videre at dette arbeidet inngår som en del av hver enkelt virksomhets personal-, helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (Oslo kommune, 2017).

Reglementet legger til grunn gjeldende lovverk (Folketrygdloven og Arbeidsmiljøloven) og beskriver i liten grad eksplisitt andre elementer knyttet til sykefravær, utover at oppfølgings- og tilretteleggingstiltak opphører når arbeidstakeren er friskmeldt. Det er mulighet for å følge opp en kort periode i etterkant, dersom det vurderes at det er behov for det. Personelhåndbok for Oslo kommune 2021 (punkt 3.6.3 og 3.6.3) viser til lovverk og reglementet i punktene som omhandler sykefravær og det fremkommer ikke ytterligere opplysninger om sykefraværsoppfølging i dokumentet.

Det er utarbeidet rutiner, skjemaer og maler om hva leder med personalansvar skal og kan gjøre når en medarbeider er sykmeldt. Dette omhandler eksempelvis når oppfølgingsplaner skal være ferdigstilt og maler for funksjons- og arbeidsevnevurdering. Denne informasjonen er tilgjengelig på Oslo kommunes intranettsider og i EQS som er Oslo kommunes kvalitetsstyringssystem. Ledere har således informasjon og verktøy som kan eller skal benyttes i sykefraværsoppfølging. Dette er relevant for oppgaven, da ulike rutiner kan ha betydning for sykmeldte, eksempelvis i hvilke rutiner som gjelder for tilrettelegging.

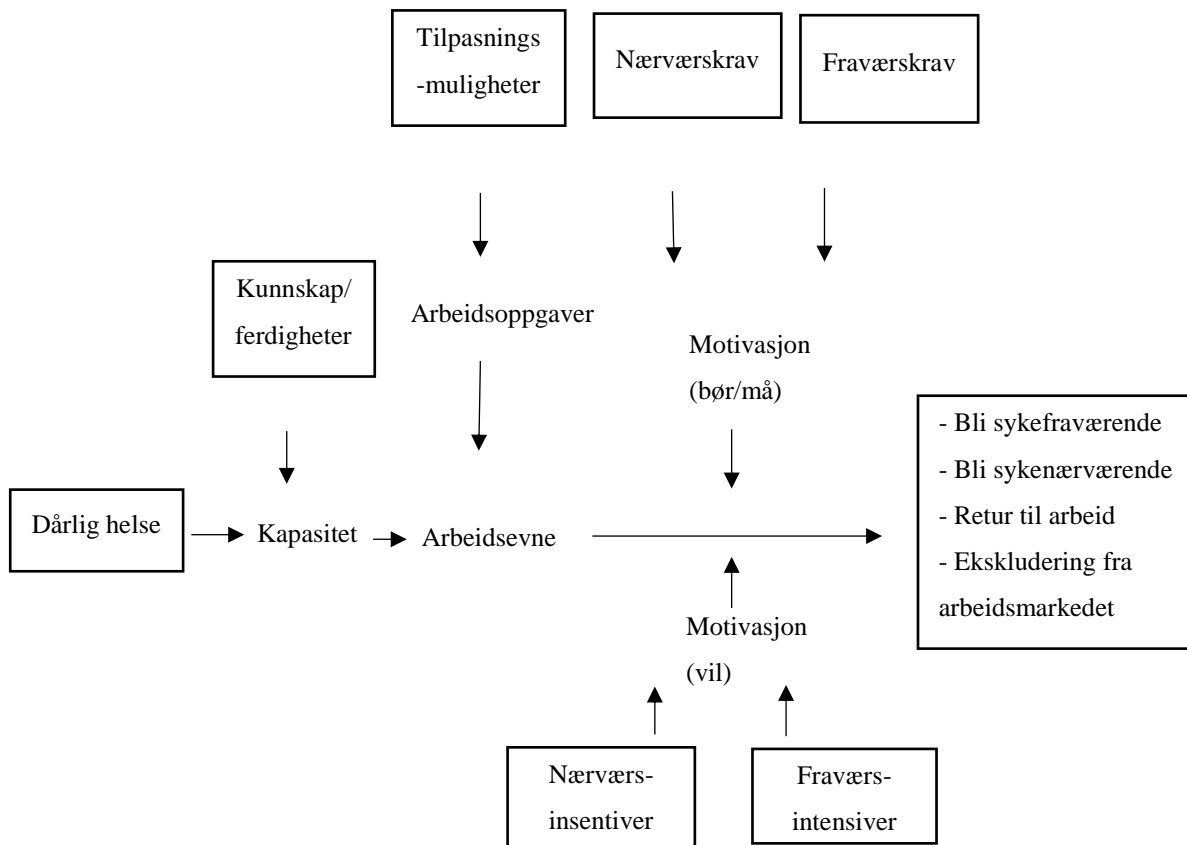
3 Teori

I denne oppgaven benytter jeg to teoretiske perspektiver og tidligere forskning som rammeverk. I kapittelet vil det først gjøres rede for de to teoretiske perspektivene, før tidligere forskning presenteres.

Det er forsket mye på sykefravær og hvilke faktorer som har betydning for at sykmeldte kan komme tilbake i arbeid (se punkt 3.3). Likevel er det innenfor forskningen påpekt at fagfeltet er lite teoretisk utviklet (Johansson, 2007, International research center of Stavanger [IRIS] (2010). Selv om disse uttalelsene kom i henholdvis 2007 og 2010, ser det ikke ut til å skjedd noen stor utvikling på teoriområdet frem til i dag. Johansson (2007) har utviklet sykefleksibilitetsmodellen (min oversettelse). Denne modellen bygger på tidligere forskning og er testet gjennom egen forskning gjennomført i Sverige. Modellen inneholder faktorer som forskning mener er av betydning i et sykefraværsløp og har påvirkning på hvorvidt sykmeldte kommer tilbake i arbeid. I oppgaven benyttes denne modellen til en generell forståelse av faktorer som påvirker sykefravær hos det enkelte individ. Oppgaven tar ellers utgangspunkt i Nøkkelmodellen til IRIS (2010) som omhandler relasjonen mellom leder og sykmeldt, og hvilke forhold ved relasjonen som har betydning for tilbakeføring til arbeid.

3.1 Sykefleksibilitetsmodellen

Sykefleksibilitetsmodellen beskriver hvilke forhold som påvirker hvorvidt sykmeldte kommer tilbake i jobb eller faller ut av arbeidsmarkedet (Johansson, 2007). Det er en rekke faktorer som spiller inn som figuren nedenfor viser.



Figur 1: Sykefleksibilitetsmodellen (Johansson, 2007:11, min oversettelse)

Modellen illustrerer at det er en rekke faktorer som kan påvirke et sykefraværsløp og at dette er på ulike nivåer. Dette gjelder samfunnsmessige forhold, forhold som er tilknyttet en spesifikk organisasjon eller arbeidsplass, sosiale eller individuelle forhold, samt arbeidssituasjonen til det enkelte individ (Johansson og Lundberg, i Thorell (red), 2005: 229). Som modellen viser, kan de ulike faktorene påvirke hvorvidt den sykmeldte kommer tilbake i arbeid eller faller utenfor arbeidsmarkedet.

Det teoretiske perspektivet tar utgangspunkt i uhelse hos arbeidstaker og det skilles ikke mellom ulike årsaker, som eksempelvis diagnoser. I forskningen er det benyttet data fra innbyggere i Sverige som har vært sykmeldt minst 90 dager i løpet av et år. Bakgrunnen for å sette en nedre grense, var en vurdering av at det sjelden er nødvendig med særlige tiltak eller å gjøre særskilte vurderinger for å komme tilbake fra korttidssykefravær (Johansson, 2007).

Ut fra denne modellen, forstås at den dårlige helsen medfører en nedsatt arbeidskapasitet i større eller mindre grad. Arbeidskapasiteten forutsettes videre å påvirkes av hvilke kunnskap og ferdigheter den sykmeldte innehar. Det legges til grunn at desto mer kompetanse og

erfaring en sykmeldt har, desto mindre innsats må personen legge ned både fysisk og psykisk for å utføre arbeidsoppgavene (Johansson, 2007). Dette vil innvirke på arbeidsevnen.

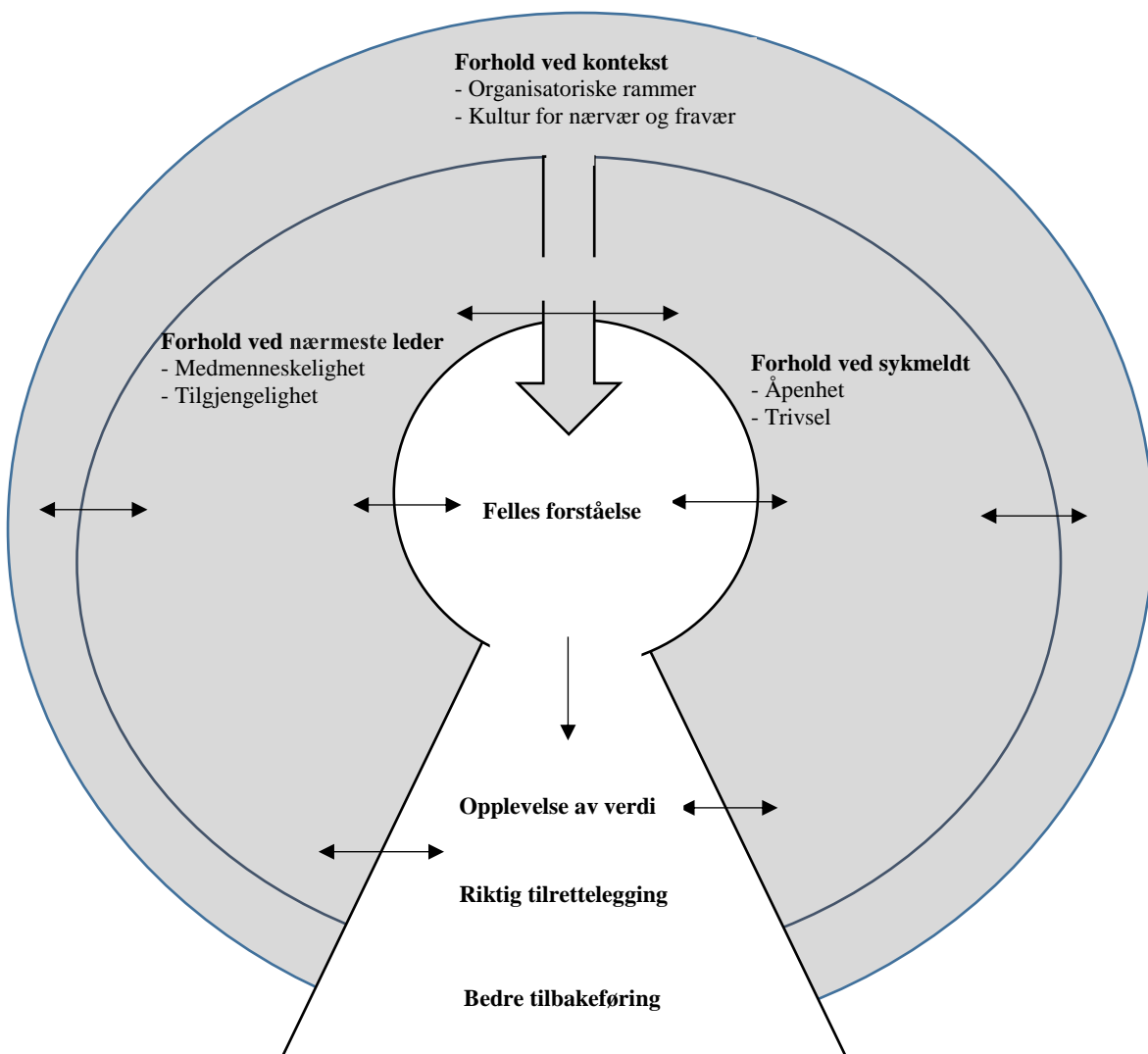
Samtidig med dette påvirker arbeidsoppgavene og tilpasningsmuligheter også arbeidsevnen. Tilpasning kan her også forstås som tilrettelegging, da det omhandler hvilke arbeidsoppgaver og i hvilke omfang tilrettelegging er mulig. Dersom tilpasningsmulighetene er høye, vil det påvirke arbeidsevnen positivt i den forstand at individet kan arbeide helt eller delvis. Omvendt vil få eller ingen tilretteleggingsmuligheter medføre at individet må være sykmeldt (ibid).

Modellen viser til insentiver og krav, både for nærvær og fravær fra arbeidsplassen. Mens kravene påvirker motivasjonen med tanke på hva individet bør eller må, påvirker insentivene den delen av motivasjon som handler om hva man vil. Et nærværskrav kan eksempelvis være at kollegaer får mer å gjøre ved at individet er borte fra jobb. På den annen side er det som regel en forventning om at man holder seg borte fra arbeidsplassen dersom man for eksempel har influensa. Det er da å betegne som et fraværskrav. Insentivene viser som tidligere nevnt, til hva individet vil, og påvirkes av i hvilken grad det oppfyller individets behov, som tilhørighet eller selvrealisering. Hvordan individets behov blir oppfylt ved enten å være nærværende eller fraværende fra jobb, vil kunne påvirke valget individet gjør om å være på jobb eller sykmeldt. Det legges her til grunn at det i en del tilfeller ikke er aktuelt å gå på jobb ut fra helsetilstand.

Alle disse faktorene sett i sammenheng påvirker fravær og nærvær fra arbeid, og hvorvidt individet kommer tilbake i arbeid eller faller utenfor arbeidsmarkedet. Denne modellen er relevant for oppgaven, da den ser på ulike faktorer som kan påvirke et sykefraværsløp. Modellen viser tydelig at tilretteleggingsmuligheter har betydning for sykefravær og at det er en rekke krav og insentiver som påvirker hvorvidt en medarbeider kan eller ikke kan være på jobb. Den gir flere perspektiver og viser til en rekke faktorer som har betydning. Modellen kan sees som en forklaringsmodell som viser sammenhenger mellom de ulike faktorene og hvordan de gjensidig påvirker hverandre. I analysen av funn og drøfting vil modellen bli benyttet til å sette funnene i et større perspektiv, gjennom å se om funnene kan passe inn i en eller flere av faktorene som trekkes frem i denne modellen.

3.2 Nøkkelmodellen

IRIS (2010) har gjennomført en studie om tilbakeføring til arbeid etter lengre sykefravær. Målet med studien var å undersøke hva relasjonen mellom leder og sykmeldt må inneholde for å kunne bidra til en effektiv tilbakeføring til arbeid, samt hvordan denne relasjonen da må være utformet. Studien hadde 16 informanter hvor alle var par. Det vil si at både den sykmeldte og den sykmeldtes leder ble intervjuet. Dette gjorde at studien kunne få perspektivet fra begge sider på den enkelte relasjon (ibid). IRIS (2010) kom frem til at hovedformålet eller nøkkelen for å få til en god relasjon mellom leder og sykmeldt er felles forståelse, derav betegnelsen nøkkelmodellen.



Figur 2: Nøkkelmodellen (IRIS, 2010:35)

IRIS (2010) delte informasjonen datamaterialet gav om relasjonen mellom leder og sykmeldt inn i tre kategorier: forutsetninger, formål og resultater. Forutsetningene i relasjonen

omhandlet forhold ved kontekst, leder og sykmeldt. Formålet omhandlet felles forståelse. Resultater var betegnelsen for opplevelse av verdi, riktig tilrettelegging og bedre tilbakeføring. Pilene i Nøkkelmanipellen (figur 2) viser til at det ikke er en linjenær utvikling i relasjonen. De ulike kategoriene har en gjensidig påvirkning på hverandre og er vekselvirkende.

Forhold ved kontekst omhandler organisatoriske rammer og kultur for nærvær og fravær. Organisatoriske rammer i denne sammenheng handler om klarhet i lederrollen, der kontinuitet i hvem som er nærmeste leder og kontakthypighet er av betydning. Nærværs- og fraværskultur dreier seg om hvilke kultur arbeidsplassen har (IRIS, 2010). Dette kan sees i sammenheng med sykefleksibilitetsmodellen (Johansson, 2007) (figur 1) der det er beskrevet nærværs- og fraværskrav, samt nærværs- og fraværssinsentiver.

Medmenneskelighet og tilgjengelighet trekkes frem som sentrale forhold ved leder i relasjonen til sykmeldt. Tilgjengelighet handler om lederens fysiske tilstedeværelse, samt om leder er lett å komme i kontakt med. Medmenneskelighet forstås som omsorg, empati, varme og støtte (IRIS, 2010).

Når det gjelder forhold ved den sykmeldte, trekker modellen frem opplevelse av trivsel og åpenhet. Hvordan den sykmeldte trives på jobb blir i forklaringen til modellen beskrevet som en indirekte faktor. Hvordan den sykmeldte trives på jobb og hvordan leder opplever at den sykmeldte trives, påvirker relasjonen. Åpenhet handler om hva den sykmeldte velger å dele med leder. Grad av åpenhet har betydning for hvordan relasjonen utvikler seg. Modellen viser ikke til at grad av åpenhet tilsier om en relasjon er god eller dårlig, men at åpenhetens funksjon er en forutsetning for prosessen i relasjonen, som hvorvidt leder kan sette seg inn i og inngå i en felles forståelse med sykmeldt (IRIS, 2010).

Modellen tar utgangspunkt i at når den felles forståelsen mellom leder og sykmeldt er etablert, vil det medføre en opplevelse av verdi hos den sykmeldte. Dette dreier seg om selvfølelse, nyttefølelse og samvittighet, og knyttes til å føle seg verdsatt for den kompetansen man innehar. Dette gjelder eksempelvis at leder uttrykker at de har behov for den kunnskapen den sykmeldte har. Prilleltensky (2020) legger derimot en noe annen forståelse i å oppleve verdi, da han deler det å bety noe (opplevelse av verdi) inn i to deler: «feeling valued» og «adding value». Det er tre komponenter som har sitt utspring i «feeling valued»: overlevelse, sosialt og

eksistensielt. I denne oppgaven er det den sosiale delen som er aktuell. Prillelensky (2020:17) viser til at alle mennesker har et behov for tilhørighet til en gruppe og å få relasjonell verdi gjennom å være knyttet til andre mennesker. Krokstad (2021) har i sitt essay tatt utgangspunkt i Prillelensky sin modell når han beskriver hva som skal til for å få flere i arbeid. Han har oversatt «feeling valued» til å føle seg verdifull og «adding value» til å bidra med noe verdifullt. Krokstad (2021:2) trekker det videre sammen med begrepet menneskeverd og viser til at «alle trenger å erfare at de har en verdi også i tillegg til det de kan bidra med av arbeidsinnsats». Deres forståelse av verdi tilfører en ekstra dimensjon utover funnet i IRIS (2010) der det vises til at opplevelse av verdi handler om å føle at man bidrar med noe verdifullt.

Den felles forståelsen som IRIS (2010) viser til i Nøkkelmodellen, virker inn på hvorvidt tilretteleggingen ble riktig og som kunne medføre en bedre tilbakeføring til arbeid. Når det vises til riktig tilrettelegging peker IRIS (2010) på at datamaterialet deres ikke gav fyldige nok beskrivelser til at dette var et tydelig funn, men at det likevel fremkom tydelige nok tendenser til at de valgte å inkludere det i modellen.

Jeg benytter nøkkelmodellen som en forståelsesmodell i analysen av funn i denne oppgaven. Eventuelle funn kan i større eller mindre grad passe inn i eller utvide og utfordre modellen. Det kan fremkomme nye faktorer eller utvidet forståelse av enkelte begreper. Funn vil til slutt i analysen bli sett opp mot kategoriene IRIS (2010) benytter i sin forskning: forutsetninger, formål og resultater. Modellen er slik å forstå et teoretisk rammeverk for drøftingen av funn i denne oppgaven.

3.3 Tidligere forskning

Det er utført omfattende forskning og studier innenfor fagfeltet sykefravær (IRIS, 2010). I det videre trekkes frem enkelte relevante studier som undersøker ulike områder og faktorer innenfor retur til arbeid etter sykefravær.

Det er gjort en rekke studier der man forsøker å identifisere faktorer ved lederen eller ledelse som kan påvirke retur til jobb (RTW⁷). I 2008 undersøkte Aas, et.al. hvilke lederkvaliteter som er verdifulle i RTW-prosessen for sykmeldte ansatte. Med lederkvaliteter menes her de

⁷ Engelskspråklig forskning benytter return to work (RTW). I oppgaven benyttes RTW som forkortelse.

kvaliteter som leder fremviser gjennom kunnskap og kompetanse, evner, holdninger og ferdigheter (Aas, et.al., 2008:336). Deres utgangspunkt var at ledere har en hovedrolle i å fasilitere en trygg og effektiv retur til jobb. I undersøkelsen deltok 30 ansatte som var langtidssykemeldt (>8 uker) og 28 ledere. De ansatte måtte ha vært helt eller delvis tilbake i jobb minimum åtte uker siste seks måneder. I undersøkelsen ble det kartlagt 345 ulike beskrivelser av lederegenskaper, som ble videre kategorisert i 78 forskjellige lederkvaliteter og syv ledertyper. Ledertyper defineres som «et sett som består av lignende lederkvaliteter» (Aas et.al., 2008:336, min oversettelse). Studien kom frem til fem lederkvaliteter som utmerket seg: evnen til å skape kontakt, være omtensksom, være forståelsesfull, være empatisk og være anerkjennende. Det kom også frem at de tre mest verdsette ledertypene sett samlet ut fra hva leder og medarbeider vektla, var beskytteren, problemløseren og kontaktskaperen. Mens det innenfor beskytteren var lederkvaliteter som å være omsorgsfull, empatisk og beskyttende, var det kompetanse og problemløsning som var kvalitetene til problemløseren. Faktorene i kontaktskaperen var kontaktskaping og interaksjon. Mens de ansatte gav mest beskrivelser til typene oppmuntreneren (faktorene: positiv, tilfredshet, raushet og tålmodighet), anerkjenneren og beskytteren, var lederene mest opptatt med å beskrive ansvarstakeren (faktorene: offensiv, modig, utfordrende og direkte) og problemløseren. Det var altså en diskrepans i vektleggingen mellom leder og medarbeider tilknyttet hva som var viktige lederegenskaper og typer. I drøftingen av denne undersøkelsen vises det til at det var 345 ulike beskrivelser av lederegenskaper og at det kan innebære at hver enkel sykefraværsoppfølging må behandles individuelt. Det som er viktig for én arbeidstaker er ikke nødvendigvis viktig for en annen. De trekker frem at leder eksempelvis kan benytte tilbakemeldingsverktøy for å få individualisert oppfølgingen. Det konkluderes med at skreddersydde tilnærminger tilpasset den enkeltes behov og kontekstuelle forhold, krever fleksible tilnærminger (Aas et.al., 2008).

Shaw, et.al. (2003) undersøkte hva ved ledelsen eller leder som kan påvirke tilbakeføring i arbeid etter arbeidsrelatert fravær, herunder arbeidsskade. De gjennomførte intervjuer med arbeidstakere som hadde vært sykmeldt og kommet tilbake i arbeid. I resultatene fremkom viktigheten av støtte, empati, respekt, oppfølging og kommunikasjon, samt at leder og medarbeider tok felles beslutninger. Samarbeid og koordinering med lege var også av sentral betydning. Mye av dette samsvarer med resultater fra undersøkelsene som allerede er beskrevet (Aas, et.al. 2008, IRIS, 2010, Johansson, 2007). Det som i tillegg viste seg i studien, var viktigheten av at lederen fortsatte å følge opp den sykmeldte etter at

vedkommende var tilbake på jobb. Dette kan forstås som at sykefraværsoppfølging ikke bør avsluttes ved at den sykmeldte er friskmeldt, men fortsette en periode også etter dette.

Det er en rekke annen forskning som kommer frem til noenlunde de samme resultatene som ovenfor (Johansson, Lundberg og Lundberg, 2006; Volker, et.al. 2015). I Johansson, Lundberg og Lundberg (2006) har de likevel et litt annet perspektiv, da de undersøker om retur til arbeid etter langtidssykefravær påvirkes av omfang av tilretteleggingsmuligheter, som eksempelvis å arbeide ut fra hvilken form man er i og å velge arbeidsoppgaver.

Undersøkelsen fokuserte mer spesifikt på tilrettelegging enn de andre undersøkelsene. I spørreundersøkelsen blir deltagerne spurt om antall tilretteleggingsmuligheter som er mulig for dem når de er syke, der man kunne krysse av fra 0-9 tilretteleggingsmuligheter. Ut fra datamaterialet viste det seg at antall tilretteleggingsmuligheter korrelerte med sannsynligheten for å komme tilbake i arbeid enten deltid eller fulltid. Dette funnet viser til at med flere tilretteleggingsmuligheter, gis den sykmeldte større sjanse for å komme tilbake i jobb.

3.4 Oppsummering

Forskningen som er trukket frem, viser generelt til at relasjonen mellom leder og den sykmeldte er av stor betydning for retur til arbeidslivet. Det trekkes frem viktigheten av medmenneskelige sider som forståelse, anerkjennelse, empati og tilgjengelighet. Videre viser forskningen til leders tilgjengelighet, riktig tilrettelegging og individuell oppfølging av sykmeldte som viktige faktorer i RTW-arbeidet.

4 Metode

I dette kapittelet vil det redegjøres for de mest sentrale forskningsmetodiske problemstillinger for denne oppgaven. Herunder vil metodisk tilnærming, forskningsdesign, intervjuprosessen og metode for analyse av datamaterialet bli presentert. Videre presenteres sentrale begreper som reliabilitet og validitet, samt forskningsetiske betraktninger og kritikk av anvendt metode.

4.1 Metodisk tilnærming

Når man skal velge metodisk tilnærming er det viktig å ta utgangspunkt i den problemstillingen man ønsker å besvare. Ringdal (2018) skriver at valg av kvantitativ eller kvalitativ forskningsstrategi avhenger av hva man ønsker å forske på. Det følges opp av Johannessen, Christoffersen og Tufte (2020) som uttrykker at det er problemstillingen som styrer valg av metode.

Da jeg i denne oppgaven skulle velge metodiske tilnærming, tok jeg utgangspunkt i problemstillingen for oppgaven. Formålet med oppgaven var å få dybdekunnskap og få tak i subjektive og detaljerte beskrivelser. I oppgaven har jeg som mål å få kunnskap om hvordan sykmeldte med fulltids arbeidsforhold i Oslo kommune opplever og vurderer sykefraværsoppfølgingen de har fått fra egen leder og hvilke betydning oppfølgingen har hatt for dem, samt hvilke faktorer som de mener må være tilstede i sykmeldingsperioden. Når formålet med en problemstilling er å forstå et fenomen, er det hensiktsmessig å benytte kvalitativ metode (Johannessen, Christoffersen og Tufte, 2020). Kvalitative metoder er forskningsstrategier som kan anvendes der hensikten er å beskrive, analysere og fortolke egenskaper eller kvaliteter ved fenomenet som skal studeres. Å få frem subjektive erfaringer og opplevelser og nyanser for å belyse en problemstilling kan de kvalitative metodene bidra med (Malterud, 2017:30). Jeg har ut fra dette valgt å benytte kvalitativ metode.

4.2 Forforståelse

Alle mennesker bærer med seg individuelle forutsetninger og erfaringer, kunnskap og oppfatninger som påvirker hvordan vi tolker våre omgivelser. Disse kan være både bevisste eller ubevisste for oss. Dette betegnes som forforståelse (Malterud, 2017, Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2016). En forsker vil ha med seg en forforståelse om det temaet som skal forskes på og som i større eller mindre grad vil påvirke forskeren i hele forskningsprosessen. Det gjelder blant annet hva forskeren observerer og hvordan dette vektlegges og tolkes

(Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2016). Malterud (2017) beskriver at forskeren blant annet har med seg sin teoretiske kunnskap og referanseramme, og sitt faglige perspektiv inn i forskningen. Når forskeren eksempelvis velger ut hva han ønsker å studere nærmere, vil forforståelsen medvirke og er gjerne en sentral del av motivasjonen for å studere et spesifikt tema (Malterud 2017:45). Selv om forforståelsen vil kunne påvirke forskningsprosessen, er det ikke ensbetydende negativt. Det å ha kunnskap om eller erfaring fra et fagfelt, vil kunne bidra til å få frem aspekter som er nyttige for forskningsprosessen. På den annen side kan forforståelsen bidra til at materialet blir forstått og forklart ut fra forforståelsen. Det blir da en snever forståelsesramme (Malterud, 2017). Jeg har tidligere vært leder med personalansvar i Oslo kommune og har hatt ansvar for sykefraværsoppfølging for medarbeidere. Denne kunnskapen og erfaringen er en del av min forforståelse som jeg måtte være bevisst på under forskningsprosessen. Refleksivitet var gjennom hele perioden et sentralt tema. Malterud (2001:484) beskriver refleksivitet som «an attitude of attending systematically to the context of knowledge construction, especially to the effect of the researcher, at every step of the research process». Det innebærer altså en aktiv holdning gjennom hele forskningsprosessen, som betyr at man er proaktiv i å søke etter elementer som bryter med egne forestillinger (Malterud, 2017).

Jeg har fokusert særskilt på to refleksive strategier i denne oppgaven. Mitt fokus var i første omgang å ha en bevisstgjøringsprosess på hvorfor jeg har valgt tema. Tidlig i forskningsprosessen utarbeidet jeg hypoteser som jeg skrev ned, og reflekterte over hvordan hypotesene kunne påvirke vinklingen på problemstilling og spørsmålene i intervjuguiden. Jeg gikk tilbake til hypotesene da jeg arbeidet med analysen av datamaterialet og jeg ble blant annet overrasket over at informantene var lite opplyst om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, som jeg i hypotesen hadde tatt for gitt. Disse strategiene er aktive handlinger som Malterud (2001:484) betegner som «declaration of beliefs». I tillegg har jeg rådført meg med og drøftet oppgavens tema og problemstilling med fagfolk som arbeider med sykefraværsoppfølging. Dette har tidvis utfordret mine synspunkter og perspektiv, samtidig som det i andre tilfeller har støttet opp under refleksjoner og forståelsesrammer.

4.3 Forskningsdesign

Det er flere alternativer innenfor forskningsdesign og forskningsstrategier innenfor både kvalitativ og kvantitativ metode, hvorav de fleste alternativene kan benyttes både i kvalitativ og kvantitativ metode (Ringdal, 2018). Et eksempel er tverrsnittdesign der man baserer

innhenting av data på ett tidspunkt. En tverrsnittstudie innenfor kvantitativ design vil omhandle eksempelvis spørreundersøkelser, mens det innenfor kvalitativ metode vil være dybdeintervju med få informanter (ibid). Jeg har valgt en kvalitativ design med intervju som metode.

I følge Johanssen, Tufte og Christoffersen (2016) må forskeren beskrive alle fasene i en kvalitativ forskningsprosess. Dette begrunnes i at kvalitativ forskning kan gjennomføres på en rekke ulike måter og forskjellige emner utforskes ulikt. Transparens er viktig gjennom hele prosessen fra planlegging til analyse, for at leseren kan forstå forskerens utgangspunkt og gjennomføring (Malterud, 2001).

Innenfor fenomenologisk forskning er fokuset på fenomenet, herunder hvordan flere individer opplever en bestemt type livserfaring eller fenomen (Ringdal, 2018:115). Fenomenologi er innenfor kvalitativ forskning «et begrep som peker på en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørenes egne perspektiver og beskriver verden slik den oppleves av informantene, ut fra den forståelse at den virkelige virkeligheten er den mennesker oppfatter» (Brinkmann og Kvale, 2015:45). Denne definisjonen beskriver hvilket perspektiv som legges til grunn i oppgaven. Utgangspunktet er å beskrive den sykmeldtes opplevelse og erfaring med leders sykefraværsoppfølging, samt hva de mener er sentrale faktorer som har betydning i denne oppfølgingen. Hvordan de beskriver sine opplevelser og sin virkelighet er det som legges til grunn, og det er denne subjektive opplevelsen jeg søker innsikt i gjennom denne oppgaven.

4.3.1 Kvalitative forskningsintervjuer og intervjuguide

Kvalitative forskningsintervjuer er en av flere metodiske tilnærminger innenfor kvalitativ forskningsdesign. Kvalitative forskningsintervju karakteriseres av at det er en samtale som både har en struktur og et formål. Metoden egner seg særlig til å få frem subjektive forhold, som informantenes holdninger, erfaringer og meninger (Tjora 2021, Johannessen, Christoffersen og Tufte, 2020). Ved å benytte intervjuer gis forskeren anledning til å følge opp med tilleggsspørsmål eller avklare hvorvidt det informanten har sagt, er forstått riktig. Videre gis informantene gjennom intervjuer, en mulighet til å påvirke og medvirke til hva som besvares. Dette kan eksempelvis komme til uttrykk gjennom historiefortellinger eller å gi sin mening om et fenomen (Kvale og Brinkmann, 2015).

Kvalitative forskningsintervjuer egner seg særlig når det er komplekse temaer og problemstillinger. Intervjuer gir særlig anledning til å få frem nyanser og detaljer ved et fenomen, noe eksempelvis et standard spørreskjema ikke vil gi (Johannessen, Christoffersen og Tufte, 2020). Det er flere måter å gjennomføre kvalitative intervjuer på, der strukturerte intervjuer med faste svaralternativer og ustrukturerte intervjuer der man blant annet tilpasser spørsmålene etter situasjonen, kan sees som ytterpunkter (ibid). Videre kan det gjennomføres som fokusgruppeintervju eller en-til-en intervjuer. Jeg valgte en-til-en intervjuer av to årsaker: 1) Temaet er høyst personlig, og det ville derfor vært usikkert om informantene ville vært helt åpne, og 2) Ønske om dypere innsikt for den enkelte informant og dennes subjektive opplevelser.

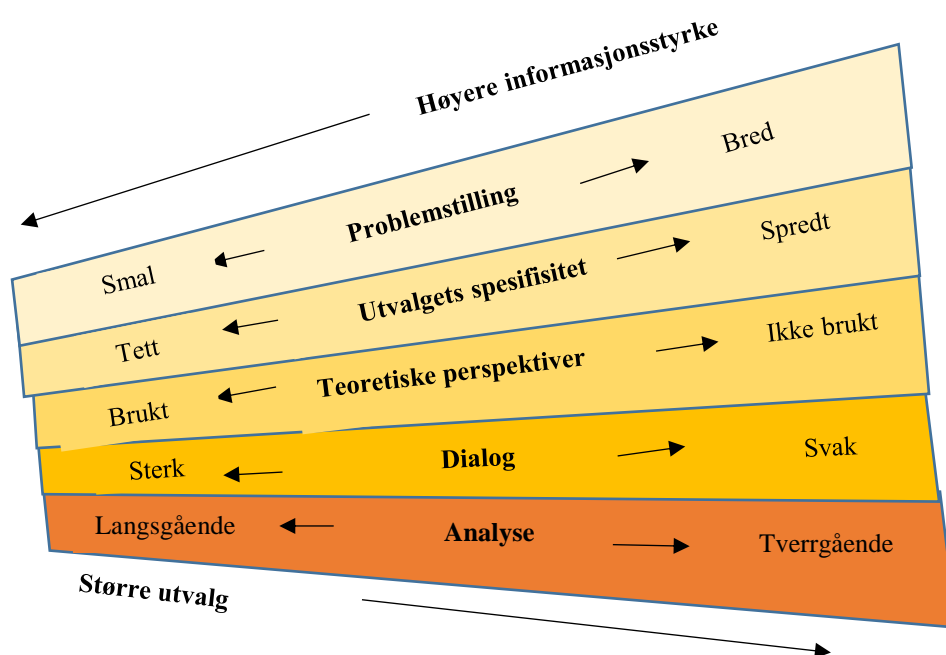
Jeg valgte å benytte individuell semistrukturert intervju i oppgaven. Dette er en intervjuform som man baserer på en intervjuguide. Intervjuguiden er utgangspunktet for samtalen, men temaer, spørsmål og rekkefølge underveis kan variere (Johannessen, Christoffersen og Tufte, 2020:108). Eksempelvis kan intervjueren bevege seg frem og tilbake mellom spørsmålene. Det sentrale er at alle informantene får de samme spørsmålene i løpet av samtalen (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2016). Intervjuguiden inneholdt en samlet oversikt over både temaer og spørsmål (Kvale og Brinkmann, 2015). Dette var for å skape en struktur i samtalen, hvor intensjonen var at sentrale temaer for oppgaven, ble besvart. Det ble hovedsakelig stilt åpne spørsmål, slik at informantene kunne svare fritt ut fra sine opplevelser, erfaringer og meninger. Ved enkelte tilfeller ble det stilt lukkede spørsmål. Dette handlet i stor grad om å sikre at jeg hadde forstått det de formidlet riktig. Kvale og Brinkmann (2015:163) mener et godt intervju bør bidra tematisk og dynamisk. Det innebærer å bidra til produksjon av kunnskap og til å fremme en god intervjuinteraksjon. Mens spørsmålene tematisk er relatert til intervjuets «hva», viser den dynamiske til intervjuets «hvordan». Ved å benytte semistrukturert intervju med intervjuguide ble både tematikk og dynamikk ivarett (ibid). Spørsmålene var i henhold til forskningstemaet og ved å gi informantene anledning til å bevege seg mellom tema og spørsmål, fikk de større anledning til å snakke fritt. Intensjonen var å ivareta den dynamiske dimensjonen ved å følge opp uttalelser fra informantene som jeg kanskje ikke kunne forutsett i forkant.

4.3.2 Informanter

Ved utvalg av informanter er det viktig å ta hensyn til sammensetning og forskeren må her ta stilling til hvilke områder det er viktig at utvalget samsvarer eller er tilnæringsvis like

(Malterud, 2017). Johannessen, Christoffersen og Tufte (2020) trekker frem at forskeren først må vurdere hvilke målgruppe som må delta for å få samlet inn nødvendig datamateriale, dernest å velge ut personer fra denne målgruppen. Dette betegnes som strategisk utvalg. Utgangspunktet for utvelgelsen er ut fra hensiktsmessighet. I min utvelgelse har jeg satt kriterier om at informantene må ha vært helt eller delvis sykmeldt fra jobb i en periode på minimum åtte uker, samt at de i dag er helt eller delvis tilbake i jobb. Videre måtte de ha et arbeidsforhold i Oslo kommune, da regelverk, rutiner og praksis i sykefraværsoppfølging fra leder i utgangspunktet er likt. Jeg vurderte at det var nødvendig å legge disse kriteriene for at de skulle gi relevante data til problemstillingen. I tillegg valgte jeg å sette som kriterie at informantenes sykefraværsperiode(r) hadde vært i en periode fra 1-5 år tilbake i tid. Antagelsen var at dersom man skal reflektere over temaet, vil det være nødvendig med en viss avstand til perioden. Videre vil det kunne være vanskelig å huske tilbake om det hadde gått for lang tid.

Det er i følge Malterud (2017:63) informasjonsstyrke som bestemmer hvor mange informanter det er behov for. Informasjonsstyrken påvirkes av hvorvidt problemstillingen er bred eller smal, og om utvalgets spesifisitet er spredt eller tett. Videre har grad av teoretisk forankring og kvaliteten i dialogen betydning. I tillegg innvirker hvilke analysestrategi man har valgt i studien. Dette kan illustreres i denne modellen (Malterud, 2017:64):



Figur 3: Dimensjoner som påvirker informasjonsstyrken i et utvalg kvalitative intervjudata

På bakgrunn av kriteriene som var satt for utvelgelse av informanter, bidro disse til at utvalgets spesifisitet ble tettere. Problemstillingen jeg har valgt åpner opp for en rekke perspektiver på leders sykefraværsoppfølging fra informantene, samtidig som det avgrenses til å handle om kun lederrollen. Dette kan tolkes som at problemstillingen har en middels informasjonsstyrke. Jeg har tatt utgangspunkt i teoretiske perspektiver, som også har en påvirkning på informasjonsstyrken. Jeg har videre benyttet seminstrukturert intervju med en intervjuguide som åpner opp for at informantene kan komme med mye og variert informasjon. Disse dimensjonene er viktige å ha med seg under hele forskningsprosessen for å sikre en høyest mulig grad av informasjonsstyrke. På bakgrunn av forskningslitteratur (Kvale og Brinkmann, 2015) hadde jeg som utgangspunkt å begynne med fem informanter, for deretter å vurdere om jeg hadde etablert et utvalg med god informasjonsstyrke (Malterud, 2017) underveis. Jeg opplevde at de fem informantene gav god og utfyllende informasjon, men valgte å foreta et ekstra intervju for supplerende informasjon.

Informantene i denne oppgaven ble rekruttert på flere måter. Jeg tok utgangspunkt i et strategisk utvalg, som vil si at utvalget er sammensatt ut fra et mål om at datamaterialet på skal belyse problemstillingen på best mulig måte (Malterud, 2017), Jeg har forespurt enkelte ledere om de kan informere om masteroppgaven på sine tjenestesteder. Personer som har ønsket å stille, har tatt direkte kontakt med meg. Informanter er også rekruttert ved at jeg har snakket om oppgaven i mer uformelle settinger, hvorpå flere uoppfordret har meldt seg. Ved et par anledninger har jeg fått tips om konkrete personer som kan være aktuelle informanter. Dette har vært personer som har vært åpne om sitt sykefravær. Informantene som stilte, var rekruttert gjennom alle ovennevnte tilnærminger. Det var flere jeg fikk tips om eller som meldte seg uoppfordret. Dette var personer som jeg av jobbmessige årsaker valgte å ikke ta kontakt med. Dette gjaldt eksempelvis personer jeg kan stå i en lederrolle overfor på et senere tidspunkt. Potensielle utfordringer med denne tilnærmingen kan være at de som ble rekruttert fra tjenestesteder kan være påvirket av hvilke ansatte ledere informerte om oppgaven. Ledere kan ha vært selektive i hvem som er informert ut fra hvilke ansatte som kan stille dem i et godt lys. Videre kan de som har meldt seg uoppfordret eller som jeg har fått tips om, være personer som enten er veldig fornøyd eller misfornøyd med sykefraværsoppfølgingen fra leder og ha en egeninteresse i å stille opp, enten for å skryte av arbeidsplassen eller uttrykke sin misnøye. Dette kan også sees som en fordel da datamaterialet kan bli mer tydelig ut fra hva informantene beskriver og forteller i samtalen. Videre vil det kunne være slik at sistnevnte har mer klart for seg hva som har fungert og ikke.

4.4 Forberedelse, gjennomføring og transkribering av intervju

I utarbeidelsen av intervjuguiden tok jeg utgangspunkt i teoretiske perspektiver og forskning som omhandler sykefravær, eksempelvis Johansson (2007), samt spørsmål som ble avledet ut fra problemstillingen. Jeg så på intervjuguiden som IRIS (2010) hadde benyttet i sin forskning, for å se om det var spørsmål jeg burde legge til. Deres intervjuguide bar preg av lukkede spørsmål. Jeg valgte å benytte innhold fra intervjuguiden, men endret aktuelle spørsmål fra lukkede til mer åpne slik at jeg la til rette for at informantene skulle få snakke fritt. Dette for å gi informantene anledning til å komme med beskrivelser og refleksjoner ut fra deres ståsted. Eksempelvis var et av spørsmålene i intervjuguiden for samtaler med sykmeldte i IRIS (2010) sin forskning «Har forholdet vært positivt eller negativt?». Dette spørsmålet gir informanten kun to svaralternativer, som ofte vil kunne være vanskelig å svare på og som begrenser informanten til å tenke polarisert. Spørsmålet kan ved å endres noe, gi mer åpning for refleksjoner. Ved å stille et mer åpent spørsmål som «hvordan vil du beskrive forholdet du har til nærmeste leder?» åpnes det i større grad for at informanten kan gi utfyllende beskrivelser (Malterud, 2017). Intervjuguiden ble til slutt testet på en person som oppfylte de samme kriteriene som informantene i oppgaven. Malterud (2017:55) viser til at selv om man i forkant ikke vet hvordan en intervjuguide vil fungere, er det ikke nødvendig å klassifisere de første intervjuene som pilotstudie. Ut fra at jeg har liten erfaring med gjennomføring av kvalitative forskningsintervju, valgte jeg likevel å ha et testintervju. Dette intervjuet ble ikke inkludert i datamaterialet, men ble kun gjennomført i det øyemed å teste ut intervjuguiden. Personen ble behandlet på lik linje som informantene med tanke på informasjonsskriv og samtykkeerklæring. Intervjuet ble derimot ikke tatt opp på diktafon. Ved å gjennomføre et testintervju, ble intervjuguiden noe endret. Jeg erfarte eksempelvis at personen i testintervjuet gav uttrykk for at det ble vanskelig å svare på spørsmålet om vedkommende kunne beskrive så detaljert som mulig hvordan arbeidsgiver fulgte opp vedkommendes sykefravær. Dette medførte at jeg tok ut ordet «detaljert» fra spørsmålet. I stedet valgte jeg å stille oppfølgingsspørsmål om det var noe jeg ønsket mer informasjon om.

Informantene fikk velge hvor intervjuene skulle gjennomføres. Alle valgte å gjennomføre intervjuet digitalt via videokonferanse, noe som hadde sammenheng med pandemien og restriksjoner knyttet til dette. Intervjuene ble kun tatt opp med lyd, ved bruk av diktafon, noe alle hadde samtykket til (se vedlegg 1). Informantene fikk også praktisk informasjon om det digitale verktøyet og hvordan det skulle gjennomføres. Kroppsspråk og mimikk blir mindre fremtredende når man benytter digitale verktøy, og det kan ha medført at jeg har gått glipp av

enkelte nyanser i det informantene uttrykte. Til tross for dette, var det flyt i samtalen og informantene gav utfyllende svar gjennom beskrivelser og meningsytringer som gav tilstrekkelig grunnlag for å besvare problemstillingen.

I dette forskningsprosjektet ble intervjuene transkribert. Tjora (2021) anbefaler at man gjør en fullstendig transkribering av lydopptak, noe jeg valgte å følge. Fordelen med å transkribere alt innhold, er at man ikke alltid i forkant vet hva som er de viktige temaene eller hvilke detaljeringsnivå som er hensiktsmessig, samt at forskeren blir godt kjent med datamaterialet (Tjora, 2021:185). Etter transkriberingen ble deler av datamaterialet slettet for å forebygge direkte eller indirekte identifisering. Dette omhandlet eksempelvis arbeidssted eller navn på leder eller kollegaer.

4.5 Analyse av datamaterialet

Jeg valgte å benytte systematisk tekstkondensering⁸ (STK) som metode for å analysere datamaterialet. STK er en pragmatisk metode som kan benyttes som analyseverktøy av kvalitative data og er velegnet for tverrgående analyse (Malterud, 2017:95). STK gjennomføres i fire trinn:

1. Å få et helhetsinntrykk
2. Å identifisere meningsdannende enheter
3. Å abstrahere innholder i de enkelte meningsdannende enhetene
4. Å sammenfatte betydningen

(Malterud, 2012 og Malterud, 2017)

4.5.1 Å få et helhetsinntrykk

Målet i trinn en er å bli kjent med dataene og gjøre seg et helhetsinntrykk. I denne fasen skal man etterstrebe å sette sin forforståelse og teoretiske referanseramme i parentes (Malterud, 2017:99). Jeg leste gjennom de transkriberte intervjuene og hadde fokus på og arbeidet bevisst med å unngå tolkning av hva som hadde blitt sagt. I etterkant reflekterte jeg over og skrev ned foreløpige temaer som kom frem i teksten (Malterud, 2017). Jeg så deretter på om det fremkom andre temaer eller en videreutvikling av temaer fra intervjuguiden for å sikre at forforståelsen ikke har vært styrende i utviklingen av foreløpige temaer (ibid). Til slutt i dette trinnet gjorde jeg en første organisering av de foreløpige temaene som hadde fremkommet.

⁸ Systematic Text Condensation - STC

4.5.2 Å identifisere meningsdannende enheter

I trinn to skal man finne de meningsbærende enhetene. Her legges de deler av datamaterialet som ikke er relevant for problemstillingen til side (Malterud, 2017). Jeg endte i etterkant av dette opp med fem foreløpige temaer. Alle intervjuene ble deretter lest gjennom linje for linje, der hensikten var å sortere relevant fra irrelevant tekst opp mot problemstillingen. Dette krever et systematisk arbeid og teksten som velges ut skal ha i seg elementer fra de foreløpige temaene i trinn 1 (Malterud, 2012). For å sikre at all relevant tekst var med og oppnå en bredde i datamaterialet, var jeg opptatt av å heller ta med for mye enn for lite.

I det videre arbeidet benyttet jeg koding til å sortere de meningsbærende enhetene, som utgjorde kodegruppene (Malterud, 2017). Under arbeidet med koding vil de foreløpige temaene fra trinn 1 kunne endres, noe som viste seg å være tilfelle i denne analysen.

Eksempelvis ble kodegruppen «mellommenneskelig» og «medmenneske» slått sammen til en kodegruppe hvor jeg beholdt betegnelsen «medmenneske». Ved å gå gjennom det relevante datamaterialet flere ganger, vil man kunne se flere fenomener som har betydning for hvordan dataene grupperes eller det kan hende man finner en ny kodegruppe. Det krever i tilfelle at man gjennomgår hele datamaterialet på nytt for å finne denne kodegruppens meningsbærende enheter. Dette var en tidkrevende prosess, men medførte at jeg ble godt kjent med datamaterialet som jeg blant annet opplevde som en fordel da jeg senere skulle finne frem til «gullsitater» (se 4.5.3).

4.5.3 Å abstrahere innholdet i de enkelte meningsdannende enhetene

I dette tredje trinnet skal man se på omfang av ulike meningsbærende enheter innenfor en kodegruppe. Kodegruppe er en transformasjon av foreløpige tema. Hensikten er å hente frem meningen. I mitt arbeid med abstraheringen, kom det frem ulikt antall meningsbærende enheter innenfor kodegruppene. Der det var få meningsbærende enheter, vurderte jeg at kodegruppen ikke stod sterkt nok til å betegnes som et funn i datamaterialet. Der jeg fant et stort antall meningsbærende enheter, gav det kodegruppen en sterk validitet. Dersom det hadde vært høyt antall enheter, ville det ha tydet på at kodingen hadde vært for generell (Malterud, 2017).

Datamaterialet ble videre sortert inn i subgrupper, som innebærer at man velger ut hovedaspektene i kodegruppen som dataene forteller best om. For å holde oversikt over

datamaterialet, lagde jeg 2-5 subgrupper, jf. Malterud (2017). Subgruppene var da i det videre analyseenheten. Jeg utarbeidet dernest det Malterud (2017:106) betegner som kondensat, som betyr kunstig sitat. Dette er et særskilt metodisk grep innenfor STK. De kunstige sitatene inneholdt det konkrete innholdet i de meningsbærende enhetene. Utgangspunktet for kunstig sitat var et sitat som var uttrykksfullt og inneholdt mye informasjon. Dette sitatet ble deretter satt sammen med tekst fra de øvrige enhetene innenfor kodegruppen. Kondensatet ble skrevet i «jeg»-form for å holde fokuset på at dette var en representasjon av informasjon fra informantene og ikke mitt eget materiale (Malterud, 2017). Til slutt hentet jeg ut såkalte «gullsitater» fra teksten, som er direkte sitater fra intervjuene og som illustrerer kondensatet på en best mulig måte. Kondensatet er utgangspunktet for fjerde trinn i STK (ibid).

4.5.4 Å sammenfatte betydningen

I dette siste trinnet er hensikten å rekontekstualisere, som vil si å sette kondensatene og meningsinnholdet sammen igjen. Jeg skrev en tekst som sammenfattede innholdet i hver subgruppe ut fra kondensatene og «gullsitatene» som jeg utarbeidet i trinn tre. Jeg utarbeidet fortolkede sammenfatninger som utgangspunktet for nye beskrivelser og begreper ved å sammenfatte hver enkelt kodegruppe og subgruppe. Jeg kom frem til 2-3 subgrupper i kodegruppene, hvor hver subgruppe fikk egne avsnitt. Ut fra dette utarbeidet jeg en analytisk tekst, hvor «gullsitatene» fungerte som konkretisering av hovedfunn. Denne teksten ble utarbeidet i tredjeperson for holde frem at jeg gjenforteller på vegne av andre, samt skape en analytiske distanse. Dette utgjorde funnene i datamaterialet (Malterud, 2017).

For å sikre at funnene er valide, så jeg systematisk gjennom den analytiske teksten opp mot de transkriberte intervjuene. Formålet her var en valideringsprosess, hvor de analytiske tekstene (sluttproduktet) ble sammenholdt med de transkriberte intervjuene (utgangspunktet) for å sikre en god representasjon av informantenes opprinnelige fremstillinger (Malterud, 2017).

4.6 Reliabilitet

Reliabilitet viser til forskningens pålitelighet og troverdighet. Det dreier seg om hvorvidt et forskingsresultat kan reproduseres av andre forskere på et annet tidspunkt en den aktuelle forskningen ble gjennomført. Et spørsmål vil da være hvorvidt informantene vil svare det sammen i intervju med en annen forsker (Kvale og Brinkmann, 2015). Innenfor kvalitativ metode er reliabilitet utfordrende, da intervjuer ikke vil kunne la seg gjenta på nøyaktig samme måte, herunder ulike intervjukontekster, ulik dialog mellom forsker og informant, etc.

Ved å beskrive fremgangsmåten i hele forskningsprosessen, vil dette styrke påliteligheten (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2016). Jeg valgte i denne oppgaven å beskrive fremgangsmåten i forskningsprosessen for å gi leseren mulighet til å vurdere hvordan data er innsamlet, analysert og vurdert opp mot problemstillingen (jf. punkt 1.2). Jeg har videre beskrevet hvordan jeg har jobbet med min forforståelse i hele prosessen.

Kvale og Brinkmann (2015) trekker særlig frem reliabilitet under gjennomføring av kvalitative intervjuer, i sammenheng med ledende spørsmål. Jeg så at jeg enkelte steder under intervjuene stilte lukkede spørsmål. Dette kan ha medført at informantene har gitt svar som jeg har påvirket. Samtidig leser jeg i transkriberingen at de lukkede spørsmålene i hovedsak handlet om oppsummering av det informantene har sagt, der jeg ønsket å sikre at jeg hadde oppfattet og forstått informanten rett. Dette bidrar på den annen side til at påliteligheten øker. Jeg benyttet en semistruktuert intervjuguide (se vedlegg 2) og informantene hadde anledning til å snakke fritt ut fra spørsmål som ble stilt. Det medførte at informantene svarte utover hva det enkelte spørsmålet egentlig handlet om. Det gav på den ene siden en flyt i samtalen mellom informanten og meg, samtidig som intervjuene da ble ulike. Jeg sikret likevel at alle spørsmål ble besvart ved å sjekke ut at alle spørsmål ble besvart. På den annen side kunne et mer strukturert intervju gjort at jeg i større grad sikret at informantene svarte mer uttømmende på hvert spørsmål.

4.7 Validitet

Validitet viser til hvorvidt resultatene i forskning faktisk svarer på spørsmålet som ble stilt i problemstillingen (Tjora, 2021). Videre dreier det seg om metoden som er benyttet er egnet til å besvare det man ønsker å undersøke (Kvale og Brinkmann, 2015). Validitet dreier seg med andre ord om gyldigheten av resultatene.

Det skilles mellom ulike former for validitet, blant annet intern og ekstern. Mens den interne validiteten omhandler hvorvidt man måler det man ønsker å måle, omhandler ekstern validitet om forskningsresultatene har en overførbarhet til lignende situasjoner (Johannessen, Christoffersen og Tufte, 2020, Ringdal, 2018).

Jeg hadde i arbeidet med masteroppgaven et fokus på validitet. I intervjuene stilte jeg oppfølgingsspørsmål og gjengav hva jeg hadde forstått av det de har sagt, for å forsikre meg om at min oppfattelse var i tråd med hva de ønsket å formidle. Slik kunne jeg justere og øke

min forståelse av hva de har ønsket å fortelle. I tillegg har jeg erfaring med å være leder med personalansvar og oppfølging av sykmeldte, som innebærer at vi trolig benytter samme begrepsapparat og har en noenlunde tilsvarende forståelse av disse. Dette betegnes som dialogisk validering (Malterud, 2017). Videre forsøkte jeg å gjøre meg opp motforestillinger underveis, for å undersøke om det fantes andre muligheter til å tolke datainnsamlingen, samt om det kunne være alternative tolkninger av datamaterialet (ibid). Da jeg så funnene i denne oppgaven opp mot enkelte teoretiske perspektiver og tidligere forskning, eksempelvis IRIS (2010), var det enkelte av funnene som samsvarte. Dette gjaldt eksempelvis medarbeiderens vektlegging av at leder bør vise medmenneskelighet (se punkt 5.1). Det viste at funnene i oppgaven kunne ha en overførbarhet til lignende situasjoner som var gjennomført på et tidligere tidspunkt. Til slutt i arbeidet med oppgaven så jeg på hvorvidt funnene svarte ut problemstillingen, for å sikre den interne validiteten.

4.8 Forskningsetiske betraktninger

I denne oppgaven valgte jeg å ta utgangspunkt i de vedtatte forskningsetiske retningslinjene fra Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora⁹. Dette gjelder informanten rett til selvbestemmelse og autonomi. Videre omhandler det at forskeren plikter å respektere privatlivet til informanten, samt forskerens ansvar for å unngå skade (Johannessen, Christoffersen og Tufte, 2020). Jeg undersøkte om prosjektet var meldepliktig, eventuelt konsesjonspliktig i henhold til personopplysningsloven (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2016). Jeg søkte Norsk senter for forskningsdata (NSD). Godkjenning fra NSD er vedlagt oppgaven (se vedlegg 3).

Personer som skal delta i forskningsprosjekt må gi et informert samtykke. Dette innebærer at personene bestemmer over sin egen deltakelse og at deltakelsen er frivillig, samt gis uttrykkelig informasjon om hva informasjonen skal brukes til (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2016). Alle informantene fikk tilsendt et informasjonsskriv om forskningsprosjektet der det ble gitt informasjon om formål med prosjektet, at deltakelse er frivillig og at man kan trekke seg når som helst i prosessen uten at det medfører negative konsekvenser for informanten. Det ble også innhentet skriftlig samtykke til deltakelse fra informantene (se vedlegg 1).

⁹ <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi/> 25.05.21

I forskningsprosjekter skal anonymiteten til informantene sikres og resultater skal derfor formidles i anonymisert form. Informantene skal ikke kunne identifiseres (Kvale og Brinkmann, 2017) (jf. punkt 3.4). Dette gjelder også indirekte identifisering der en kombinasjon av opplysninger kan medføre en risiko for at informanten blir identifisert (Johannessen, Christoffersen og Tufte, 2020). Dette kan både omhandle beskrivelser av informantene og i sitater som benyttes.

4.9 Diskusjon om anvendt metode

I følge Ringdal (2018) er det flere kvalitative metoder som kan benyttes når man ønsker å studere et fenomen. Dette kan blant annet være casestudie, hvor man studerer et lite antall analyseenheter, som eksempelvis familier eller virksomheter. Dette kunne vært et alternativt forskningsdesign for å studere problemstillingen i oppgaven. Det som derimot ville vært en utfordring med dette forskningsdesignet, var å ivareta anonymiteten til informantene. Det er begrenset i en liten enhet hvor mange som har kommet tilbake i arbeid etter lengre tids sykefravær og det ville vært en risiko for gjenkjenning av den enkelte informant.

Spørreundersøkelse som er en kvantitativ metode er det som benyttes mest innenfor sosiologisk forskning (Ringdal, 2018). Undersøkelsen tar utgangspunkt i et stort representativt utvalg hvor det benyttes standardiserte spørreskjemaer, som kan være en kombinasjon av avkryssing for allerede gitte svaralternativer eller fritekstsvare der man fyller inn det som personene mener er relevant. Dette forskningsdesignet ville gitt et statistisk grunnlag for problemstillingen, men denne metoden ville ikke gitt utfyllende nok informasjon til å besvare problemstillingen. Forskningsintervjuet egner seg særlig der formålet er å få frem subjektive forhold fra informantene, som deres holdninger, meninger og erfaringer (jf. punkt 4.3.1). Da dette var sentralt for å besvare problemstillingen, vurderte jeg at kvalitativt forskningsintervju var best egnet.

5 Analyse og drøfting

I dette kapitlet vil funnene fra analysen bli presentert i underkapitlene. Funnene blir presentert under hvert sitt underkapittel og vil bli drøftet opp mot teoretiske perspektiver, nyere forskning, samt gjeldende lovverk og regler der det er aktuelt. I siste del drøftes kategoriene fra forskningen til IRIS (2010); formål, forutsetninger og resultater opp mot funnene i denne oppgaven.

5.1 Å være et medmenneske

Et av de tydeligste funnene i undersøkelsen er det informantene betegner som at leder må være et medmenneske eller være medmenneskelig. Dette funnet omhandler overordnet om å vise at man bryr seg. Informantene inkluderer en rekke egenskaper og evner innenfor hva de mener med å være et medmenneske. Medmenneskelig forklares mer konkret i datamaterialet som å være empatisk, interessert, lyttende, vise omtanke og engasjere seg. En av informantene beskriver hvordan en leder bør være som *«medmenneske som viser interesse for deg da, fordi du merker veldig forskjell på når du snakker med folk som ikke er så veldig interessert i hvordan du har det»*. Mens en annen informant uttrykker hva vedkommende opplevde fra sin leder i sykefraværsperioden slik: *«Det jeg opplevde som veldig positivt var [...] kontakt med sjefen og veldig sånn basert på fortrolige samtaler. Altså, jeg fikk lov til å snakke om hva som skjedde, liksom hvordan jeg hadde det.»*

Det fremkommer i datamaterialet at det å bli behandlet og møtt som et likeverdig menneske, har betydning for informantene. Fokuset på leder- og medarbeiderrollen var for flere mindre viktig i enkelte situasjoner, samtidig som informantene var klare på at disse rollene var utgangspunktet. En av informantene beskriver det slik: *«Det var jo veldig tett og nært (oppfølgingen og relasjon med leder), men det handlet... mye mer om, altså ikke den rollen som arbeidstaker og leder, men mer på mellommenneskelige forhold»*. Informantene gav uttrykk for at de var bevisst på at leder ikke skal inngå i en privat relasjon med medarbeideren eller ha en støttefunksjon utover rollen som arbeidsgiver. Det ivaretas av profesjonelt eller privat nettverk. Det informantene er opptatt av fra leder, er medmenneskelighet innenfor arbeidsrelaterte temaer som å være interessert i å forstå situasjonen den sykmeldte står i og å lytte til den sykmeldte. Når lederen hopper over dette i samtaler med medarbeideren, uttrykker flere informanter at det kan oppleves som at lederen i hovedsak har andre interesser som er viktigere enn medarbeideren. Det kan eksempelvis handle om å fylle ut skjemaer til

NAV, oppfølgingsplaner som arbeidsgiver er pålagt eller å etterspørre dato for når medarbeideren kommer tilbake på jobb. Flere informanter trekker frem forskjellen mellom en leder som er medmenneskelig og det som kan betegnes som en «skjemarytter». En av informantene uttrykker følgende ved å beskrive en slik lederutøvelse: *«ikke er så veldig interessert i hvordan du har det. Men har dette *** skjema de skal gå gjennom da.»*. Mens en annen beskrev det slik: *[...] stilte liksom opp. Sa ikke «når tenker du at du skal være på plass igjen?» eller «Nå får du ta deg sammen og komme deg på beina og være på plass igjen.»*. Informanten forteller videre at hen ikke opplevde press på å gi en konkret eller tentativ dato for når hen skulle komme tilbake. Leder hadde først og fremst fokus på hvordan hen hadde det og å anerkjenne medarbeideren når lederen så at det var positive endringer. Informanten oppsummerer det med: *«[...] jeg fikk liksom snakket om hvordan jeg hadde det, og det var jo viktig for meg også, og at du også fikk en sånn anerkjennelse på at leder så en progresjon»*. Denne informanten understreker videre at selv om fokuset var på det medmenneskelige, ble skjemaer til NAV og oppfølgingsplaner utfylt sammen med leder. Informanten var opptatt av at det ene ikke utelukket det andre.

Flere informanter i mitt datamateriale viser først til den medmenneskelige siden hos leder, dernest en forståelse for at lederne har sine oppgaver som også må utføres, som eksempelvis skjema eller spørsmål om når man tror man kommer tilbake på jobb. Resterende informanter uttrykker at skjemaene kun er noe som må gjøres og at man bør bruke minst mulig tid på det (se punkt 5.4 for nærmere beskrivelse). Uavhengig av disse to perspektivene, er alle informantene opptatt av at medmenneskelighet er den viktigste faktoren ved leders sykefraværsoppfølging og at det må komme i første rekke. Det er først når denne siden ved oppfølgingen er på plass at man kan gå videre i oppfølgingen. Flere henviser til det å bli anerkjent gjennom medmenneskelighet. Dette kan illustreres med følgende utsagn fra en av informantene: *«jeg tror at hvis du, hvis du får en følelse av omsorg og at de vil deg vel, så tror jeg det er ganske fin måte å få folk til å holde jobben på.»*

I tilknytning til funnet om å være medmenneskelig, viser informantene til at de har et ansvar for relasjonen ved å være åpne og ærlige. Dette er et funn som ikke omhandler leders sykefraværsoppfølging, men som i datamaterialet viser til at det er en forutsetning for at leder skal kunne gi en god sykefraværsoppfølging sett fra informantenes perspektiv. Informantene viser til at medmenneskelig er en sentral faktor i sykefraværsoppfølgingen fra leder og at det

gir dem rom for å snakke om hvordan de har det. Medmenneskelighet gjennom interesse, empati og omsorg påvirker slik informantene beskriver det, hvorvidt og hvilke grad de velger å være åpne og viser slik til at medmenneskelighet har en positiv innvirkning i sykefraværsoppfølgingen. Dette ses videre i sammenheng med det å komme tilbake til jobb og eventuelle behov for tilrettelegging. Alle informantene trekker frem at arbeidsgiver ikke har mulighet til å legge til rette på en god måte om ikke en selv gir nok informasjon. Det fremholdes at man ikke må dele alt om sin sykdom, men dele så mye man opplever seg komfortabel med og samtidig gir arbeidsgiver nok informasjon om funksjonsnivå. Alle informantene har valgt å være åpne om sin sykdom eller lidelse overfor arbeidsgiver. Dette forklares med at de ikke holder dette skjult overfor andre, og ser da ingen grunn til å holde denne informasjonen fra arbeidsgiver. En av informantene uttrykte det slik: *«Du kommer deg ikke videre, hvis du skal drive å holde ting skjult for sjefene. Men samtidig. Det krever jo en grunnleggende tillit da»*. En annen informant uttrykte det slik: *«Det er vanskelig å tilrettelegge hvis ikke man som leder vet nok om situasjonen.»*.

5.1.1 Født sånn eller blitt sånn?

Funnet om at leders medmenneskelighet har betydning for den sykmeldte, samsvarer med forskningen til IRIS (2010) og herunder Nøkkelformodellen. Modellen fremviser at en av de viktigste faktorene for å oppnå en felles forståelse mellom leder og sykmeldt, er at lederen viser seg som et medmenneske.

I datamaterialet i denne oppgaven trekkes medmenneskelighet frem som en grunnleggende faktor i interaksjonen mellom leder og sykmeldt. Funnet i datamaterialet om betydningen av en leder som viser medmenneskelig, samsvarer også med annen forskning innenfor dette feltet. Dette viser seg blant annet i forskningen til Shaw et. al. (2003) der empati, støtte og respekt trekkes frem som sentrale faktorer som kan påvirke tilbakeføring til arbeid. Her sees medmenneskelighet som et bærende element i sykefraværsoppfølging. Når informantene beskriver hva medmenneskelighet innebærer, trekker de frem det å vise interesse og å stille spørsmål om hvordan man har det. Således er det i stor grad samsvar mellom funnet i mitt datamateriale og relevant forskning.

Nøkkelformodellen til IRIS (2010) illustrerer betydningen av medmenneskelighet hos leder. Selv om mitt funn samsvarer med deres forskning når det gjelder betydningen av medmenneskelighet, forklarer IRIS (2010) i sine funn begrepet på en litt annerledes måte enn det fremkommer i mitt funn. De skriver at «Medmenneskelighet kan tenkes å være et personlighetstrekk, da beskrivelsene av denne egenskapen virker å omtale noe som ligger i personen heller enn en ferdighet, evne, eller atferd.» (IRIS, 2010:28). Slik de forstår det, sees medmenneskelighet som et personlighetstrekk. Når de forstår medmenneskelighet ut fra at det i mindre grad handler om ferdigheter, evne eller atferd, kan det tyde på at medmenneskelighet ikke er noe som kan utvikles eller noe som ligger latent i alle mennesker. Ved å legge en slik forståelse til grunn, kan det gi lite mulighetsrom for endring. Et relevant spørsmål kan i den forbindelse være hvorvidt medmenneskelighet er noe en person har eller ikke har, eller om det er noe man kan utvikle. I denne oppgavens datamateriale beskriver informanter medmenneskelighet som en grunnleggende egenskap i mennesker, men at personen kan velge å vektlegge, vise frem og ta i bruk denne siden i større eller mindre grad. Her fremkommer det en mer positiv holdning som kan tilsi at ledere har et potensiale til å oppfattes mer medmenneskelig om lederen velger eksempelvis å vise mer interesse eller lytte mer til medarbeideren. Dette er slik å forstå en noe annen måte å beskrive medmenneskelighet på enn det IRIS (2010) gjør i sitt funn. Flere informanter i denne oppgaven viser til at det er viktig å ha gode kommunikasjonsferdigheter og at dette er noe som kan læres. Når det gjelder kommunikasjonsferdigheter viser funnene at det handler om å stille åpne spørsmål og oppfølgingsspørsmål, samt vise interesse gjennom å lytte. Dette kan tolkes som at gode kommunikasjonsferdigheter kan bidra til medmenneskelighet ut fra at det er likhetstrekk mellom innholdet i medmenneskelighet og hva som trekkes frem som kommunikasjonsferdigheter. Det vil i så tilfelle ikke kun være et personlighetstrekk slik IRIS (2010) beskriver det, men også en ferdighet som kan utvikles.

5.2 Verdsatt som arbeidstaker og verdifull som person

Gjennom analysen av datamaterialet fremkom et funn som omhandler behov for å bli verdsatt og oppleve at man er verdifull for lederen og arbeidsplassen. Disse to begrepene er ikke å forstå som synonymmer. Begrepet «verdsatt» handler om å bli satt pris på ut fra de arbeidsoppgavene man er satt til å utføre. Begrepet «verdifull» sikter til å bli satt pris på ut fra den man er. En informant uttrykte i sin beskrivelse av en optimal sykefraværsoppfølging: *«det viktigste er jo at folk opplever at jeg er ønsket tilbake og at arbeidsgiver har lyst til at dette*

skal fungere.» Informanten sa videre at leder må være tydelig i kommunikasjonen med den sykmeldte og uttrykke dette spesifikt ved at leder eksempelvis kan si: «*Vi vil veldig gjerne ha deg tilbake. Det er ikke det samme uten deg.*» Disse sitatene kan illustrere opplevelsen av å være verdifull. Det handler ikke om konkrete arbeidsoppgaver, men kan forstås som et uttrykk for at det er den sykmeldte som individ leder vil ha tilbake. En annen informant uttrykte det slik: «*Å føle... at arbeidsplassen, den trenger deg, og du er viktig der og du er nyttig der*». Informanten sa videre: «*jeg opplevde... (at jeg) ikke ble møtt eller på en måte hadde noen verdi.*» Det første sitatet viser mer til hvilke arbeidsoppgaver man har. Det å være til nytte peker på det å bidra inn i oppgavene som skal løses på arbeidsplassen. Mens det andre sitatet kan forstås som at dersom man ikke opplever seg verdsatt, har det betydningen for opplevelse av verdi. Disse sitatene utgjør en god beskrivelse av funnet da de illustrerer at det er en vekselvirkning og gjensidighet mellom begrepene.

Det fremkommer i datamaterialet at et resultat av å oppleve at man har verdi og er verdsatt, kan bidra i prosessen med å komme tilbake i jobb. En informant sier det slik: «*Det å bli sett og ikke glemt og, og sånne ting. Det gjør... at du får lyst til å jobbe*». Informanten viser altså til at å bli sett og husket på, har betydning for motivasjon og retur til arbeid. En annen informant uttrykker: «*behovet for å se at man kan gjøre noe annet enn å sitte hjemme, og synes synd i seg selv er jo veldig deilig*». Dette kan henvise til en opplevelse av selvtilit. En annen side er dersom medarbeideren opplever at hen ikke blir verdsatt eller har verdi. En informant beskriver det slik: «*Det er summen av det,- er litt at det er veldig leit, og jeg synes det er egentlig ganske sånn sorgfullt at et sted hvor man vil veldig gjerne være, og man føler at man har bidratt mye, og man har mye å komme med, så er det på en måte... Ja, at man ikke er ønsket da, at det er det man sitter igjen med [...] Det er veldig sånn sorgfullt, egentlig.*» Informanten beskrev i intervjuet at leder i høy grad var fraværende i den forstand at det var lite kontakt mellom dem i løpet av sykefraværsperioden. Videre at det skapte en opplevelse av å bli glemt og være uten betydning. Dette sitatet viser også til både begrepene verdsatt og verdifull, herunder mangelen på sådann i dette tilfellet.

Hvordan leder kan vise medarbeideren at han ser og husker på vedkommende kan i tillegg til å uttrykke det over medarbeideren, vises gjennom at leder har kontakt med den sykmeldte. Dette kan igjen sees i sammenheng med funnet om betydningen av at leder er medmenneskelig (jf. punkt 5.1). Det handler om omfang av kontakt, men særskilt om hvilke innhold kontakten har og hvordan den oppleves. To sitater kan avslutningsvis illustrere hvilke

betydning det har for sykmeldt å ha kontakt med leder. En av informantene uttrykker det slik: «*Det (kontakt med leder) opplevde jeg veldig positivt, og det føler jeg også, altså det ga meg altså sånn følelse at selv om jeg var borte så hørte jeg til*». En annen informant beskriver det slik: «*Det er jo bare å sende melding liksom. Det er ikke så mye som skal til.*».

5.2.1 To sider av samme sak?

Funnet i studien viser at både å bli verdsatt og oppleve seg verdifull som person har betydning. Begrepene kan eksempelvis sees ut fra begrepene selvtillit og selvfølelse for å skape et skille. Mens selvtillit handler om å ha tiltro til egne prestasjoner, handler selvfølelse om å føle at man er verdifull som person, herunder personlige egenskaper¹⁰. Slik sett vil da verdsatt kunne selvtillit og verdifull selvfølelse.

I nøkkelmodellen til IRIS (2010) er opplevelse av verdi en sentral del i RTW-arbeid. Selv om de legger til grunn at mange av de ulike forholdene i modellen påvirker hverandre, står felles forståelse av situasjonen som formål og opplevelse av verdi som et resultat av dette, der situasjonen er den sykmeldtes mulighet og motivasjon for tilbakeføring (ibid:37). Deres funn tilsier at felles forståelse kan ha sammenheng med opplevelse av verdi. Dette fremkommer ikke på tilsvarende måte i datamaterialet i denne oppgaven. Informantene virker å se disse to delene i sammenheng og at forståelse og opplevelse av verdi er noe som er tilstede og foregå parallelt, kan ha en vekselvirkning eller at det er to faktorer som er vevd sammen. Selv om en leder gir uttrykk overfor medarbeideren at hen er savnet enten ut fra kompetanse eller som person, betyr ikke dette at det ligger en felles forståelse eksempelvis om enighet om sykefraværsårsak, til grunn.

Johansson (2007) trekker i sin sykefleksibilitetsmodell (se punkt 3.1) frem det som betegnes som nærværsintensiv som omhandler faktorer som påvirker den indre motivasjonen til å være på jobb. Det å være ønsket tilbake, sett på som ressurs både som medarbeider og person, vil kunne gi en ytterligere motivasjon til å komme tilbake til jobb. Funnet viser at det å ha en tilhørighet, bli verdsatt og være verdifull har betydning for den enkelte. I en del tilfeller er det ikke aktuelt å komme tilbake tidligere ut fra helsetilstand, men disse faktorene vil slik datamaterialet viser, likevel oppleves positivt og kunne gjøre det enklere å komme tilbake når tiden er inne for det. Sykefleksibilitetsmodellen (Johansson, 2007) viser også til

¹⁰ <https://mentalhelse.no/aktuelt/psykobloggen/selvtillit-selvfolelse-og-selvbilde-hva-er-forskjellen>

fraværsintensiver, som innebærer i hvilke grad arbeidet oppfyller individets behov for blant annet tilhørighet og selvrealisering. Opplevelse av verdi kan antas å påvirke opplevelse av tilhørighet. Sett ut fra dette perspektivet, vil det å bli verdsatt og oppleve seg som verdifull, kunne sees som et nærværsinsentiv, samtidig som det i de tilfeller hvor dette ikke er tilstede, kunne være et fraværsinsentiv.

Resultatene i IRIS (2010) henspeiler til at opplevelse av verdi handler om å bli verdsatt. De trekker frem tre forhold som virket å henge sammen, selvfølelse, nyttefølelse og samvittighet (IRIS, 2010:31). Her blir selvfølelsen knyttet til nyttefølelse og hvorvidt det er behov for en på jobb ut fra kompetanse. Dette samsvarer med deler av funnet i min oppgave, som omhandler å oppleve at man er verdsatt. Samtidig er den delen som omhandler å oppleve seg verdifull som person, ikke et funn i deres forskning. Krokstad (2021) presenterer et annet perspektiv da han legger til grunn at alle mennesker trenger å erfare at de har en verdi, ut fra et menneskeverd. Han ser det som vanskelig at noen kan oppleve at de bidrar med noe verdifullt uten først å ha en opplevelse av verdi. Videre viser Prilleltensky (2020) til at alle mennesker har behov for tilhørighet til en gruppe og ha en relasjonell verdi. I et samfunn hvor mye tid benyttes på arbeidsplassen, kan denne forståelsen ha relevans i denne forbindelse. Dersom man legger forståelsene til IRIS (2010), Prilleltensky (2020) og Krokstad (2021) samlet til grunn, vil det kunne gi et grunnlag for å se opplevelsen av verdi som bestående av to deler; verdsatt og verdifull.

Dersom man ser begrepet verdifull opp mot beskrivelsen av medmenneskelighet (jf. punkt 5.1), kan det forstås som at opplevelsen av verdi kommer frem gjennom medmenneskelighet. Det at noen viser at man bryr seg eller viser interesse, er måter en person kan oppleve en følelse av å være verdifull. Om man tar det som utgangspunkt, vil det kunne gi en forståelse av sammenhengen mellom disse begrepene og at opplevelsen av å være verdifull er knyttet sammen med og er en del av, å oppleve leder som medmenneskelig. Dersom man legger en slik forståelse til grunn, vil både å føle seg verdsatt og opplevelse av å være verdifull være inkludert i opplevelse av verdi, noe som bygger opp under forståelsen til Prilleltensky (2020) og Krokstad (2020) (se forrige avsnitt). Det vil i i så måte innebære at forståelsen IRIS (2010) legger til grunn i «opplevelse av verdi», ikke er utfyllende nok til å beskrive funnet i denne studien. Dette kan indikere at funnet i oppgaven, kan utvide forståelsen av begrepet og vise til at opplevelse av verdi ikke kun handler om det medarbeideren gjør, men også den medarbeideren er.

5.3 Tilrettelegging

Innledningsvis viser datamaterialet at fire av seks informanter har selv fått tilrettelegging, en har ikke blitt spurt og heller ikke etterspurt tilrettelegging. Mens den siste informanten tok initiativ overfor arbeidsgiver at vedkommende hadde behov for tilrettelegging, uten at dette ble fulgt opp.

Alle informantene vektla tilrettelegging som en sentral faktor i leders sykefraværsoppfølging. Videre uttrykte alle informantene at tilretteleggingen sannsynligvis medførte at de kom raskere tilbake i arbeid. En informant uttrykte følgende: *«Men akkurat der og da så, jeg måtte vært sykemeldt lenger, tror jeg»*. En annen beskrev sin opplevelse slik: *«De gangene det har vært noe særlig dialog i det hele tatt, så er det fordi jeg tar initiativ til det. Det er jo klart at hvis det hadde vært en åpenhet for tilrettelegging for meg, så hadde jeg jo kunnet kommet tilbake mye tidligere [...] i hvert fall kunnet jobbe der noe da.»*.

I funnet vises det til at tilretteleggingen må være individuell, da sykmeldte ikke er en homogen gruppe og har vidt forskjellige behov og muligheter. Tilretteleggingen må ta utgangspunkt i hva den sykmeldte ser som overkommelig av arbeidsoppgaver og ha et særlig fokus på dette i starten av en tilrettelegging. En av informantene gav uttrykk for følgende: *«Jeg fikk lov til å starte mitt eget tempo. Jeg fikk gjøre det jeg kunne gjøre og hadde kapasitet til å gjøre»*. Det innebar i følge informanten, likevel ikke at den sykmeldte alene skulle bestemme hvordan tilretteleggingen skulle være. Alle informantene trakk frem dialogen mellom leder og medarbeider, der man sammen kommer frem til hvilke tiltak som skal settes inn. En informant uttrykte følgende: *«Det må være veldig sånn individuelt tilpasset, og da må man snakke litt **ordentlig** med den enkelte å gi dem beskjed om at den: Husk nå at vi tar ditt tempo.»*. En annen informant gav en utfyllende beskrivelse som gir en beskrivelse av hva informantene samlet er opptatt av:

Det går jo veldig på å snakke ut og bare åpen for forslag da, at den sykmeldte får lov til å fortelle hva man evner å gjøre, hvis det er noe man evner å gjøre. Også er det selyfølgelig sånn økonomisk [...] hvis du skal sette opp vakter og sånn. Men å ha en liten sånn fleksibilitet i forhold til å tenke annerledes da.

Informanten sa videre:

Det å få lov å være kreativ, at det er lov til å komme selv om du. Ja, at du kan bestemme selv hva du har lyst til å jobbe med, men selvfølgelig tidsavgrensa da for en periode. Det er ikke stillingsendringer jeg snakker om. Men jeg snakker om det lange sykefraværet. Da er det fort sånn at hvis du ikke har noen kobling til arbeid så blir det vanskeligere å komme tilbake [...]. Det å være i kontakt med arbeidslivet, være i kontakt med jobben på et eller annet nivå, tror jeg er viktig for langtidssykmeldte.

Alle informantene var opptatt av at det var arbeidsgiver som aller helst bør ta initiativ til og ta opp temaet tilrettelegging. Samtidig er de opptatt av at de selv også har et ansvar, blant annet å være åpen og ærlig om funksjonsevne (jf. punkt 5.1). Et flertall av informantene beskrev at det var utfordrende å skulle selv be om tilrettelegging. De var bekymringet for hvordan de ville bli møtt, hvilke rettigheter de har og at det var vanskelig ut fra at man ofte er i en sårbar situasjon som sykmeldt. En av informantene sa det slik: «*jeg forsto det bare som at det hadde jeg ikke rett på*». Her viser informanten til at leder hadde sagt at de ikke kunne formalisere eller skriftliggjøre tilrettelegging, men at man kunne vurdere det fra dag til dag, dersom det var mulighet for det. Videre var det flere som trakk frem at leder har mange oppgaver og at man ikke vil være til bry.

5.3.1 Hvem skal bestemme?

Både i de teoretiske perspektivene som er presentert (jf. punkt 3.1 og 3.2) og nyere forskning (jf. punkt 3.2) vises det til tilrettelegging som en sentral faktor i sykefraværsoppfølgingen. Forskningen til Johansson, Lundberg og Lundberg (2006) kom frem til at antall tilretteleggingsmuligheter påvirket sannsynligheten for hvorvidt en medarbeider kom tilbake helt eller delvis i jobb. Det var en direkte sammenheng. Når informantene trekker frem at tilrettelegging sannsynligvis medførte at de kom tidligere tilbake i jobb enn de ville klart uten tilrettelegging, støttes dette i sistnevnte forskning. Generelt viser de teoretiske perspektivene og forskningen som er trukket frem i oppgaven (jf. kapittel 3), at tilrettelegging er en sentral faktor i sykefraværsoppfølging og RTW-arbeidet. IRIS (2010) sin Nøkkelfmodell og datamaterialet som lå til grunn, gav ikke utfyllende beskrivelser av hva riktig tilrettelegging er, men de tar utgangspunkt i at det springer ut fra en felles forståelse av medarbeiderens mulighet og motivasjon for tilbakeføring. Videre at i hvilken grad tilretteleggingen ble gjort

på en måte som fungerte for den sykmeldte, hadde påvirkning på en bedre tilbakeføring. I denne oppgavens funn vises det til at den sykmeldte må få ta aktiv del i tilretteleggingen og at det påvirker muligheten for og tempoet på retur til arbeid. Samtidig kommer det tydeligere frem i denne studiens funn at den sykmeldte må få større plass i hva tilretteleggingen skal være i starten. IRIS (2010) konkluderer med at det i deres forskning ikke var nok data til å vise til mer enn tendenser til funn om innhold i tilrettelegging og at dette ikke ble spurt nok om i intervjuene. Videre viser de til at dette kanskje også omhandler at det er for kort tid siden de var sykmeldte (>8 uker). Informantene i denne oppgaven har vært sykmeldt mellom 1-5 år tilbake i tid. Det kan ha medført at de har et mer distansert forhold til hvilke betydning tilretteleggingen hadde, i tillegg til at spørsmålene i intervjuguiden gav mer rom for å fortelle om dette.

Når Johansson, Lundberg og Lundberg (2006) finner en klar sammenheng mellom antall tilretteleggingsmuligheter og å komme tilbake i arbeid, beskrives ikke dette nærmere ut fra individuelle forskjeller mellom medarbeiderne. Resultatet av forskningen kan likevel settes i en sammenheng som viser at når det er mange tilretteleggingsmuligheter, er det lettere å finne den som passer den enkelte medarbeider. Dette kan da bygge opp under at jo flere tilretteleggingsmuligheter, dess mer individuelt tilrettelagt. Aas et.al. (2008) konkluderer i sin forskning med at å skreddersy tilnærminger til den enkeltes behov, krever fleksible tilnærminger. De vurderer at det kan innebære at hver enkel sykefraværsoppfølging må behandles individuelt. Forskningen deres viser til at ansatte og ledere beskriver ulike ledertyper som verdifulle i RTW-prosessen. Når informantene trekker frem at det er lederen som må ta ansvar for å ta opp temaet tilrettelegging, kan det vise til ledertypen ansvarstaker. Dette er en ledertype ledere trekker frem som en av de tre viktigste i deres forskning, men som ikke medarbeiderne gjorde på tilsvarende måte. Funnet i denne oppgaven kan sees som et eksempel på at hvilke ledertyper som sykmeldte vektlegger, varierer ut fra hvem man er som person, men også at det kan variere ut fra hvilke del av sykefraværsoppfølgingen det gjelder.

Begrepet kreativitet benyttes av flere informanter i forbindelse med tilrettelegging. Dess flere tilretteleggingsmuligheter leder og medarbeider klarer å se, dess bedre kan tilretteleggingen bli. Samtidig vil det ut fra arbeidsplassen være en begrensning på hvor mye som kan tilrettelegges. Lovverket åpner for at tilrettelegging kan foregå andre steder enn tjenestestedet når det ikke er mulighet for god nok tilrettelegging på arbeidsplassen (jf. punkt 2.1.2). Dette kan da eksempelvis være å gå inn i en annen stilling. I funnet fremkommer det tydelig at leder

må ta utgangspunkt i medarbeiderens forslag og ønsker. Dette er en sentral faktor for informantene. Spørsmålet er om de stiller for høye krav eller ser det entydig fra sitt perspektiv. IRIS (2010) intervjuet både ledere og sykmeldte. Selv om de kun kunne vise til tendenser i sitt datamaterialet, viser de til at både arbeidsgiver og arbeidstaker var opptatt av at tilretteleggingen tok utgangspunkt i arbeidstakerens perspektiv og behov. Således kan det støtte opp om at informantene i denne studien, ikke er å betegne som for kravstore.

Det fremkommer i funnet om tilrettelegging at kunnskap om lovverket og IA-avtalen, og kravet til arbeidsgiver om å tilrettelegge (se punkt 2.1.1, 2.1.2 og 2.1.3), er varierende. Det kan da stilles spørsmål ved om medarbeidere er klare nok i sine beskrivelser av hva de trenger tilrettelegging på og om de formidler det de har behov for. Dette kan tilsi at leder bør være bevisste på å informere medarbeidere om deres rettigheter til tilrettelegging og forpliktelser til å medvirke i sykefraværsoppfølgingen, eller at dette formidles tydeligere fra kommunen og tjenestesteder til alle ansatte.

5.4 Systematikk og struktur

Til tross for at informantene trekker frem den individuelle tilnærming og fleksibiliteten i sykefraværsoppfølgingen som en viktig faktor, viser funn i undersøkelsen at det likevel krever en systematikk eller struktur. Funnet viser at oppfølgingen fort kan skli ut dersom den ikke foregår innenfor noen rammer. Når informantene beskriver hva de legger i systematikk og struktur, handler dette i første rekke om at det gjøres tydelige avtaler mellom nærmeste leder og den sykmeldte. Det skaper en trygghet og forutsigbarhet, og sikrer at sykefraværsoppfølgingen ikke blir tilfeldig. Denne avtalen bør gjøres i forkant, når tilretteleggingsperioden planlegges. Det kommer ikke tydelig frem i funnet om avtalene skal skriftliggjøres, men det er oppfølgingsplan mellom leder og arbeidstaker trekkes frem. En informant uttrykte det slik: *«Jeg skulle ønske at at leder var litt mer på, litt sånn systematisk egentlig. Altså, det på en måte ikke var litt sånn tilfeldig.»*. Mens en annen sa følgende: *«systematisk kontakt det fra leder og at man har dialog hele veien på hva man trenger og hvordan man hadde det.»*.

En fremtredende del i funnet, er at alle informantene gav uttrykk for at skjemaene som skal fylles ut til NAV, var av liten eller uten betydning for dem. Det var også en generell opplevelse blant de fleste av at leder heller ikke vektla dette. To sitater kan illustrere dette funnet. En informant sier det slik: *«Hvis det var noe vi skulle skrive på av skjema, så har vi*

sikkert gjort det [...]. Det gikk fort det vi skulle i alle fall.». En annen uttrykker: *«Nå har vi fått dette brevet fra NAV. Kan ikke vi fylle ut det sammen her nå [...] vi gjør det som er helt nødvendig.»*.

5.4.1 Plikt eller behov?

På den ene siden trekker informantene frem at oppfølgingen må være strukturert og systematisk, mens de på den annen side er opptatt av at skjemaer fra NAV er av liten eller ingen betydning for dem. Det ser ut til at de drar et skille mellom struktur og systematikk i de praktiske handlingene fra leder og konkrete oppfølgingsplaner ut fra avtaler, og NAV som en utenforstående aktør som de relaterer seg lite til. Det som ut fra funnet virker å ha betydning for dem, er selve sykefraværsoppfølgingen fra nærmeste leder og at den er forutsigbar og at den har noen rammer. De teoretiske perspektivene eller forskningen som er benyttet i oppgaven gir lite beskrivelser av struktur og systematikk. IRIS (2010) trekker i sin forskning frem viktigheten av det er en klarhet i lederrollen i sykefraværsoppfølging i forbindelse med organisatoriske rammer i Nøkkelmodellen (jf. punkt 3.2). Samtidig viser dette punktet til kontinuitet i hvem som er nærmeste leder. En av deres lederinformanter beskriver hvordan det var å ta over en sykefraværsoppfølging som hadde pågått før hun ble leder. Der beskrives en frustrasjon over at avtalene som var inngått, ikke var skriftliggjort og møter ikke var dokumentert (IRIS, 2010: 27). Dette kan underbygge at det for medarbeiderne vil være viktig å skriftliggjøre alle avtaler og møter som er gjennomført, slik at det er transparent dersom det er skifte av leder eller eksempelvis NAV ønsker mer oversikt over hva som er gjort.

I henhold til Folketrygdloven og Arbeidsmiljøloven skal det utarbeides oppfølgingsplaner ved lengre sykefravær (se punkt 2.1 og 2.2). Dette er pålagt og lovverket åpner i liten grad for unntak. Beskrivelsene til informantene viser til at oppfølgingsplanen er underordnet rammer og struktur som handler om dialogen mellom leder og medarbeider. Videre gir et flertall uttrykk for at dette heller ikke er et viktig arbeid for lederen. Ut fra det totale datamaterialet kommer det frem at skriftliggjøring i liten grad ses som betydningsfullt, utenom i sammenheng med informanten som ikke fikk tilrettelegging selv om hen etterspurte det.

Til tross for at skriftlige oppfølgingsplaner er lovpålagt, viser funnet at dette i liten grad er betydningsfullt for den enkelte. De sentrale faktorene er å ha en struktur og systematikk i oppfølgingen som kommer til syne i dialogen mellom leder og sykmeldt. Det må hensyntas at temaet kanskje ikke ble tatt opp spesifikt nok i samtalene med informantene, og at det ved

mer konkrete og inngående spørsmål rundt oppfølgingsplaner, ville kommet frem at skriftliggjøring er av mer betydning.

5.5 Formål, forutsetninger og resultater – en sirkelforståelse?

Funnene vil her bli sett opp mot formål, forutsetninger og resultater som er kategoriene IRIS (2010) benyttet i sin forskning (jf. punkt 3.2). Funnene i denne masteroppgaven viser til faktorene medmenneskelighet fra leder, at medarbeideren opplever seg verdifull og verdsatt, at tilrettelegging på arbeidsplassen er sentralt, og struktur og systematikk fra leder i sykefraværsoppfølgingen. Slik informantene beskriver medmenneskelighet fra leder, kan det tolkes som at dette er en forutsetning i sykefraværsoppfølgingen. Ved fravær av dette, viser funnet at det bidrar til at det blir vanskeligere å opprette en god dialog med leder.

Videre viser funn i oppgaven til at opplevelse av å være verdifull og verdsatt er betydningsfullt for medarbeideren og kan bidra til å gjøre det enklere å komme tilbake i jobb. I dette funnet er det gjort en deling mellom det å ha verdi for den man er og verdi for det man gjør. Dette fremkommer ikke i IRIS (2010) sin forskning. Selv om funnet i denne oppgaven utvider forståelsen av opplevelse av verdi, vil det kunne inngå i kategorien forutsetninger. Både medmenneskelighet og opplevelse av verdi synes å legges som forutsetninger for å oppnå formålet. Slik informantene beskriver det og ut fra oppgavens problemstilling, vil formålet være å komme tilbake i jobb.

IRIS (2010) studerte relasjonen mellom sykmeldt og medarbeider og det kan være nærliggende å anta at deres fokus var mer rettet mot hva som var formålet i selve relasjonen, som var felles forståelse, mens det i denne oppgaven har vært å komme tilbake i arbeid. Formålene vil ut fra innretning på problemstillingen være ulike. Samtidig viser denne oppgaven til at gjennom funnene som omhandler forutsetninger, legges det til rette for resultater i form av bedre tilrettelegging og å komme tilbake i arbeid.

Skillene mellom formål, forutsetninger og resultater kan være flytende. Innholdet i kategoriene kan endres underveis, ved eksempelvis å se forståelse som et formål slik IRIS (2010) har lagt til grunn, eller at bedre tilrettelegging er formålet og det å komme tilbake i jobb er resultatet. Videre kan opplevelse av verdi være formålet, hvor da medmenneskelighet og felles forståelse vil være forutsetninger. Kategoriseringen er likevel nyttig, da det gir en forståelse for at de ulike faktorene henger sammen og påvirker hverandre, samt gir et teoretisk

rammeverk for hvordan dette kan se ut. Uavhengig av om man benytter kategoriene, viser funn i oppgaven til at det er faktorer i leders sykefraværsoppfølging som har betydning for sykmeldte både underveis i sykemeldingsperioden og i arbeidet med å komme tilbake i arbeid.

6 Konklusjon og avslutning

Sentrale temaer i denne masteroppgaven ble innledningsvis beskrevet å være hvorvidt innholdet i og opplevelse av sykefraværsoppfølgingen fra leder har hatt betydning for den enkelte og videre om faktorene de vektlegger kan sees i sammenheng med tidligere forskning. I tillegg om nasjonale tiltak som er beskrevet i IA-avtalen som eksempelvis tilrettelegging, er av betydning for den sykmeldte og i tilfelle hva ved tilretteleggingen som har vært betydningsfullt. På bakgrunn av disse temaene ble følgende problemstilling utformet for masteroppgaven:

Hvilke faktorer ved leders sykefraværsoppfølging kan ha betydning for sykmeldte under fraværsperioden og for å komme tilbake i arbeid?

I denne oppgaven besvares problemstillingen gjennom følgende konklusjon:

Funn i denne oppgaven viser at det er flere faktorer ved leders sykefraværsoppfølging som har betydning for sykmeldte, både i selve fraværsperioden og for å komme tilbake i arbeid. Dette gjelder disse faktorene ved leders sykefraværsoppfølging: medmenneskelighet fra leder, at leder verdsetter den sykmeldte som arbeidstaker og den sykmeldtes kompetanse, og at medarbeideren har en opplevelse av å være verdifull for leder som person (menneskeverd). I tillegg viser funn at tilrettelegging og en systematisk og strukturert sykefraværsoppfølging fra leder har betydning, og at tilretteleggingen kan ha bidratt til å gjøre det enklere for et flertall av informantene å komme tilbake i arbeid.

Funnene er i all hovedsak i tråd med tidligere forskning om hvilke faktorer som har betydning i en sykefraværsoppfølging. Enkelte funn i denne oppgaven går mer detaljert inn i enkelte faktorer enn forskning det er henvist til (jf. kapittel 3). Dette gjelder opplevelse av å bli verdsatt som arbeidstaker og verdifull som person, der det i denne oppgaven fremkommer et skille mellom å bli verdsatt for hva man gjør og for den man er. Videre viser funnet om medmenneskelighet som en sentral faktor ved leder, at dette ikke sees på som et personlighetstrekk, men at det er noe som kan utvikles. I tillegg kan funnet om tilrettelegging ut fra hva informantene har beskrevet, forstås som at den sykmeldte bør få en avgjørende stemme i hva som kan være første skritt i tilretteleggingen, gjennom valg av arbeidsoppgaver.

Det er i følge enkelte forskere, forsket mye på sykefravær og betydningsfulle faktorer for å komme tilbake i arbeid, men fagfeltet er likevel lite teoretisk utviklet (jf. punkt 3). De samfunnsøkonomiske konsekvensene av sykefravær og konsekvensene det har for den enkelte å være sykmeldt, tilsier at det vil være av betydning å forske mer på hva som kan bidra til at flere kommer tilbake i arbeid etter sykefravær. I den forbindelse kan det være hensiktsmessig å forske videre og utvikle teoretiske perspektiver og modeller, som kan bidra til økt kunnskap hos ledere og sentrale aktører som partene i IA-avtalen. Temaer kan mer konkret være hvordan ledere kan utvikle lederegenskaper og ferdigheter for å bli best mulig i sykefraværsoppfølging, samt hvordan ferdighetene kan utføres i praksis. I tillegg hvilke faktorer ledere bør vurdere å fokusere på i oppfølgingen av medarbeidere som er sykmeldte. Dette vil være relevant kunnskap for ledere med personaloppfølging og kunne bidra til en forskningsbasert sykefraværsoppfølging. Formålet i denne oppgaven har vært avgrenset til å se isolert på sykefraværsoppfølging fra leder ut fra sykmeldtes perspektiv, og særskilt de betydningsfulle faktorene som medarbeiderne vektlegger. I perioder er det nødvendig å være sykmeldt fra jobb ut fra helsetilstand, men det kan være at et økt fokus på innholdet i sykefraværsoppfølgingen og hvilke betydningsfulle faktorer som bør være tilstede, bør vies mer oppmerksomhet, både lokalt ved den enkelte arbeidsplass og i nasjonale føringer og tiltak.

7 Litteraturliste

- Arbeidsmiljøloven. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62.* <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Dyregrov, Kyrre. 2019. *Selvtillit, selvfølelse og selvbilde. Hva er forskjellen?*. <https://mentalhelse.no/aktuelt/psykobloggen/selvtillit-selvfoelse-og-selvbilde-hva-er-forskjellen>
- Folketrygdloven. *Lov om folketrygd av 28. februar 1997 nr. 19.* <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19?q=folketrygd>
- Forskningsetikk.no. 2020. *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi.* Lokalisert 23. mars 2021 fra: <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi/>
- Helse- og sosialdepartementet. «Folkehelsemeldinga – gode liv i eit trygt samfunn.» St. meld. nr. 19 (2018-2019). Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet, 2019. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-20182019/id2639770/>
- Idebanken.no. *Kva er inkluderande arbeidsliv?*. Lokalisert 25.03.21 fra: https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/inkluderande-arbeidsliv?gclid=Cj0KCQjwmIuDBhDXARIsAFITC_6hFrHwY1dTXYkI5kRHC0hJs7GDK8g-XRIDKBXzp9s1rOqFIbIS5jgaAnmKEALw_wcB
- International research institute of Stavanger. 2010. *Tilbakeføring til arbeid: relasjonen mellom sykmeldt og nærmeste leder.* Rapport 2010/102. Stavanger. https://www.researchgate.net/publication/308900981_Tilbakeforing_til_arbeid_Relasjonen_mellom_sykemeldt_og_naermeste_leder
- Johannessen, Asbjørn, Line Christoffersen og Per Arne Tuft. 2020. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag.* Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tuft og Line Christoffersen. 2016. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode.* Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Johansson, Gun og Ingvar Lundberg. 2005. «Sjukflexibilitetsmodellen – utgangspunkter og resultat.» I *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar*, redigert av Töres Thorell, 227-242. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. <http://nile.lub.lu.se/arbarch/isbn/2005/isbn9170457379.pdf>
- Johansson, Gun, Olle Lundberg og Ingvar Lundberg. 2006. «Return to work and adjustment latitude among employees on long-term sickness absence.» *Journal of Occupational Rehabilitation* 16:185-195.
- Johansson, Gun. 2007. *The illness flexibility model and sickness absence.* Stockholm: Karolinska University Press. <https://openarchive.ki.se/xmlui/bitstream/handle/10616/39462/thesis.pdf?sequen>

- Krokstad, Steinar. 2021. «Hva skal til for å få flere i arbeid?» *Tidsskrift for den norske legeforening*. <https://tidsskriftet.no/2021/02/essay/hva-skall-til-fa-flere-i-arbeid>
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2015. *Det kvalitative forskningsintervjuet*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Malterud, Kirsti. 2001. «Qualitative research: standards, challenges, and guidelines.» *The lancet* 11, 358 (9280), 483-488.
- Malterud, Kirsti. 2012. «Systematic text condensation: a strategy for qualitative analysis.» *Scandinavian journal of public health* 40(8), 795-805.
- Malterud, Kirsti. 2017. *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- NOU 2000:27. *Sykefravær og uførepensjonering – et inkluderende arbeidsliv*. Oslo: Sosial- og helsedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2000-27/id143251/?ch=1>
- NOU 2019:7. *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-7/id2637967/>
- NOU 2021:2. *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/>
- Oslo kommune. 2017. Reglement for oppfølging og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. [file:///C:/Users/vel87991/Downloads/Reglement%20for%20oppf%C3%B8lging%20og%20tilrettelegging%20for%20arbeidstakere%20med%20redusert%20arbeidsevne%20\(2\).PDF](file:///C:/Users/vel87991/Downloads/Reglement%20for%20oppf%C3%B8lging%20og%20tilrettelegging%20for%20arbeidstakere%20med%20redusert%20arbeidsevne%20(2).PDF) Lastet ned 25.04.21
- Oslo kommune. 2021. Statistikkbanken. <https://www.oslo.kommune.no/statistikk/kommunal-okonomi-og-forvaltning/ansatte-i-oslo-kommune/#gref> Hentet 25. mai.
- Oslo kommune. 2021. *Personalhåndbok for Oslo kommune 2021*. (kun tilgjengelig på Oslo kommunes intranettside)
- Prilleltensky, Isaac. 2020. «Mattering at the intersection of psychology, philosophy, and politics.» *American journal of community psychology*. 65, 16–34.
- Regjeringen. «Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Et arbeidsliv med plass til alle 2019-2022.» Oslo: Regjeringen. 2018. <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>
- Regjeringen. «Perspektivmeldingen 2021». St.meld. nr. 14 (2020–2021). Oslo: Regjeringen, 2021. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20202021/id2834218/?ch=1>

- Ringdal, Kristen. 2018. *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Shaw, Wiliam, Michelle M. Robertson, Glenn Pransky og Robert K. McLellan. 2003. «Employee perspectives on the role of supervisors to prevent workplace disability after injuries». *Journal of occupational rehabilitation*. 13, 129–142
- Sosial- og helsedepartementet. «Om lov om endringer i folketrygdloven (tiltak for å redusere sykefravær mv.)» Ot.prp. nr. 29 (2001-2002). Oslo: Sosial- og helsedepartementet, 2001. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-29-2001-2002-/id166900/?ch=1>
- Statistisk sentralbyrå. 2020. Nasjonale befolkningsframskrivninger. <https://www.ssb.no/befolkning/befolkningsframskrivninger/statistikk/nasjonale-befolkningsframskrivninger>
- Store norske leksikon. 2021. <https://snl.no/faktor>
- Tjora, Aksel. 2021. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Volker, D, M C Zijlstra-Vlasveld, E P M Brouwers, A G C Lomwel og C M van der Feltz-Cornelis. 2015. «Return-to-work self-efficacy and actual return to work among long-term sick-listed employees.» *Journal of occupational rehabilitation* 25, 423–431.
- Aas, Randi Wågø, Kjersti Lunde Ellingsen, Preben Lindøe og Anders Möller. 2008. «Leadership Qualities in the Return to Work Process: A Content Analysis.» *Journal of occupational rehabilitation* 18 (4), 335-346.

Vedlegg 1

Vil du delta i forskningsprosjektet

Oppfølging av ansatte ved lengre sykefravær

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å frembringe ny og relevant kunnskap om arbeidsgivers oppfølging av ansatte som har kommet tilbake i jobb etter et eller flere lengre sykefravær. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Denne oppgaven er en del av mastergradsstudiet i Styring og ledelse ved OsloMet. En sentral del av studiet er hvordan arbeidsgiver møter og følger opp ansatte. Det tas utgangspunkt i hvilke sykefraværsoppfølging ansatte mottar fra arbeidsgiver og hvordan ansatte opplever og vurderer denne oppfølgingen. Formålet er å frembringe ny og relevant kunnskap om sykefraværsoppfølging. Denne kunnskapen kan ha betydning for lederes oppfølgingsarbeid ved sykefravær.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Mastergradsstudiet gjennomføres ved OsloMet storbyuniversitet, som også er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

I masteroppgaven tas det utgangspunkt i ansattes perspektiv på sykefraværsoppfølging. Det er derfor ønskelig å intervju ansatte som har hatt sykefravær over en lengre periode og som har egenerfaring med sykefraværsoppfølging fra arbeidsgiver.

Det understrekes at det ikke vil anmodes om taushetsbelagt informasjon. Det vil heller ikke etterspørres informasjon om sykefraværsgrunn. Forespørselen om å delta i dette prosjektet blir sendt ut til Velferdsetaten i Oslo kommune.

Hva innebærer det for deg å delta?

I dette prosjektet er det ønskelig å intervju 6-8 informanter i Oslo kommune som har hatt en eller flere sykefraværsperiode(r) på over åtte uker. Det er ønskelig å intervju ansatte uten lederfunksjon om deres erfaringer med sykefraværsoppfølging. Intervjuene vil ta ca. 1- 1 ½ time og vil bli tatt opp på lydopptaker dersom det gis samtykke til dette. Intervjuene vil foregå på et sted som den enkelte deltaker selv foretrekker. Spørsmålene vil omhandle temaer som sykefraværsoppfølging fra nærmeste leder, den ansattes bidrag inn i oppfølgingen og overgangen tilbake i jobb.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke

samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Det vil ikke påvirke ditt forhold til arbeidsplassen/arbeidsgiver.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil kun bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det vil bli tatt opp digitale anonyme lydopptak, som umiddelbart blir overført til ekstern kryptert harddisk. Identifiserbare personopplysninger vil ikke bli referert til i intervjuene. Informantene vil bli referert til nummerert. Intervjuene vil bli transkribert og materialet vil bli oppbevart på kryptert ekstern harddisk. Det er kun studenten som vil ha tilgang til materialet. Ingen informanter skal kunne bli gjenkjent i publikasjoner av forskningsmaterialet, da dette blir anonymisert.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes innen 30.12.21, og alle dokumenter og lydopptak blir da slettet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Oslo Met storbyuniversitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Behandlingsansvarlig institusjon Oslo Met storbyuniversitet ved veileder Christin Thea Wathne på tlf. 996 01 193, wach@oslomet.no eller student Kathrine Paulsen tlf. 452 69 197, s960238@oslomet.no
- Vårt personvernombud: Ingrid Jacobsen 993 02 316, ingrid.jacobsen@oslomet.no

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
Veileder

Student

Christin Thea Wathne

Kathrine Paulsen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Sykefraværsoppfølging», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 30.12.21

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2

Intervjuguide

Kontakt-etablering	Generelt om sykefraværs-perioden Forsknings-spørsmål: Hvem var aktører i oppfølgingen av ditt sykefravær?	Oppfølging under sykefraværet fra arbeidsgivers side Forsknings-spørsmål: Hvordan fulgte arbeidsgiver opp sykefraværet ditt?	Oppfølging under sykefraværet fra arbeidstakers side Forsknings-spørsmål: Hvordan deltok og bidro du i oppfølgingen av sykefravær?	Tilbake i arbeid Forsknings-spørsmål: Hvordan var overgangsperioden mellom sykefraværet og tilbake i arbeid?	Avslutning
Informasjon om formålet med intervjuet, og gjennomføringen av dette. Eventuelle spørsmål fra informanten.	Kan du fortelle om hvilke aktører og personer du hadde kontakt med under sykefraværsperioden?	Kan du beskrive så detaljert som mulig hvordan arbeidsgiver fulgte opp sykefraværet ditt?	Kan du beskrive så detaljert som mulig hvordan du arbeidet med å komme tilbake i jobb?	Kan du beskrive så detaljert som mulig overgangen fra ditt sykefravær og tilbake i arbeid?	Er det andre forhold du mener er av betydning for sykefraværet ditt og hvordan du kom tilbake i jobb?
Samtykke fra informanten etter å ha blitt gitt nødvendig informasjon om prosjektet.	Kan du beskrive kontakten du hadde med aktørene/personene og hvilke rolle de hadde for deg i perioden?	Hvordan var oppfølgingen fra arbeidsgiver de omtrent åtte første ukene av sykefraværet? Konkret: hva gjorde du og hvordan opplevde du det de gjorde? (pos/neg) Hva var ev positiv og hva var ev negativt i kontakten?	Hvordan deltok og bidro du i oppfølgingen de omtrent første åtte ukene av sykefraværet? Hvilke faktorer mener du var viktige?	Hvordan var denne perioden for deg?	Informasjon om videre behandling av opptaket, og videre fremdrift for oppgaven.
Gjennomgang av problemstillingen, og presiseringer av sentrale begreper	Var det en eller flere av disse aktørene/personene som var viktigere for deg enn andre i denne perioden? I tilfelle, hva bidro den/de aktør(ene)/person(ene) med som du mener var viktig for deg?	Hvordan var oppfølgingen fra arbeidsgiver i den resterende sykefraværsperioden?	Hvordan deltok og bidro du i oppfølgingen i den resterende sykefraværs?	Hvordan bidro andre aktører/personer i denne perioden?	Er det noe vi ikke har berørt i denne samtalen som du synes det er viktig å få frem?

<p>Hvilke type stilling har du og hvilke type oppgaver utfører du?</p> <p>Kan du kort fortelle om hvilke år du hadde et lengre sykefravær fra jobben din og hvor lenge sykefraværet varte?</p>	<p>Var det en eller flere aktør(er)/person(er) som gjorde det vanskeligere for deg eller var uten betydning for deg for å komme tilbake i jobb?</p>	<p>Kan du beskrive relasjonen du hadde til arbeidsgiver i forkant, underveis og i etterkant av sykefraværet?</p>	<p>Hvordan tror du arbeidsgiver vurderte ditt bidrag i sykefraværsperioden?</p>	<p>Var det noen bidrag fra andre som gjorde det enklere eller vanskeligere for deg i denne perioden?</p>	<p>Har du innspill eller kommentarer til måten intervjuet har blitt gjennomført på?</p>
<p>Er du fortsatt i samme jobb eller har samme arbeidsgiver som du hadde et lengre sykefravær fra?</p>		<p>Var det deler av sykefraværsoppfølgingen du mener var viktige for deg for å komme tilbake i jobb?</p> <p>Kan du i tilfelle beskrive hvilke deler du mener bidro til at du kom tilbake i jobb?</p>	<p>Var det noe av det du gjorde både i selve oppfølgingen og utenom som var viktige bidrag til at du kom tilbake i jobb?</p> <p>Kan du i tilfelle beskrive hva disse bidragene var?</p>	<p>Når du ser tilbake: Er det noe du kunne ønske du eller andre hadde gjort annerledes i sykefraværsperioden? I tilfelle ja, kan du beskrive detaljert hva dette ville vært?</p>	
		<p>Er det noen deler av oppfølgingen du mener var viktigere enn andre?</p> <p>I tilfelle, hvilke? Hva gjorde den/de delen(e) viktigere for deg?</p>	<p>I lys av den erfaringen du har med en lengre sykefraværsperiode,- er det noe du vil gjøre annerledes om du skulle bli sykmeldt igjen?</p>	<p>Dersom du kunne komme med en anbefaling på en optimal sykefraværsoppfølging:</p> <p>Kan du beskrive hva en slik oppfølging skulle inneholdt?</p>	
		<p>Var det deler av sykefraværsoppfølgingen du mener gjorde det vanskeligere for deg for å komme tilbake i jobb?</p> <p>Kan du i tilfelle beskrive hvilke deler du mener gjorde det vanskeligere?</p>			
		<p>Er det noen deler av oppfølgingen du mener gjorde det mer vanskelig enn andre?</p> <p>I tilfelle, hvilke? Hva gjorde de delene viktigere for deg?</p>			

		<p>Var det noe arbeidsgiver bidro med i oppfølgingen som medførte at sykefraværet ble kortere eller lengre?</p> <p>Kan du i tilfelle gi en detaljert beskrivelse av hva dette omhandlet?</p>			
		<p>Er det noe du savnet fra arbeidsgiver i sykefraværsperioden? I tilfelle, kan du beskrive hva du savnet?</p>			
		<p>Dersom du ikke mottok oppfølging fra arbeidsgiver:</p> <p>Hva ville vært viktig for deg å motta oppfølging på?</p> <p>Var det andre aktører eller personer som bidro? I tilfelle, hvilke og hva bidro de med?</p>			

Vedlegg 3

Norsk senter for forskningsdata (NSD)

Referansekode: 433477

Behandlingen av personopplysninger er vurdert av NSD. Vurderingen er:

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 01.03.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helseforhold og alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.12.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a, jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For

å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)