

BCR 3102
Bacheloroppgave
Høyskolen Kristiania

Alternative tilknytningsformer for arbeid i privat helse- og omsorgssektor

Vår 2017

“Denne bacheloroppgaven er gjennomført som del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.”

Forord

Denne oppgaven er skrevet som en avslutning på vårt treårige bachelorløp i HR og personalledelse ved Høyskolen Kristiania, våren 2017.

Først og fremst vil vi takke vår veileder førsteamanuensis Jarle Bastesen for svært god hjelp og motivasjon gjennom hele prosessen. Du har stilt opp på kort varsel, alltid svart på våre spørsmål, gitt gode litterære anbefalinger og tilbakemeldinger. Denne hjelpen har vært vesentlig for hele prosessen.

Vi vil også takke høyskolelektor Elin Ørjasæter for engasjement og god hjelp gjennom ulike problemstillinger underveis i prosessen. Dette har vært til stor nytte.

I denne undersøkelsen var vi avhengig av å få informanter som både var fast ansatte, fra ledelsen og selvstendig næringsdrivende tilknyttet Aleris Ungplan & BOI. Vi ønsker å takke dere som stilte opp til intervjuer. Dere har vært vesentlige for gjennomføringen, og vi er veldig takknemlige for deres hjelp.

Det er også viktig for oss å rette en stor takk til våre medstudenter. Det er ikke til å stikke under stol at prosessen til tider har vært utfordrende. Det gode miljøet her på skolen og stemningen rundt bordtennisbordet har vært en fin arena for å lufte tanker, og ikke minst for trivelig pauseaktivitet.

Etter en lang prosess har det vært lett å bli blind på egen tekst. Vi har vært heldige som har fått hjelp av Hanne, Sigurd og Andreas til å lese gjennom oppgaven. Tusen takk for verdifulle tilbakemeldinger.

Avslutningsvis vil vi takke hverandre et samarbeid gjennom tre lærerike og spennende år på Høyskolen Kristiania.

God lesing!

Bergen: 14.05.2017

748156, 748159 og 748911

Sammendrag

Hensikten med denne oppgaven er å undersøke fordeler og ulemper i forbindelse med fleksibel organisering. Oppgaven er avgrenset til å undersøke bruken av alternative tilknytningsformer i den private helse- og omsorgssektoren i Norge. Aleris Ungplan & BOI, som er en del av det private helsekonsernet Aleris, benyttes i denne forbindelse som forskningsobjekt. Oppgavens hovedproblemstilling er: *Hvilke fordeler og ulemper kan Aleris Ungplan & BOI møte i forbindelse med deres bruk av tilknytningsformer?* Med denne problemstillingen er hensikten å gjøre en redegjørelse av fordeler og ulemper knyttet til fleksibel organisering både for ledelsen og for de som jobber i systemet. For å svare på denne problemstillingen er det benyttet kvalitative metoder. Datainnsamlingen har foregått gjennom åtte kvalitative dybdeintervjuer med informanter tilknyttet Aleris Ungplan & BOI. Videre er informasjonen fra disse intervjuene analysert og tolket. Undersøkelsens resultater viser at Aleris Ungplan & BOI i stor grad baserer sin virksomhet på å leie inn selvstendig næringsdrivende. Dette innebærer at bedriften oppnår stor fleksibilitet og sparer personalkostnader. Organiseringen byr imidlertid på uforutsigbarhet i tilgangen på arbeidskraft. De selvstendig næringsdrivende oppnår også høy grad av fleksibilitet knyttet til en fleksibel arbeidstid. Samtidig medfører dette uforutsigbarhet i forbindelse med trygghet for arbeid og inntekt.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	6
1.1 Aleris Ungplan & BOI.....	6
1.2 Problemstilling.....	7
1.3 Bakgrunn og avgrensning.....	8
2.0 Teori.....	10
2.1 Ulike former for tilknytning i arbeidslivet.....	10
2.2 Arbeidsmiljølovens bestemmelser.....	10
2.3 Utviklingen i arbeidslivet - fleksibilitet og forutsigbarhet	12
2.4 Funksjonell, numerisk og finansiell fleksibilitet	13
2.5 Sosiale kontrakter - skjermede og åpne ansettelsesrelasjoner	15
2.5.1 Fordeler og ulemper for bedriftene.....	16
2.5.2 Fordeler og ulemper arbeidstakerne	17
2.6.1 Fastsettelse av lønn.....	18
2.6.2 Lønn og belønning.....	18
2.7 Arbeidshelse i helse- og omsorgssektoren.....	20
3.0 Metode	21
3.1 Utarbeidelse av problemstilling.....	21
3.2 Primærdata.....	22
3.2.1 Populasjon og utvalgsstrategi	22
3.2.2 Undersøkellesdesign.....	23
3.2.3 Intervju.....	23
3.3 Analyse og tolkning av data	24
3.4 Sekundærdata.....	25
3.5 Pålitelighet og troverdighet.....	25
3.6 Etikk.....	26
4.0 Resultater og funn.....	27
5.0 Diskusjon	28
5.1 Utviklingen i arbeidslivet	28
5.2 Arbeidsmiljølovens vernebestemmelser og arbeidsgiveravgift.....	29
5.3 Numerisk, funksjonell og finansiell fleksibilitet	29
5.4 Skjermede og åpne ansettelsesrelasjoner.....	31
5.4.1 Planlegging av arbeidstiden.....	32
5.4.2 Inngåelse og terminering av kontrakter	33
5.4.3 Kompetansekrav og utvikling.....	34
5.5 Belønning og lønnsutvikling.....	36
5.6 Tilknytningsfølelse	38
5.7 Sosial sammenlikning.....	39
5.8 Arbeidshelse	40
5.9 Sykefravær	41
5.10 Risikofordeling	42

6.0 Oppsummering.....	43
6.1 Fordeler for Aleris Ungplan & BOI.....	43
6.2 Ulemper Aleris Ungplan & BOI.....	44
6.3 Fordeler for de selvstendig næringsdrivende.....	44
6.4 Ulemper for de selvstendig næringsdrivende	45
7.0 Konklusjon.....	47
8.0 Kritikk til egen forskning	48
9.0 Til videre forskning.....	49
9.1 Temaet i et større perspektiv.....	49
9.2 Aleris Ungplan & BOI med flere ansatte	50
10.0 Litteraturliste.....	52

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Figurer

2.1 Den fleksible bedrift.....	14
--------------------------------	----

1.0 Innledning

Arbeidslivet er i endring. Det tradisjonelle arbeidslivet, der det er ansatte som utfører oppgaver for en virksomhet, blir mindre utbredt (Mikkelsen og Laudal 2016a, 272). Dette åpner for nye måter å betrakte bemanningen i en virksomhet på. Organisasjoner bemannes på ulikt vis, avhengig av hvilke oppgaver som skal løses og hvordan arbeidet skal utføres. Arbeiderne tilknyttes således virksomheten på ulike måter. Det skilles hovedsakelig mellom fem forskjellige tilknytningsformer i arbeidslivet. Disse formene for tilknytning er fast ansettelse, midlertidig ansettelse, innleie av arbeidstaker fra annen virksomhet, kontrakt med uavhengig oppdragstaker og tjenester fra tredjepart, også kalt entrepriser (Mikkelsen og Laudal 2016a, 275).

Hovedtema for denne oppgaven er alternative tilknytningsformer i arbeidslivet. Gjennom bachelorstudiet har vi blitt introdusert for de ulike tilknytningsformene. Vi ser også da at de ulike tilknytningsformene kan by på forskjellige fordeler og ulemper både for virksomheten og de yrkesaktive. Vi mener tilfeller der bedrifter leier inn selvstendig næringsdrivende er spesielt spennende. En av grunnene til dette er at denne gruppen arbeidere ikke er å regne som arbeidstakere (Mikkelsen og Laudal 2016a, 275), og dermed ikke vernet av de fleste bestemmelsene i arbeidsmiljøloven (arbeidsmiljøloven 2005). Vår hypotese er at dette kan gi et organisatorisk handlingsrom som både kan føre til fordeler og ulemper for begge parter.

1.1 Aleris Ungplan & BOI

I behandlingen av dette temaet har vi valgt å ta for oss et selskap som nettopp benytter seg av selvstendig næringsdrivende i driften. Helseforetaket Aleris er et slikt selskap. Aleris er Skandinavias ledende helse- og omsorgsforetak. De er det eneste selskapet som tilbyr tjenester i hele kjeden, herunder alt fra medisinske tjenester til omsorgstjenester (Aleris 2017). Organisasjonen er delt inn i flere underavdelinger. Den underavdelingen vi vil ta for oss i denne oppgaven er Aleris Ungplan & BOI, som tilhører Aleriskonsernets omsorgsområde. Avdelingen har omsorgsboliger fordelt rundt i hele Norge. Boligene har døgnbemanning, og behovet for å bemanne disse boligene kan således hevdes å være konstant. Disse boligene bemannes i hovedsak ved hjelp av selvstendig næringsdrivende, samt en liten gruppe fast ansatte. De selvstendig næringsdrivende i bedriften blir også ofte omtalt som konsulenter. Begrepene vil derfor bli brukt om hverandre i denne oppgaven.

Mye av forskningen vi har satt oss inn i peker i retning av at selvstendige oppdragstakere som regel blir brukt i tidsavgrensede prosjekter. Ifølge Lepak og Schnell (sitert i Cardon 2003, 360) har de ofte spesialkompetanse på et fagfelt og kommer inn i bedriften for å løse et midlertidig behov, eller spesielle arbeidsoppgaver som krever spesiell kompetanse. I tilfellet med Aleris Ungplan & BOI, ser vi imidlertid at selvstendig næringsdrivende brukes for å dekke et fast behov for arbeidskraft. Dette behovet for arbeidskraft ser ut til å være tilknyttet selve kjernevirksomheten. Slik vi forstår det, skiller dette seg fra tradisjonell bruk av oppdragstakere, der disse blant annet er midlertidig arbeidskraft.

1.2 Problemstilling

Vi skal gå nærmere inn på hvilke fordeler og ulemper som kan forekomme ved bruk av selvstendig næringsdrivende for å dekke bemanningsbehovet i Aleris Ungplan & BOI. For å avgrense studiet fokuserer vi kun på to av omsorgsboligene. Vi skal undersøke hvilke vurderinger som ligger bak ledelsens bemanningsbeslutninger og hvordan det oppleves å jobbe under et slikt system. Oppgaven vil bli gjennomført med en hovedproblemstilling, etterfulgt av underproblemstillinger for å besvare denne. Problemstillingen, med tilhørende underproblemstillinger er:

Hvilke fordeler og ulemper kan Aleris Ungplan & BOI møte i forbindelse med deres bruk av tilknytningsformer?

- *Hvilke fordeler og ulemper mener ledelsen denne tilknytningsformen medfører, og hva ligger bak valget om å organisere på denne måten?*
- *Hvilke fordeler og ulemper mener oppdragstakerne denne tilknytningsformen medfører, og hvorfor velger de å jobbe i et slikt system?*

Ved å undersøke disse problemstillingene mener vi at vi kan få god innsikt i både ledelsens og de selvstendig næringsdrivendes vurdering av Aleris Ungplan & BOI sin organisering. Samlet mener vi dette vil gi et godt grunnlag til å svare på hovedspørsmålet om hvilke fordeler og ulemper som kan knyttes til en slik organisering.

For å gjøre rede for denne problemstillingen, tar vi for oss ulike teorier rundt temaet. Det er imidlertid slik at vi har funnet lite teori som presist omhandler bruk av selvstendig næringsdrivende i helsesektoren. Vi tar derfor utgangspunkt i mer generell teori rundt fleksibel arbeidslivsorganisering og bruk av selvstendig næringsdrivende. Vi benytter oss

blant annet av Colbjørnsens (2003) bok “*Fleksibilitet og forutsigbarhet*”. Denne boken omhandler utviklingen i arbeidslivet. Han ser et behov for økt fleksibilitet og behandler hvordan dette påvirker forutsigbarhet både for bedriften og dens yrkesaktive. Vi mener dette er viktige elementer i vurderingen av fordeler og ulemper ved bruk av selvstendig næringsdrivende. Grunnen til dette er blant annet at vi ser disse temaene gjentar seg i litteraturen. Videre benytter vi oss av Atkinsons (1985) teori om den fleksible bedrift. Teorien bygger på hvordan bedrifter søker tre typer fleksibilitet: funksjonell, numerisk og finansiell fleksibilitet. Denne tesen vil benyttes for å undersøke hva slags fleksibilitet Aleris Ungplan & BOI oppnår ved deres bruk av selvstendig næringsdrivende. Det vil også være naturlig å trekke inn arbeidsmiljøloven, særlig lovens formål og virkeområde i redegjørelsen av dette temaet. Lovreguleringen av arbeidslivet begrenser handlingsrommet ved organiseringen av virksomhetens arbeidskraft (arbeidsmiljøloven 2005).

For å kunne besvare problemstillingen, har vi foretatt kvalitative dybdeintervjuer. Vi har intervjuet konsulenter, fast ansatte og ledere på ulike nivå i Aleris Ungplan & BOI. Bakgrunnen for dette valget er at hensikten med å gjennomføre kvalitative dybdeintervjuer er å skaffe dypere og mer nyansert informasjon om fenomenet som undersøkes (Dalen 2011, 15). Derfor ser vi denne metoden som egnet til å skaffe informasjon om bedriftens praksis, så vel som deres meninger og virkelighet rundt temaet problemstillingen reiser.

1.3 Bakgrunn og avgrensning

Temaet oppgaven behandler er en del av samfunnsdebatten om hvordan bedrifter kan og bør organiseres. Debatten om hvordan piloter i Norwegian og sjåførere i Uber er tilknyttet sin organisasjon har vært en del av mediebildet de seneste årene. Ubersjåførene er selvstendig næringsdrivende, og organiseringen kan på mange måter argumenteres for å være fleksibel.

Lønnsforskjeller, inntektsulikhet og skjevfordeling av velstand er høyt oppe på den politiske agendaen i mange land. Mye oppmerksomhet har vært viet til de som troner på toppen av inntektshierarkiet. En stor del av bekymringen knyttes til det at de får uforholdsmessig mye politisk og økonomisk makt. Det knyttes også bekymringer til en forverret situasjon for de med lav inntekt. Kaken blir større, men den lavtlønnede delen av befolkningen får ikke tilsvarende større stykke av den. Dette kan få store sosiale og politiske konsekvenser for samfunnet, både nasjonalt og internasjonalt (Dale-Olsen og Østbakken 2016, 122). Det er rimelig å hevde at bruken av selvstendig næringsdrivende kan øke driftsresultatet til en

organisasjon. Grunnen til dette er blant annet at man ved bruk av selvstendig næringsdrivende slipper å betale arbeidsgiveravgift og diverse sosiale kostnader, noe som fører til betydelig lavere kostnader for organisasjonen (Altinn). Med andre ord kan det tenkes at eierne i en slik forbindelse får en større andel av kaken.

Selv om dette er et spennende tema som bør diskuteres i forbindelse med tilknytningsformer og arbeidslivet generelt, kommer vi ikke til å gå mer inn på det bredere samfunnsmessige hensyn i denne oppgaven. Den avgrenses derimot til såkalt fleksibel organisering og alternative tilknytningsformer for arbeid, samt fordeler og ulemper knyttet til dette i Aleris Ungplan & BOI.

Først presenteres den teoretiske rammen rundt temaet for problemstillingen. Deretter følger en metodedel, der vi redegjør for hvordan vi har gått frem for å samle inn data for å svare på denne. Videre følger oppgavens analysedel, der vi knytter våre data til det teoretiske utgangspunktet, før vi konkluderer på problemstillingen. Avslutningsvis følger kritikk til egen forskning og metode, samt aktuelle spørsmål for videre forskning.

2.0 Teori

I dette kapitlet skal vi presentere den teoretiske rammen for oppgaven. I hovedsak bygger fremstillingen på teorier om utviklingen av arbeidslivet, arbeidsmiljølovens vern og virkeområde, samt former for tilknytning i arbeidslivet og ulike ansettelsesrelasjoner. Videre følger teori om former for fleksibilitet og om belønning og trivsel.

2.1 Ulike former for tilknytning i arbeidslivet

Med tilknytningsformer generelt menes ulike måter en virksomhet kan tilknytte seg arbeidskraft på. Ifølge Nesheim (Mikkelsen og Laudal 2016a, 288) skilles det vanligvis mellom fem tilknytningsformer: fast ansettelse, midlertidig ansettelse, innleie av arbeidskraft, uavhengige oppdragstakere og entrepriser der en bedrift leverer innsatsvarer eller tjenester til virksomheten. I Norge bærer arbeidsmarkedet preg av tydelige og juridisk definerte kategorier av tilknytningsformer. Det er i tillegg et lovverk som vektlegger og fremmer faste ansettelser, da dette er hovedregelen i norsk arbeidsliv (Skjønberg og Hognestad 2014, 76). Det er blant annet store begrensninger i oppsigelsesadgangen og muligheten til å benytte seg av alternative tilknytningsformer (Eriksen og Nesheim 2016, 164).

2.2 Arbeidsmiljølovens bestemmelser

Sentralt i reguleringen av det norske arbeidsliv står arbeidsmiljøloven av 2005. For å gjøre rede for lovverket rundt arbeidsorganisering, kan det være nødvendig å først definere denne lovens formål. Jamfør §1 i arbeidsmiljøloven (2005), er blant annet formålet:

Å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet. (arbeidsmiljøloven 2005).

Videre skal den “sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet” (arbeidsmiljøloven 2005). Det er imidlertid slik at loven kun gjelder de som er å regne som arbeidstakere (Skjønberg og Hognestad 2014, 40). Det må altså foreligge et arbeidsforhold for at loven skal være gjeldende. Hvorvidt det gjør det eller ikke, bør ifølge juridisk teori vurderes med hensyn til om det foreligger et slikt avhengighetsforhold at vernehensynene i lovverket bør komme til anvendelse (Skjønberg og Hognestad 2014, 42). Det står i forarbeidene til arbeidsmiljøloven (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73) at en person skal regnes

som arbeidstaker i tilfeller hvor det i praksis foreligger et ansettelsesforhold. Det er en rekke kriterier som må være oppfylt i denne forbindelse. Forarbeidene sier imidlertid at selvstendig næringsdrivende, konsulenter og oppdragstakere, med videre, ikke er å definere som arbeidstakere. Nesheim (Mikkelsen og Laudal 2016a, 275) underbygger dette ved å si at kontrakt med selvstendige oppdragstakere er å regne som en kontrakt mellom virksomheter, og ikke en ansettelseskontrakt. Med andre ord kommer ikke arbeidsmiljøloven til anvendelse i et slikt forhold.

I et tradisjonelt ansettelsesforhold er de ansatte, gjennom arbeidsmiljøloven, omfattet av en rekke reguleringer. Dette blant annet i forbindelse med arbeidstid, arbeidsmiljø og stillingsvern. Det at selvstendig næringsdrivende ikke vernes av disse bestemmelsene, medfører en rekke friheter i forbindelse med arbeidsforholdet. Dette betyr at det i praksis ikke foreligger noen lover eller regler på hvor lenge de selvstendig næringsdrivende kan jobbe sammenhengende. Det gjelder heller ingen lover og regler for overtidarbeid og belønning for dette, og ingen lover og regler for oppsigelse av arbeidsavtaler. Eventuelle reguleringer kan imidlertid være fastsatt gjennom de individuelle kontraktene mellom oppdragstaker og oppdragsgiver.

Kalleberg (2000, 356) forklarer at det ofte er vanskelig å skille mellom hva som skal regnes som selvstendig næringsdrivende og hva som skal regnes som ansettelse. Ved å leie selvstendig næringsdrivende, er det slik at bedriften slipper unna med en rekke kostnader som er lovpålagte dersom vedkommende er fast ansatt. Forskning sier at det derfor ofte er blitt misbrukt i arbeidslivet (Kalleberg 2000, 356). Det er de reelle forhold som legges til grunn, og den som er registrert som enkeltpersonsforetak må også reelt være selvstendig næringsdrivende. Dersom det ikke er slik i praksis, vil arbeidsmiljøloven komme til anvendelse, slik som ved et ordinært arbeidsforhold (Ot.prp. nr. 56 (2006-2007) s. 11-12).

Selv om arbeidsmiljøloven som helhet ikke er gjeldende for selvstendig næringsdrivende, er det likevel slik at arbeidsmiljølovens §2-2 og kapittel 13 om vern om diskriminering er gjort gjeldende (Skatteetaten²). Arbeidsmiljølovens § 2-2 omhandler arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere, som for eksempel selvstendig næringsdrivende. Nærmere sagt omhandler det blant annet krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven 2005).

2.3 Utviklingen i arbeidslivet - fleksibilitet og forutsigbarhet

Gjennom det forrige århundret ble det vanlig at virksomheter utviklet byråkratiske og sentraliserte hierarkier, langsiktige og stabile ansettelsesforhold, samt kollektive avtaler mellom virksomhet og fagforening. I et industrielt samfunn kan en slik organisering ha mange fordeler. Dette fordi oppgaver, markeder og teknologi i denne forbindelse ofte er forutsigbare. I dag er det imidlertid større endringstakt i markedet, noe som fører til at flere bedrifter søker mer fleksible organiseringsstrategier. Slike organiseringsstrategier innebærer blant annet desentralisering, teamorganisering, hyppig utskifting av arbeidstakere og stor frihet for virksomhetene til å variere de ansattes arbeids- og lønnsvilkår (Colbjørnsen 2003, 11). Slik vi forstår Colbjørnsen her, er det rimelig å anta at virksomheter ønsker å tilknytte seg mer fleksibel arbeidskraft. Dette kan eksempelvis være gjennom løsere arbeidskontrakter. Matusik og Hill (1998, 681) beskriver også en økt bruk av alternative tilknytningsformer i arbeidslivet som følge av markedsendringer. Søken etter fleksibilitet har med andre ord konsekvenser for hvilken organisasjonsform bedrifter velger og hvordan de velger å tilknytte seg arbeidskraft (Colbjørnsen 2003, 16).

Konsekvensene for valget av organisasjonsform handler om organisasjonsstrukturen, fordeling av arbeid, intern kommunikasjon og avstand mellom ledelse og ansatte, styringsprinsipper, samt interaksjon med andre bedrifter (Colbjørnsen 2003, 16). Ifølge Colbjørnsen (2003, 16) mener mange at søken etter fleksibilitet medfører å bevege seg vekk fra de byråkratiske og hierarkiske prinsippene i organisasjoner. Dette være seg blant annet regelbruk, tydelig arbeidsdeling og hierarkisk struktur. Flexibel organisering bør likevel ikke ses som en erstatter for disse prinsippene. Et langsiktig tidsperspektiv er viktig for forberedelser, adekvat beslutningstaking, og effektiv drift av virksomheten (Colbjørnsen 2003, 12). En utfordring for bedriftene er dermed å øke fleksibiliteten uten at dette får uønskede konsekvenser for forutsigbarheten i organisasjonen (Colbjørnsen 2003, 17). Bedriftene har altså behov for både fleksibilitet og forutsigbarhet.

Arbeidsrelasjoner dreier seg om den ansattes jobbtrygghet, belønninger og innsats, samt varigheten, og begge parters forventninger og forpliktelser (Colbjørnsen 2003, 16). Tradisjonelt sett har mange arbeidstakere hatt én og samme arbeidsgiver gjennom sitt yrkesaktive liv, noe som har fremmet stabil sosial tilhørighet og en trygg inntektskilde. For bedriftene har dette fremmet forutsigbarhet i tilgangen på arbeidskraft og stor lojalitet blant

virksomhetens ansatte. Når markedsendringene blir hyppigere, og virksomhetene stadig må tilpasse seg dette, vil fleksibilitetsbehovet øke terskelen for å satse på langsiktige arbeidsforhold. Dette medfører ifølge Colbjørnsen (2003, 17) økt usikkerhet blant ansatte, som i sin tur kan bli mer forsiktige med å legge sin trygghet for arbeid og inntekt hos bare én bedrift.

Colbjørnsen (2003, 17) argumenterer derfor for at langsiktige, tradisjonelle ansettelsesrelasjoner er vanskeligere å stå inne for i et fleksibelt arbeidsliv. Han hevder at fleksibilitet fordrer hyppigere utskifting av arbeidstakere, noe som vanskeliggjøres ved langsiktige arbeidsforhold. Lav mobilitet kan føre til at ansatte utvikler en ensartet kultur, som kan gi motstand i forbindelse med endringer i organisasjonen. Som motargument trekkes igjen påstanden om at langsiktighet er nødvendig. Dette blant annet for at man skal være tilbøyelig til å investere i utvikling av ansatte for å skaffe ny og fremtidsrettet kompetanse. Dessuten er trygge arbeidsforhold ofte en ambassadør for god samarbeidsvilje blant ansatte, som igjen kan medføre endringsvillighet (Colbjørnsen 2003, 17-18). Oppsummert er det altså slik at økt fleksibilitet ikke nødvendigvis innebærer å kvitte seg med de langsiktige og trygge arbeidsrelasjonene.

Matusik og Hill (1998, 681) viser også til markedsutvikling, og peker spesielt på økt konkurranse, blant annet som følge av globalisering. Videre forklarer de at i det nye konkurransemarkedet, blir det lagt press på at bedriftene må redusere kostnader for å svare til lave priser i markedet. I tillegg må de utøve høyere fleksibilitet i forbindelse med disse markedsendringene. Økt bruk av alternative tilknytningsformer er følgelig en måte bedrifter tilpasser seg dette behovet på.

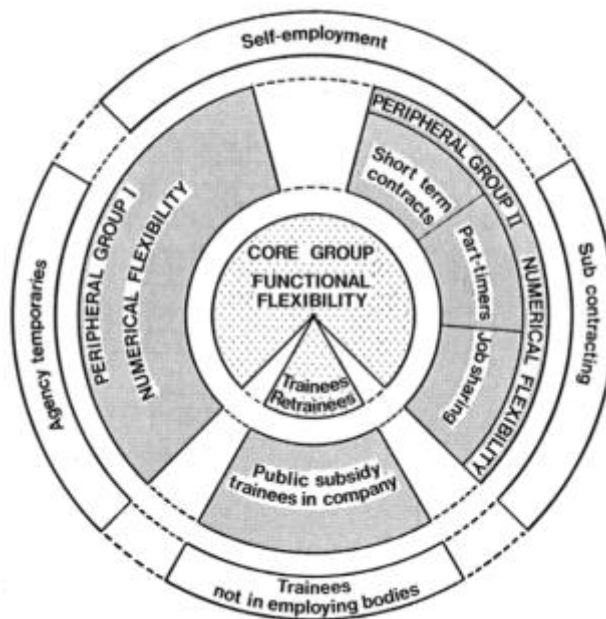
2.4 Funksjonell, numerisk og finansiell fleksibilitet

Atkinson (1985, 11-12) hevder at bedrifter ønsker tre ulike typer fleksibilitet, herunder numerisk, funksjonell og finansiell fleksibilitet. Forfatteren forklarer at funksjonell fleksibilitet er ettertraktet for å kunne omplassere arbeidstakere raskt og enkelt mellom aktiviteter og oppgaver. I og med at produkter og produksjonsmetoder endres over tid, innebærer funksjonell fleksibilitet at den samme arbeidsstokken endrer sine aktiviteter med hensyn til bedriftens endringer, både på kort og mellomlang sikt. Numerisk fleksibilitet er ettertraktet for å raskt, billig og enkelt kunne øke eller redusere bruken av arbeidskraft både ved kortsiktige og langsiktige endringer i arbeidsbehovet. På denne måten skal bedriften

kunne tilpasse størrelsen på arbeidskraften etter behovet for arbeid til enhver tid. Videre forklares det at en slik fleksibilitet kan oppnås ved å for eksempel endre kontraktsforholdet mellom virksomhet og arbeidstaker. Atkinson (1985, 11-12) forklarer at finansiell fleksibilitet handler om at kostnader knyttet til arbeidskraft skal tilsvare status i tilbud og etterspørsel i det eksterne arbeidsmarkedet. Man kan legge til rette for finansiell fleksibilitet ved å etablere effektive belønningssystemer, eksempelvis ved å belønne gode prestasjoner i virksomheten.

Atkinson (1985, 15) forklarer videre at den nye strukturen i organisasjoner preges av at arbeidsstokken er brutt opp i en kjerne og en periferi. Denne organisasjonsstrukturen illustreres i figur 2.1. Kjernen består av fast ansatte i bedriften, der funksjonell fleksibilitet vektlegges. I periferien finner vi løsere tilknyttede arbeidere, og det som vektlegges her er numerisk fleksibilitet. Når behovet for arbeid øker, øker den perifere delen av bedriften - altså at flere arbeidere kommer inn i bedriften, men med en løsere tilknytning. Når markedet går ned igjen, vil den perifere gruppen igjen reduseres. Med andre ord er arbeiderne i kjernen vernet for svingningene i markedet, mens den perifere gruppen nærmest blir bedriftens “støtdempere” og får derimot lite vern mot markedssvingningene.

Fig. 2.1 Den fleksible bedrift



Kilde: (Atkinson 1985, 16)

Atkinson (1985, 15-18) deler videre den perifere gruppen av arbeidere i virksomheten inn i flere undergrupper, gradert etter hvor løst de er tilknyttet organisasjonen. Nærmest kjernen finner vi den første perifere gruppen. Denne består av fast ansatte, som skiller seg fra kjernegruppen ved å ha lavere jobbsikkerhet, eller tilgang på blant annet forfremmelser. Disse får lite opplæring og funksjonell fleksibilitet er ikke en prioritering i denne gruppen. Det er her lettere å oppnå numerisk og finansiell fleksibilitet enn ved kjernen. Neste steg ut i den perifere gruppen er den andre perifere gruppen. Denne er i prinsippet en forlengelse av den første perifere gruppen, og består typisk av deltidsansatte. Utenfor den andre perifere gruppen finner vi den eksterne gruppen, som gjerne består av arbeidere som løser oppgaver utenfor bedriftens kjerneaktiviteter. Dette kan for eksempel være renholdstjenester. Denne gruppen består gjerne av underleverandører, utleide arbeidstakere fra bemanningsselskap eller selvstendig næringsdrivende. Numerisk fleksibilitet er her sentralt, men bedriften kan også gjerne oppnå funksjonell fleksibilitet fra denne gruppen arbeidere, blant annet fordi Atkinson mener selvstendig næringsdrivende har en større motivasjon for å få gjort jobben de blir satt til. Oppsummert er det rimelig å anta at kjernen er den delen av bedriften som er forbeholdt trygge og langsiktige ansettelser, mens jo lengre ut i periferien man kommer, desto løsere blir relasjonene, og arbeidsoppgavene knyttes gradvis lengre fra kjernevirksomheten.

2.5 Sosiale kontrakter - skjermede og åpne ansettelsesrelasjoner

Begrepet sosiale kontrakter er ifølge Colbjørnsen (2003, 161) brukt om forventninger til hva som er rimelige og rettferdige bidrag mellom to parter. Den dannes gjennom samarbeid og problemløsning over tid. Colbjørnsen (2003, 161) forklarer videre at det med økt endringstakt i markedet har blitt vanskeligere for bedrifter å stå inne for langsiktige forpliktelser overfor de ansatte. De sosiale kontraktene blir således endret. Det skilles da mellom skjermede og åpne ansettelsesrelasjoner (Colbjørnsen 2003, 162). Det kan sies at hovedskillet mellom en åpen og skjermet ansettelsesrelasjon beror på hvorvidt relasjonen påvirkes av eksterne eller interne forhold. En skjermet ansettelsesrelasjon vil i større grad preges av interne forhold i bedriften, mens de åpne ansettelsesrelasjoner heller preges av eksterne forhold. Med interne forhold dreier det seg blant annet om tradisjoner, normer og politiske prosesser internt i bedriften. Det eksterne i et slikt påvirkningsforhold dreier seg derimot om tilbuds- og etterspørselsforhold i markedet. Selve arbeidsrelasjonen kan både ha skjermede og åpne egenskaper. Det som imidlertid vil være et avgjørende skille mellom åpne og skjermede arbeidsrelasjoner er hvor sterkt bedriftens belønninger, karrieresystemer og arbeidsforhold preges av tilbud og etterspørsel i det eksterne arbeidsmarkedet (Colbjørnsen 2003, 163).

Når de åpne ansettelsesrelasjonene i større grad preger bedrifters organiseringsstrategi, vil dette ifølge Colbjørnsen (2003, 164) påvirke en rekke forhold i relasjonen mellom bedrifter og arbeidstakere. Blant annet vil flere av bedriftens arbeidere være innleid arbeidskraft, enten fra andre virksomheter eller som selvstendig næringsdrivende, og tradisjonelle ansettelser vil i større grad være fraværende. Lønnsdannelsen vil også i større grad påvirkes av tilbud og etterspørsel i det eksterne arbeidsmarkedet. Det blir mer usikkert å investere i bedriftsspesifikk kompetanse, og organisasjoner prioriterer utskifting av arbeidere fremfor å investere i opplæring. Kommunikasjon mellom bedrift og dens arbeidstakere kan bli mindre likeverdig, og arbeidstakerne kan på sin side svare på dette med å variere arbeidsinnsats og samarbeidsvilje. De ansatte vil i tillegg søke seg til de bedriftene som tilbyr de beste arbeids- og lønnsvilkårene, samtidig som de i større grad eksponeres for risiko for konjunktur- og markedssvingninger (Colbjørnsen 2003, 164).

Colbjørnsen (2003, 188) forklarer at på grunn av ulike fordeler og ulemper tilknyttet skjermede og åpne ansettelsesrelasjoner, oppstår det en grunnleggende ambivalens mellom fleksibilitet og forutsigbarhet. Denne vil følgelig merkes av både bedriften og dens medarbeidere. Videre presenterer han en rekke fordeler og ulemper. Da disse er fordeler og ulemper ved bruk av løsere tilknytningsformer for arbeid og fleksibel organisering, går vi nærmere inn på disse ved de neste avsnitt.

2.5.1 Fordeler og ulemper for bedriftene

Sammenliknet med åpne relasjoner, innebærer skjermede ansettelsesrelasjoner en rekke fordeler for organisasjonen. Ifølge Colbjørnsen (2003, 188) vil det være lavere kostnader knyttet til opplæring i forbindelse med rekruttering som følge av at arbeidsstokken i mindre grad skiftes ut. Videre vil det være en mer stabil tilgang på arbeidskraft gjennom faste ansettelser. Dette kan igjen medfører at bedriften får større gevinster for utvikling av ansattes kompetanse. En av grunnene til at det blir mindre gjennomtrekk i bedriften kan være at de ansatte får høyere lønn, noe som også kan gi mer effektive medarbeidere. Bedriften og de ansatte vil fordele risiko mer fornuftig, for eksempel ved at den ansatte tilbyr lojal arbeidskraft mot et trygt arbeidsforhold (Colbjørnsen 2003, 188).

Det er imidlertid også flere ulemper for bedriften ved bruk av skjermede ansettelsesrelasjoner. Disse knyttes spesielt til den graden organisasjonen låses til de ansatte. Først og fremst vil en skjermet relasjon knytte store utgifter til organisasjonens justering av bemanningens nivå og sammensetning. Videre mener Colbjørnsen (2003, 188) at det gjør det vanskelig for organisasjonen å tilegne seg ny og fremtidsrettet kompetanse. Liten utskifting av arbeidsstokken kan føre til at nye medarbeidere ikke slipper til. Dette kan ha uheldige virkninger for bedriften da dens kompetansekapital i verste fall kan bli utdatert. I tillegg kan man møte motstand ved endringsprosesser, der man tviholder på den gamle praksisen. Med skjermede ansettelsesrelasjoner, der barrierene for å skifte ut personell blir store, kan også ansatte få større makt ved lønnsforhandlinger, noe som kan føre til at lønnskostnader øker (Colbjørnsen 2003, 188).

2.5.2 Fordeler og ulemper arbeidstakerne

Ved bedriftens bruk av skjermede ansettelsesrelasjoner møter også de ansatte mange fordeler. Mulighetene for videreutvikling gjennom kompetanseutvikling og opplæring er god. Dette som følge av bedriftens nytte av å investere i ansattes kompetanse. Arbeidsgiveren bærer i tillegg økonomisk risiko ved konjunktursvingninger og usikkerhet, noe som medfører at de ansatte får en større forutsigbarhet med trygghet for arbeid og inntekt. Det at bedriften har store kostnader knyttet til utskifting av arbeidsstokken kan medføre at de ansatte får større innflytelse. Dette kan igjen gi ansatte mulighet til å forhandle seg til høyere lønn. Denne innflytelsen kan også føre til større muligheter for medvirkning på arbeidsplassen (Colbjørnsen 2003, 189). Teori hevder at påvirkningsmuligheter og muligheter for aksept for egne idéer er en motivasjonsfremmende faktor på arbeidsplassen (Kaufmann og Kaufmann 2015, 118) Slik medvirkning kan altså være til fordel både for arbeidstaker og bedrift.

Selv om skjermede ansettelsesrelasjoner fører til økt forutsigbarhet for arbeidstakeren, kan det i noen situasjoner oppleves usikkert. Dersom det for eksempel skulle bli aktuelt med nedbemanning, eller bedriften legges ned, kan det være sårbart for arbeidstakeren som er økonomisk avhengig av denne ene bedriften. Det kan også være høye kostnader knyttet til å bytte jobb. Videre kan dette føre til at arbeidstakeren blir "låst" til denne ene bedriften (Colbjørnsen 2003, 189).

Colbjørnsen (2003, 189) mener at ambivalensen som oppstår når man sammenligner åpne og skjermede ansettelsesrelasjoner ikke uten videre gir grunn til å tro at arbeidsmarkedet skal ende opp i en likevektssituasjon. Det vil si at det ikke er sannsynlig at den ene formen for ansettelsesrelasjon vil dominere den andre. I stedet vil utbredelsen av de to ansettelsesrelasjonene være i stadig endring grunnet sosiale, psykologiske og økonomiske mekanismer. Man ser imidlertid at utbredelsen av den åpne ansettelsesrelasjonen de siste 20 årene har økt (Colbjørnsen, 2003 190).

2.6 Belønningssystemer i arbeidslivet

2.6.1 Fastsettelse av lønn

I forbindelse med fastsettelse av lønn, forklarer Colbjørnsen (2003, 170) at dette skjer i et samspill mellom tilbud av og etterspørsel etter arbeidskraft. I et arbeidsmarked er det bedriftene som etterspør arbeidskraft, mens arbeidstakere er de som tilbyr denne (Ringstad 2014, 91). Colbjørnsen (2003, 170) forklarer at den part som står med forhandlingsmakten i en slik situasjon varierer, og at dette avgjøres i henhold til hvem tilbudet og etterspørselen står til fordel for. Altså vil bedriften være den sterke forhandlingspart dersom tilbudet av arbeidskraft er høyere enn etterspørselen i et marked.

2.6.2 Lønn og belønning

Kunnskap om lønns- og inntektsforskjeller er viktig for å forstå endringer i arbeidsmarkedet. Helt overordnet kan vi si at lønn har to egenskaper: Den uttrykker prisen på arbeidskraft, og er den viktigste inntektskilden til arbeidstakerne. Den styrer altså dermed deres konsummuligheter (Dale-Olsen og Østbakken 2016, 123). Videre vil det gjøres rede for teori om lønn og belønning og hva dette har å si for blant annet motivasjon.

Ifølge Nordhaug (2002, 223) baseres alle arbeidsorganisasjoner i industrialiserte samfunn seg på et prinsipp om at individer blir kompensert for arbeidsinnsats ved å motta økonomiske midler. Det finnes mange ulike former for belønning. Eksempler på dette kan være pensjonsinnskudd, firmabil, fri telefon, ulike former for bonuser og provisjon (Brochs-Haukedal 2013, 154). Ifølge Ørjasæter, Kravik og Stang (2016, 32-33) kan eksempelvis fordeling av vakter være en form for belønning i helse- og omsorgssektoren. Dette kan gå ut på i hvilken grad medarbeiderne får de vaktene de ønsker seg, og hvorvidt de får mulighet til

bytte bort vakter de ikke ønsker. Man må altså være klar over at belønning ikke bare går ut på lønn, men også andre ting.

Ifølge Brochs-Haukedal (2013, 170) har lønn og belønning stor betydning for ansattes motivasjon, men sammenhengen er imidlertid kompleks. Derfor kan det bli nødvendig å trekke frem en definisjon av motivasjonsbegrepet. Kaufmann og Kaufmann (2015, 113) definerer motivasjonsbegrepet som: “De biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål.” For å forklare sammenhengen mellom lønn og belønning og motivasjon, kan J. Stacy Adams *likeverdsteori* være relevant. Det grunnleggende i denne teorien er at belønning ikke er en absolutt størrelse, men heller en relativ størrelse (Kaufmann og Kaufmann 2015, 132). Modellen viser en brøk der innsats, overtid og engasjement står på den ene siden, mens belønning i form av lønn, bonuser, betydningsfulle og interessante oppgaver og anerkjennelse står på den andre siden. Om forholdet mellom belønning og ytelse ikke sammenfaller, vil medarbeidere utligne dette i en eller annen form. Dette kan eksempelvis være at medarbeiderne enten senker sin innsats eller ber om høyere lønn.

Ifølge sosial sammenligningsteori vil medarbeidere sammenligne seg med hverandre (Kruglanski og Mayselless 1990, 196). Spesielt vil de sammenligne egen lønn og belønning med andre medarbeidere sin (Ørjasæter, Kravik og Stang 2016, 32). Dersom de opplever å motta ulike belønninger og goder for den samme innsatsen kan det oppstå misnøye.

Belønning kan videre deles inn i to, herunder materielle og verbale belønninger. De materielle belønningene påvirker ytre motivasjon, mens verbale belønninger som for eksempel ros, påvirker indre motivasjon (Mikkelsen og Laudal 2016, 61). Indre motivasjon dreier seg om selve gleden ved å utføre oppgavene man har (Mikkelsen og Laudal 2016b, 33). Derfor kan en tenke seg at belønninger kan ha noe med engasjement på arbeidsplassen å gjøre. Wasti (2003, 311) sier at bedrifter med høyt engasjerte medarbeidere har lavere turnover, altså mindre utskiftninger i arbeidsstokken. Videre har de lavere sykefravær og presterer bedre enn virksomheter med lavt engasjerte medarbeidere.

2.7 Arbeidshelse i helse- og omsorgssektoren

I og med at helseforetaket Aleris er Skandinavias største private helseforetak kan det være relevant å gå inn på trivsel og arbeidshelse for arbeidere i helsesektoren. Helsesektoren er en intensiv bransje og brudd på arbeidstidsbestemmelsene oppstår hyppig. Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon utga i 2015 en rapport der de kartla brudd på arbeidstidsbestemmelsene i norsk arbeidsliv. I løpet av 2014 rapporterte de tre helseforetakene Helse Sør-Øst, Helse Vest og Helse Nord drøye 550.000 brudd på arbeidstidsbestemmelsene (Fafo 2015).

Samtidig er helse- og omsorgssektoren ekstra utsatt for sykefravær, sammenliknet med andre bransjer. Ifølge kommunesektorens arbeidsgivermonitor fra 2016 er sykefraværet i helse- og omsorgssektoren høyere enn andre sektorer (KS). Ifølge tall fra statistisk sentralbyrå (SSB) er sykefraværet noe lavere i privat sektor enn i offentlig. Selv om Aleris er et privat helseforetak kan det likevel være grunn til å tro at de også er utsatt.

I tillegg rammes personer i omsorgsykker og helsesektoren oftere av utbrenthet (Brochs-Haukedal 2013, 406). Dette kan innebære tap av positive følelser, samt respekt og sympati for pasienter. Maslach (1982, 2) beskrev dette ved hjelp av tre dimensjoner. Disse dimensjonene var emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert selvaktelse. Ifølge Brochs-Haukedal (2013, 406) kan disse tre reaksjonsmåtene ha store konsekvenser for profesjonelt pleiepersonell. Han peker på at emosjonell utmattelse resulterer i svekket empati ettersom at den utbrente personen ikke har overskudd til å engasjere seg i andre. Han skriver videre at depersonalisering svekker fokuset på den enkelte pasientens behov, og at redusert selvaktelse medfører usikkerhet og nedvurdering av egen kompetanse. Samlet kan dette medføre alvorlige konsekvenser for brukere av helse- og omsorgstjenester. Helse- og omsorgssektoren er altså en intensiv og utsatt bransje, og det kan derfor tenkes at gode HMS-rutiner er viktig.

I dette kapittelet har vi altså sett på teorier og lovverk rundt fleksibel organisering, og bruk av selvstendig næringsdrivende. Videre har vi sett på former for belønning og sammenhengen mellom belønning og motivasjon. I neste kapittel skal vi gjøre en grundigere redegjørelse for hvordan vi har gått frem for å innhente informasjon.

3.0 Metode

I dette kapitlet er formålet å beskrive hvordan vi har gått frem for å besvare vår problemstilling. Type datainnsamlingsmetode som overordnet er brukt, hva slags utvelgelsesstrategi som ble benyttet, hvordan informasjonen er samlet inn og hvordan vi har tolket og analysert dataene vil bli beskrevet i detalj.

Vi har undersøkt fordeler og ulemper ved Aleris Ungplan & BOI sin bruk av atypiske tilknytningsformer, hva som ligger bak valget av en slik organisering og hvilke fordeler og ulemper det medfører å jobbe som selvstendig næringsdrivende i et slikt system.

Undersøkelsen vil da både omfatte ledelsens og oppdragstakernes synspunkter på temaet. En viktig del av undersøkelser er hvordan man henter inn data til forskningen, altså metoden.

Metode er de teknikker man bruker for å tilegne seg kunnskap om virkeligheten (Jacobsen 2015, 23), og vi kan overordnet skille kvalitativ og kvantitativ metode (Jacobsen 2015, 64).

Ifølge Dalen (2011, 15) er et overordnet mål for kvalitativ forskning å utvikle forståelsen av fenomener som er knyttet til personer og situasjoner i deres sosiale virkelighet.

Problemstillingen vår krever en dypere forståelse av begge parters opplevelser i forbindelse med organiseringen. Grunnet den kvalitative metodens hensikt i å skaffe nyansert og dyptgående data, ser vi altså denne tilnærmingen som best egnet forskningsmetode for å besvare problemstillingen.

3.1 Utarbeidelse av problemstilling

Utarbeidelse av problemstilling er en viktig del av en undersøkelsesprosess som legger grunnlaget for forskningen. Det er ikke forskningsmetoden som skal sette problemstillingen, men omvendt. Det gjelder derfor å finne teori og en forskningsmetode som er best egnet for å besvare problemstillingen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 59). Ved utarbeidelse av problemstilling kjente vi til tilknytningsformen som Aleris benytter seg av, men vi var ikke godt kjent rundt teorier vedrørende alternative tilknytningsformer. Vi valgte derfor en eksplorerende problemstilling hvor vi ønsket å forske på fenomenet.

Ved utarbeidelsen kom vi frem til at en åpen, men ikke for vid problemstilling kunne være formålstjenlig for vår undersøkelse, og endte med: *“Hvilke fordeler og ulemper kan Aleris Ungplan og BOI møte i forbindelse med deres bruk av tilknytningsformer?”*. Videre har vi valgt å ta for oss følgende underspørsmål for å besvare denne: *“Hvilke fordeler og ulemper*

mener ledelsen denne tilknytningsformen medfører, og hva ligger bak valget om å organisere på denne måten?” og “Hvilke fordeler og ulemper mener oppdragstakerne denne tilknytningsformen medfører, og hvorfor de velger å jobbe i et slikt system?”.

3.2 Primærdata

3.2.1 Populasjon og utvalgsstrategi

Populasjon er alle enhetene en problemstilling gjelder for (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 426). I denne bacheloroppgaven er populasjonen alle som jobber i Aleris Ungplan & BOI. I og med at virksomheten har omsorgsboliger over hele landet, og at populasjonen således er stor, vil vi se på et utvalg av denne. Utvalgsstrategien beror først og fremst på ønsket om å få mest mulig kunnskap om det vi skal undersøke for å kunne gi fyldige beskrivelser, og som Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010, 106-107) sier det; er utgangspunktet for utvelgelsen ikke basert på representativitet, men heller hensiktsmessighet.

Vår strategi bærer preg av å være dels et bekvemmelighetsutvalg, et utvalg med maksimal variasjon og en kriteriebasert utvelgelse. Et bekvemmelighetsutvalg er et utvalg som er enklest og mest bekvemmelig. Utvalg med maksimal variasjon er et utvalg der vi har etablert en norm for hva som er et typisk tilfelle, der vi har et utvalg med motpoler for å sammenligne. En kriteriebasert utvelgelse er rett og slett en utvelgelse av informanter som oppfyller bestemte kriterier (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 107-111).

Det at utvalget vårt dels bærer preg av en bekvemmelighetsstrategi er hovedsakelig knyttet til tidsaspektet, da vi har hatt begrenset med tid til å gjennomføre intervjuene. Dette la føringer for vårt valg om kun å gjennomføre intervjuer i to av Aleris Ungplan & BOI sine boliger. Videre er det også slik at ledelsen i den ene boligen selv valgte informanter vi kunne gjennomføre intervjuer med. Utvalget bærer preg av maksimal variasjon ved at informantene har vidt forskjellige tilknytninger til arbeidsplassen. Vi har intervjuet ledere på ulike nivå, selvstendig næringsdrivende i begge boligene vi har besøkt, så vel som fast ansatte. Vi satt kriteriene om at informantene måtte ha ulike tilknytninger til bedriften, da vi hadde noen antakelser om at disse antakelig også ville legge vekt på ulike aspekter ved organiseringen. Derfor bærer også utvalget preg av å være en kriteriebasert utvelgelse.

3.2.2 Undersøkellesdesign

Et design innebærer ifølge Gripsrud, Olsson og Silkoset (2010, 121) en beskrivelse av hvordan analyseprosessen skal legges opp for at man skal løse en bestemt oppgave. Kort fortalt kan man si at det er en metode og teknikk for datainnsamling og analyse. Vi skiller i hovedsak mellom tre typer design. Disse hovedtypene er eksplorativt-, deskriptivt- og kausalt design.

Dersom man velger et deskriptivt design benytter man ofte et representativt utvalg for å teste en hypotese. Man undersøker samvariasjon mellom variabler (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2010, 121). For å samle inn data benytter man seg i hovedsak av spørreskjema, observasjon og dagbokmetoden. Dersom man velger et kausalt design ønsker man å teste årsak-virkningssammenhenger mellom variabler, som regel gjennom ulike typer eksperimenter. Den siste typen design - et eksplorativt design, søker å gi innsikt, skape forståelse og generere hypoteser. Dette er en fleksibel og ustrukturert prosess hvor man benytter tidligere undersøkelser og tilgjengelig sekundærdata (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2010, 121). For å samle inn primærdata brukes i hovedsak fokusgrupper og dybdeintervjuer. I vår oppgave ønsket vi å benytte oss av et eksplorativt undersøkelsesdesign, og i hovedsak basert vår primærdata fra dybdeintervjuer. Vi benyttet oss av sekundærdata som vi fant relevant til denne oppgaven, og har videre brukt dataene som kom frem i intervjuene til å besvare problemstillingen.

3.2.3 Intervju

Ved kvalitativ forskningsmetode er de vanligste metodene for innsamling av primærdata observasjon, individuelle intervju og gruppeintervju (Jacobsen 2015, 65). Et semistrukturert intervju har en overordnet intervjuguide som utgangspunkt for intervjuet, mens spørsmål, temaer og rekkefølge kan variere (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 148). En overordnet intervjuguide ble utarbeidet på forhånd, og inneholdt de temaer og generelle spørsmål som skulle gjennomgås i løpet av intervjuet. Dette skulle sikre at vi husket å gå gjennom de ulike temaene. Videre skulle det gi oss muligheten til å tilpasse intervjuet til den enkelte informant. I og med at vi både har intervjuet ledelse, fast ansatte og oppdragstakere, ble det utarbeidet tre uavhengige intervjuguider. Dette fordi vi så et behov for å kunne stille forskjellige spørsmål til de ulike tilknytningene. Grunnen til dette var at disse kunne ha forskjellige virkelighetsoppfatninger om bedriften som følge av deres tilknytningsform.

Ifølge Jacobsen (2015, 152) vil konteksten intervjuet utspiller seg i som regel påvirke innholdet i intervjuet. Han sier at kunstige omgivelser har en tendens til å medføre at informantene gir kunstige svar. For å forsøke å minimere denne såkalte konteksteffekten har vi derfor valgt å intervju informantene på deres egen arbeidsplass i trygge omgivelser. Alle intervjuene ble gjennomført ansikt-til-ansikt noe som ga oss en bedre mulighet til å etablere tillit og åpenhet. Dette sikret også god flyt i samtalen. For å få informantene til å åpne seg ble intervjuene gjennomført på et lukket rom der vi ikke ville bli forstyrret, og andre ikke kunne høre hva som ble sagt (Jacobsen 2015, 152).

Før vi gjennomførte intervjuene hadde vi et testintervju for å forberede oss best mulig, og for å være sikre på hvor lang tid det ville ta å gjennomføre intervjuene. Vi oppdaget i denne forbindelse at noen spørsmål behøvde ytterligere forklaring, slik at informantene skulle forstå det vi konkret spurte om. Alle informantene ble i starten av intervjuet forsikret om at de kom til å være anonyme, og at informasjonen de oppga ikke ville kunne spores tilbake til dem. Vi forespurte informantene om vi fikk lov til å benytte oss av en båndopptaker, og at opptaket ville bli slettet etter at vi hadde transkribert intervjuet. Alle intervjuene ble transkribert ordrett etter at intervjuene ble gjennomført. En person satt i tillegg og noterte det som ble sagt og observert i intervjuet. Som Jacobsen (2015, 158) skriver kan dette sende et signal til intervjuobjektet om at man oppfatter det som blir sagt som interessant, og dermed få intervjuobjektet til å åpne seg ytterligere.

De semistrukturerte intervjuguidene er vedlagt som vedlegg 1. Intervjuguiden skulle sørge for at vi kom innom de temaene vi mente var relevante for at vi skulle kunne svare på problemstillingen vår.

3.3 Analyse og tolkning av data

Analyse i kvalitativ metode innebærer å bearbeide tekst. Tolkning er ifølge Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010, 29) helt vesentlig i samfunnsvitenskapelig metode. Å analysere data vil si at man deler opp data i biter eller elementer. Det forskeren undersøker sees på som enkelte faktorer, og målet er å demaskere et budskap eller en mening, og videre se et mønster i datamaterialet. Det er den analyserte dataen forskeren benytter seg av for å konkludere, og videre svare på problemstillingen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 162).

I alle intervjuene ble det benyttet lydopptaker. Dette sikret at vi kunne transkribere intervjuene ordrett i etterkant, og gi en nøyaktig gjengivelse av intervjuene. Etter å ha transkribert intervjuene leste vi gjennom dem på nytt for å få et helhetsinntrykk av datamaterialet. Her lette vi etter sentrale temaer som ble utgangspunktet for videre sammenfatning og koding, og delte dataene opp i ulike kategorier. Vi valgte å kategorisere ulike utsagn og informasjon etter hovedtemaene våre som er: fleksibilitet, forutsigbarhet og belønningssystemer. Videre satt vi det inn i et system etter det vi betrakter å være fordeler og ulemper både for ledelsen og oppdragstakerne. Her kunne vi avdekke liknende utsagn, fellestrekk og finne mønster i intervjuene. Til slutt analyserte vi det sorterte datamaterialet, og tolket det i lys av eksisterende teorier og forskning.

3.4 Sekundærdata

Vi har brukt en rekke sekundærdata i forbindelse med denne bacheloroppgaven, herunder artikler, bøker og annen forskningslitteratur. Det som imidlertid har vært en utfordring er at det finnes lite konkret litteratur på måten Aleris Ungplan & BOI har valgt å organisere seg, da dette skiller seg litt fra tradisjonell bruk av innleid arbeidskraft (Kalleberg 2000). Vi har derfor tatt utgangspunkt i relevant litteratur om organisering av virksomheter, og ulike måter å tilknytte seg arbeidskraft på. Store deler av oppgaven baserer seg på Tom Colbjørnsens bok “Fleksibilitet og forutsigbarhet” fra 2003 og Mikkelsen og Laudals bøker “Strategisk HRM 1” og “Strategisk HRM 2” fra 2016. Tilgangen på sekundærdata er i hovedsak gitt gjennom høyskolens biblioteker.

3.5 Pålitelighet og troverdighet

For å sikre kvaliteten på undersøkelsen er det viktig å ta hensyn til reliabilitet og validitet. Lincoln og Guba (1985, 218-219) mener disse begrepene er mer passende i kvantitativ forskning enn det er i kvalitativ. Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010, 229) bruker av den grunn heller begrepene pålitelighet og troverdighet.

Påliteligheten tilsvarer reliabiliteten i kvantitativ forskning og omhandler undersøkelsens data. Det vil si hvilke data som brukes, hvordan de blir samlet og hvordan de bearbeides (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 229). Troverdigheten går på hvilken grad undersøkelsens funn reflekterer målet med undersøkelsen og representerer virkeligheten på riktig måte (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 230).

For å sikre at undersøkelsen er mest mulig pålitelig har vi forsøkt å gjengi på en mest mulig presis måte hvordan vi har gjennomført intervjuene. Videre stilte vi oppfølgings- og kontrollspørsmål underveis i intervjuene for å styrke påliteligheten, og begrense misforståelser. Enkelte av informantene har også fått tilsendt transkriberingen og fått mulighet til å kommentere innholdet i etterkant. Dette har gitt de informantene det gjelder, muligheten til å se at informasjonen som er gitt, og at vår oppfatning sammenfaller med deres.

For å styrke troverdigheten i oppgaven, intervjuet vi som tidligere nevnt personer med forskjellige tilknytninger til Aleris, og ledere på ulike plan. Informantene kommer fra flere boliger og vi har til slutt spurt informantene direkte hva de vektlegger som fordeler og utfordringer ved bruken av denne tilknytningsformen.

3.6 Etikk

Etikk dreier seg ifølge Johannesen, Tuft og Christoffersen (2010, 89) om prinsipper, regler og retningslinjer for vurderingen av om handlinger er riktige eller gale. Ifølge Jacobsen (2015, 45) er det viktig at vi som forskere tenker grundig igjennom hvordan vår undersøkelse kan påvirke informantene og de vi forsker på, samt hvordan forskningen oppfattes og hvordan vi velger å bruke den.

Ifølge Jacobsen (2015, 47) er det i forskningsetikken i Norge i dag tre grunnleggende krav knyttet til forholdet mellom forsker og de det forskes på. Disse grunnleggende kravene er informert samtykke, krav til privatliv og krav til riktig presentasjon av data. Vi har forsøkt å tilfredsstille disse tre kravene på best mulig måte i vårt møte med våre informanter.

Vi har valgt å anonymisere alle våre informanter, slik at informasjonen de har oppgitt ikke kan bli sporet tilbake til dem. Alle våre informanter bli informert om dette i forkant av intervjuet, noe som kan ha vært med å øke påliteligheten. Alle informantene fikk også spørsmål om vi kunne bruke båndopptaker, og muligheten til å si nei til dette. Informantene ble også opplyst om at de ikke måtte svare på et spørsmål, dersom de ikke ønsket dette. Intervjuene ble i etterkant transkribert ordrett, før opptakene ble slettet. Dette medførte at informasjonen ble mest mulig korrekt gjengitt, og begrenset risikoen for misoppfatninger.

4.0 Resultater og funn

Et lite utdrag og en kort oppsummering av de viktigste resultatene og funnene vil i dette punktet bli presentert før de senere vil bli tolket og diskutert.

Gjennom våre intervjuer har vi fått innblikk i mange fordeler og utfordringer knyttet til både det å jobbe som selvstendig næringsdrivende, og det å organisere en virksomhet på denne måten. De fleste fordelene og utfordringene kan knyttes til fleksibilitet og forutsigbarhet på ulikt vis. Vi møtte etterhvert et metningspunkt i forbindelse med intervjuene, der informanter ikke lenger presenterte vesentlig ny informasjon på det vi undersøkte.

Informantene presenterte flere fordeler og ulemper i forbindelse med det å være tilknyttet Aleris Ungplan & BOI som selvstendig næringsdrivende. En fordel mange ga uttrykk for handlet om deres frihet til selv å bestemme arbeidsmengden. De selvstendig næringsdrivende sender inn en liste over deres prefererte arbeidstider, samt hvor lange arbeidsstrekke de ønsker. Dette gir dem mulighet til å jobbe lengre av gangen, og at de således kan tjene mer penger når det selv passer dem. Kort oppsummert ga de uttrykk for at den største fordelen med å være selvstendig næringsdrivende omhandler fleksibiliteten og friheten dette medfører.

Videre ga informantene uttrykk for at de selvstendig næringsdrivende også har utfordringer i forbindelse med forutsigbarhet. Informantene ga uttrykk for at denne uforutsigbarheten innebærer en økonomisk risiko. Dette blant annet som følge av at konsulentene ikke har fast arbeidstid, og at det ikke er noen garanti for at de får jobbe den prefererte arbeidsmengden. I tillegg medfører vaktoppsettet at de kun har en måneds tidshorisont. Kontraktene konsulentene har inngått har en tidshorisont på ett år, og ny inngåelse skjer eventuelt når kontrakten opphører.

For ledelsen ble det tydelig at den viktigste fordelen handlet om fleksibilitet. Ved å ha løse kontrakter, argumenteres det for at det er lett å snu seg ved et skifte i arbeidsbehovet, for så å øke bemanningen når behovet stiger igjen. Denne fleksibiliteten medfører samtidig at Aleris Ungplan & BOI mister instruksjonsmyndigheten ovenfor sine konsulenter. Konsulentenes fleksibilitet i forbindelse med arbeidstid, medfører samtidig at de kan velge når de ikke skal jobbe. Dermed har ikke Aleris Ungplan og BOI noen garanti for å opprettholde kontinuiteten som kreves ved drift av omsorgstjenester.

5.0 Diskusjon

I dette kapittelet skal vi diskutere hvordan en fleksibel organisering som foreligger hos Aleris Ungplan & BOI kan medføre fleksibilitet og forutsigbarhet. Med andre ord skal vi gjøre en grundig diskusjon rundt fordeler og ulemper ved å organisere slik som Aleris Ungplan & BOI gjør. Først diskuterer vi kort om organisatorisk utvikling med hensyn til Aleris Ungplan & BOI sin tilnærming. Etter dette følger en diskusjon rundt arbeidsmiljølovens vern, og hva dette innebærer for bedriftens organisering. Deretter diskuterer vi Aleris Ungplan & BOI sin organisering med hensyn til Atkinsons teori om den fleksible bedrift. Med vekt på fordeler og ulemper skal vi videre drøfte forskjeller mellom skjermede og åpne ansettelsesrelasjoner, med undertemaene: planlegging av arbeidstid, inngåelse og terminering av kontrakter, kompetansekrav og utvikling, belønning og lønnsutvikling, risikofordeling og tilknytningsfølelse. Etter dette skal vi diskutere sosial sammenligning, arbeidshelse og sykefravær.

5.1 Utviklingen i arbeidslivet

Tidligere har bedrifter båret preg av å være byråkratiske med sentraliserte hierarkier, og de har stått inne for langsiktige og trygge arbeidsforhold. I og med at dagens situasjon gir et høyere krav til omstilling, skjer det en økning i bruken av fleksible organiseringsstrategier, og hyppigere utskiftning av arbeidstakere (Colbjørnsen 2003). Denne fleksibiliteten medfører også større frihet for bedriftene til å variere de ansattes arbeidsforhold. Videre forklarer Colbjørnsen (2003) at dagens behov for fleksibilitet ikke nødvendigvis må erstatte tradisjonelle måter å organisere seg på. Samtidig forklarer han at virksomhetene står i en ambivalens, da de har behov for både fleksibilitet og forutsigbarhet.

Det er flere forhold som skiller selvstendig næringsdrivende fra arbeidstakere generelt. En vesentlig forskjell er at arbeidsmiljøloven ikke gjelder for de selvstendig næringsdrivende (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73). Kontrakt med selvstendig næringsdrivende kan således hevdes å være av løsere karakter enn tradisjonelle arbeidskontrakter.

Gjennom intervjuene kommer det frem at Aleris Ungplan & BOI er organisert ved å ha et fåtall ansatte, med en stor gruppe selvstendig næringsdrivende for å bemanne sine omsorgsboliger. Rent utviklingsmessig i arbeidslivet kan man således si at Aleris Ungplan & BOI har en relativt ny organiseringsstrategi. De har altså beveget seg vekk fra en tradisjonell

organisering, med faste ansettelse, mot en organisering som fremmer fleksibilitet, ved omfattende bruk av selvstendig næringsdrivende.

5.2 Arbeidsmiljølovens vernebestemmelser og arbeidsgiveravgift

Som selvstendig næringsdrivende står man uten en rekke vernebestemmelser sammenlignet med fast ansettelse (Skjønberg og Hognestad 2014). Det er ingen stillingsvern, ingen arbeidstidsbegrensninger, ingen rett og plikt til ferie og feriepenger, man tjener ikke inn til pensjon, man får ingen yrkesskadeforsikring og ikke sykepenger ved sykdom før 17. dag (Skatteetaten²). Man kan også si at bedrifter ofte har til hensikt å øke fleksibiliteten ved å tilknytte seg arbeid gjennom kontrakt med selvstendig næringsdrivende (Atkinson 1985). Slik fleksibilitet og sparte kostnader i forbindelse med sosiale goder for selvstendig næringsdrivende kan forstås som en klar økonomisk fordel for bedrifter som tilknytter seg arbeidskraft på en slik måte.

Når virksomheten leier inn selvstendig næringsdrivende trenger den ikke betale arbeidsgiveravgift for disse (Altinn). Arbeidsgiveravgiften er den avgiften arbeidsgivere betaler for sine ansatte som en del av finansieringen av folketrygden (Skatteetaten¹). Det er med andre ord en avgift bedrifter betaler til staten for at de har ansatte i arbeid. Denne ligger på 14,1% i store deler av landet. Det at Aleris ikke betaler arbeidsgiveravgift for sine konsulenter kan være veldig kostnadsbesparende, og det er rimelig å hevde at dette er en fordel ved bruk av selvstendig næringsdrivende.

Kort oppsummert kan vi si at de selvstendig næringsdrivende i Aleris Ungplan & BOI altså ikke er omfattet av vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Bedriften slipper også å betale arbeidsgiveravgift for denne arbeidskraften.

5.3 Numerisk, funksjonell og finansiell fleksibilitet

Som Atkinson (1985) hevder ønsker bedrifter tre former for fleksibilitet, herunder funksjonell, numerisk og finansiell fleksibilitet. Videre hevder han at den nye strukturen i organisasjoner preges av at arbeidsstokken er brutt opp i en kjerne og en periferi. Det at Aleris Ungplan & BOI i stor grad bemanner boligene sine ved hjelp av selvstendig næringsdrivende kan muligens tyde på at de ønsker numerisk fleksibilitet i sin organisering. Dette fordi vi ser Atkinson (1985) argumenterer for at selvstendig næringsdrivende tilhører

periferien, som videre fremmer denne formen for fleksibilitet. Derfor vil vi i hovedsak fokusere på numerisk fleksibilitet i denne delen av diskusjonen.

Numerisk fleksibilitet handler om å raskt, billig og enkelt kunne redusere eller øke bruken av arbeidskraft i henhold til markedets svingninger, selv på kort sikt. Videre har vi nevnt at denne formen for fleksibilitet kan oppnås blant annet ved å endre kontraktsforholdet mellom virksomhet og arbeidstaker. Fra et tradisjonelt synspunkt på arbeidskraft, der fast ansettelse vektlegges, har Aleris Ungplan & BOI en alternativ organisering. De har altså i hovedsak basert seg på kontrakter med selvstendig næringsdrivende, noe ledelsen hevder gir økt fleksibilitet hva gjelder bruken av arbeidskraft. Dette medfører, som en informant sier, en raskere omstilling og at de er mer dynamiske med hensyn til driften, herunder opp- og nedbemanning. Dette muliggjør altså at bruken av arbeidskraft til enhver tid kan gjenspeile behovet.

Aleris Ungplan & BOI har også en håndfull ansatte i boligene sine, selv om dette er et fåtall sammenliknet med antallet selvstendige næringsdrivende. Med hensyn til Atkinsons (1985) modell, kan vi således peke på deres ansatte som en kjerne i virksomheten, mens de selvstendige næringsdrivende er del av den perifere gruppen. På denne måten kan vi se at organiseringen på sett og vis passer med Atkinsons tese (1985). Samtidig kan man ikke overse at Aleris Ungplan & BOI sin praksis også utfordrer denne tesen. Grunnen til dette er at tesen anmoder om at bruken av selvstendig næringsdrivende er forbeholdt aktiviteter utenfor bedriftens kjernevirksomhet, eksempelvis vaskepersonell. Hvilke aktiviteter som utøves av hvilke arbeidere vil være et element som taler for om arbeiderne tilhører kjernen eller periferien. Man kan også vurdere hvilken gruppe disse arbeiderne tilhører basert på deres tilknytningsform til bedriften. Hos Aleris Ungplan & BOI deltar angivelig samtlige selvstendig næringsdrivende i den daglige driften av boligene.

Det kan altså sies at bedriften i stor grad baserer sin drift på arbeid gjennom denne formen for tilknytning. Mer presist sier en informant at bedriften har 20% fast ansatte (kjernen), mens 80% består av selvstendig næringsdrivende (periferien). Samtlige i bedriften gjør mer eller mindre de samme oppgavene, men det går et tydelig hovedskille mellom arbeiderne i bedriften. Dette skillet er blant annet at førstnevnte 20% er omfattet av arbeidsmiljølovens vern, mens de resterende 80% står utenfor dette vernet. Det kan altså sies at Aleris Ungplan

& BOI har en relativt stor “støtdemper” gjennom sine selvstendig næringsdrivende på 80% av arbeidsstokken, og oppnår i stor grad numerisk fleksibilitet.

5.4 Skjermede og åpne ansettelsesrelasjoner

Som Colbjørnsen (2003) hevder, har det oppstått nye sosiale kontrakter etter at de gamle, trygge som ble utviklet i det forrige århundret. Videre sier han at man nå kan skille mellom skjermede og åpne ansettelsesrelasjoner. Vi anser selvstendig næringsdrivende som en åpen ansettelsesrelasjon. Dette blant annet fordi Colbjørnsen (2003) forklarer at utstrakt bruk av åpne ansettelsesrelasjoner innebærer økt bruk av selvstendig næringsdrivende. Hva gjelder skjermede ansettelsesrelasjoner, kan det være rimelig å betrakte fast ansatte innenfor denne kategorien. En grunn til dette er at man gjennom arbeidsmiljølovens reguleringer i større grad vernes fra blant annet oppsigelse (arbeidsmiljøloven 2005). Dette presenterer således en mer rigid arbeidsstokk, som kan sies å sammenfalle med egenskaper ved skjermede ansettelsesrelasjoner.

Mens Colbjørnsen (2003) hevder at bedriftene står i en ambivalens i forhold til bruken av åpne og skjermede ansettelsesrelasjoner. Han sier samtidig at det ikke er grunnlag for å hevde at den ene tilnærmingen vil kunne fase ut den andre, og at det gjerne vil skje en balansert tilpasning i organisatorisk praksis. Det som imidlertid er faktum hos Aleris Ungplan & BOI er at de i stor grad benytter seg av selvstendig næringsdrivende for å bemanne omsorgsboligene sine. Da vi avgrenser åpne ansettelsesrelasjoner til selvstendig næringsdrivende i denne oppgaven er det rimelig å hevde at en åpen ansettelsesrelasjon dominerer Aleris Ungplan & BOI sin organisering. Dette kan således utfordre en påstand om en balansert praksis mellom disse to ansettelsesrelasjonene.

Colbjørnsen (2003) sammenligner disse ansettelsesrelasjonene ved å henviser til fordeler og ulemper både for bedrift og for den som er yrkesaktiv i en slik tilnærming. Disse fordelene og ulempene presenteres som årsak for en ambivalens han hevder bedriftene står i ved valg av ansettelsesrelasjoner i organiseringen av arbeidet. Videre i denne delen av oppgaven vil vi drøfte fordeler og ulemper med utgangspunkt i dette.

5.4.1 Planlegging av arbeidstiden

Ledelsen i Aleris Ungplan & BOI argumenterer for at deres form for organisering gir fordeler i forbindelse med fleksibilitet for bedriften. Dette fordi organiseringen medfører at de hurtig kan tilpasse seg endringer i behov for arbeidskraft.

En skjermet ansettelsesrelasjon vil medføre mer stabil arbeidskraft gjennom faste ansettelser (Colbjørnsen 2003). I et marked med høy endringstakt kan de skjermede ansettelsesrelasjonene imidlertid by på ulemper. Dette blant annet fordi det kan være kostbart å justere bemanningens nivå og sammensetning. Som det kommer frem i intervjuene har Aleris Ungplan & BOI behov for å kunne justere bemanningen på kort sikt, som følge av at beboere plutselig kan ha behov for å legges inn på institusjon. Dette medfører altså at det blir færre beboere i boligen, noe som senker bemanningsbehovet. Det at de benytter seg av åpne ansettelsesrelasjoner i bedriften gir dem muligheten til en slik tilpasning. Denne tilpasningen kan vurderes som en viktig fordel i dette tilfellet. Med fast ansatte i bedriften blir mulighetene for effektiv justering av bemanningen mindre. En informant sier blant annet følgende:

De kan bemanne opp eller ned ut ifra behovet, slik at de slipper å betale folk som sitter og ser på hverandre. Fast personale går med lønn selv om det ikke er behov for dem.

Vi får også høre at konsulentene ved endring i bemanningsbehovet kan risikere å miste den planlagte arbeidsmengden over natten. Eksempelvis kan en som har planlagt tre intensive arbeidsuker risikere å miste store deler av arbeidsmengden dersom en beboer i denne tidsperioden må legges inn. Dette kan således være en ulempe for konsulentene. En informant gir uttrykk for å ha opplevd mye negativt stress knyttet til den lave forutsigbarheten de første årene vedkommende jobbet som konsulent. Etterhvert har vedkommende vendt seg til uforutsigbarheten, noe informantene betegner som falsk trygghet. En relevant påstand som omhandler nettopp en slik behovsendring i bemanningen er:

Kanskje noen tenker de vil bli ansatt for å være sikret jobb på mandag. Det er klart at hvis man er konsulent og det er nedgang i tilgangen så skjønner jo alle konsulentene at det er de som må kuttes først.

I forbindelse med planleggingen av arbeidstiden til konsulentene, sender de inn ønsket arbeidstid i forkant av hver arbeidsmåned. Informantene gir uttrykk for at konsulentene i stor grad får innvilget disse ønskede vaktene. Likevel er tidshorisonen til konsulentene bare en måned frem i tid. Dette kan være til ulempe for Aleris Ungplan & BOI, da det kan ta mye tid å behandle vaktlistene hver måned. To informanter bekrefter dette, og forteller at det tar tid å sette opp listene. En fordel for de selvstendig næringsdrivende i denne forbindelse kan imidlertid være at de også har muligheten til å redusere arbeidsmengden om de i en periode ønsker det. De kan for eksempel jobbe et annet sted, eller ta seg en ferie. En informant forteller at bedriften har større myndighet ved bruk av fast ansatte, mens konsulentene bestemmer selv, og derfor kan si *“nei, men da slutter jeg, så går de derfra”*. Med dette kan det forstås at de ansatte har oppsigelsestid, og at de kan beordres til å utføre arbeid, mens konsulentene i større grad styrer selv.

De selvstendig næringsdrivende bestemmer altså i stor grad arbeidstiden selv. Sett sammen med at de utgjør en så stor andel av arbeidskraften i Aleris Ungplan & BOI, kan dette by på utfordringer for bedriften. Grunnen til dette er at Aleris Ungplan og BOI til enhver tid er avhengig av at noen både kan og vil jobbe. Dersom mange konsulenter er utilgjengelige på samme tidspunkt, kan det oppstå utfordringer i forbindelse med bemanningen av boligene. Med dette kan man altså tenke seg at Aleris Ungplan & BOI får elementer av uforutsigbarhet i dette tilfellet.

5.4.2 Inngåelse og terminering av kontrakter

Ørjasæter, Kravik og Stang (2016, 158) forklarer at en årsak til at midlertidige ansettelse blir hyppig brukt, kan være at det er lavere risiko ved feilansettelser. Grunnen til dette er at det er lettere å unngå fornyelse av en midlertidig kontrakt enn å si opp en arbeidstaker. Her kan vi trekke en parallell til den utstrakte bruken av konsulenter i Aleris Ungplan & BOI. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelse kommer ikke til anvendelse for selvstendige oppdragstakere (arbeidsmiljøloven 2005). Dette gjør at bedriften lettere kan terminere kontrakter. Ledelsen i Aleris Ungplan og BOI kan således velge å ikke fornye kontrakten med selvstendig næringsdrivende, eventuelt ikke gi flere vakter.

Flere av våre informanter forklarer at dersom man inngår kontrakt med en konsulent som ikke fungerer, er det mye lettere å *“ta de ut”*, sammenliknet med fast ansatte. Informantene sier at de vet om flere oppdragstakere som på enkelt vis har mistet jobben og ikke lenger får

vakter. Her ser man altså at løse kontrakter kan medføre utfordringer for konsulentene i forbindelse med trygghet for arbeid og inntekt. Som en bakside av at virksomheten kan dekke sitt bemanningsbehov med lavere risiko enn tradisjonell ansettelse, har altså ikke konsulentene noe stillingsvern. De regnes i utgangspunktet aldri som ansatte, og kan enklere miste sitt arbeid dersom Aleris Ungplan & BOI ikke lenger har behov for deres tjenester. En informant forklarer *“ryker du i ulage med bolederen har du ikke noe å stille opp med, han kan bare ta deg bort fra vaktbøkene med et pennestrøk og sette deg ned på timer”*.

Stabil arbeidskraft, som foreligger ved faste ansettelse, fører til at arbeidstakeren får stor forutsigbarhet for arbeid og inntekt (Colbjørnsen 2003). Hos Aleris Ungplan & BOI blir saken noe annerledes med deres utstrakte grad av åpne ansettelsesrelasjoner. En plausibel følge av deres uforutsigbarhet kan være at de selvstendig næringsdrivende velger å ha flere ben å stå på. Flere informanter uttaler at det er mange private aktører, og at det er vanlig å ha flere oppdragsgivere som konsulent. Dette er angivelig noe som konsulentene også pålegges i Aleris Ungplan & BOI, og som kartlegges ved kontraktsamtalene mellom leder i boligen og konsulent. Samtidig sier andre informanter det motsatte, altså at det er vanlig å kun ha oppdrag hos denne ene bedriften, og at leder i bolig samtidig er klar over dette. Når kontrakter med selvstendig næringsdrivende lett kan termineres, kan dette resultere i at konsulent plutselig står uten inntektskilde. Konsulenter med bare én oppdragsgiver, har sammenliknet med fast ansatte, økt risiko for tap av arbeid og inntekt.

5.4.3 Kompetansekrav og utvikling

Aleris Ungplan & BOI kan lettere “angre” ved inngåelse av kontrakt med selvstendig næringsdrivende de ikke ønsker kontrakt med likevel. I og med at bedrifter gjerne søker redusert risiko ved ansettelse (Ørjasæter, Kravik og Stang 2016), kan det likeledes tenkes at terskelen for å tilknytte seg arbeidskraft i denne forbindelse også er lavere. Det kan med andre ord bli lettere for en arbeidssøkende å få jobb på denne måten. Vi får også informasjon om at noen selvstendig næringsdrivende har gått fra å være konsulent til å ha blitt fast ansatte over tid i bedriften. Det kan sees som en fordel for de selvstendig næringsdrivende at de kan få fast jobb i bedriften dersom de ønsker dette.

På spørsmål om hva som skal til for å jobbe hos Aleris Ungplan & BOI, gir informantene uttrykk for at terskelen for å tilknytte ny arbeidskraft i bedriften ikke er høy. Vi får inntrykk av at dette gjelder ved inngåelse av kontrakt med selvstendig næringsdrivende. Tre av våre informanter forteller at man går grundigere til verks når man skal ansette fast, ettersom disse angivelig er vanskeligere å *“bli kvitt”*. Videre får vi også kommentarer fra informanter på spørsmålet om hva som skulle til for å jobbe der, at bedriften tidligere kunne *“hente inn folk fra gata”*. For eksempel hører vi om eks-narkomane og tidligere straffedømte som har jobbet i boligene. Ved disse kommentarene utdypes det at dette antakelig ikke er tilfellet i dagens situasjon. Videre forklarer flere informanter at Aleris Ungplan & BOI ønsket folk med fagutdannelse dersom de skulle ansette noen fast.

En utfordring ved skjermede ansettelsesrelasjoner kan være at ny og fremtidsrettet kompetanse ikke slipper så lett til. I verste fall kan dette resultere i at kompetansen bedriften besitter blir *“utdatert”* (Colbjørnsen 2003). Hos Aleris Ungplan & BOI, der de imidlertid har vesentlig bruk av åpne ansettelsesrelasjoner, kan saken bli noe annerledes. Da 80% av arbeidskraften til Aleris Ungplan & BOI er selvstendig næringsdrivende, kan man følgelig si at det er enklere å terminere kontrakter, eventuelt unnlate å inngå ny kontrakt med de konsulentene som allerede jobber der. Dermed kan Aleris Ungplan & BOI leie inn andre konsulenter med nyere eller bedre kompetanse. Vi blir imidlertid informert om at mange konsulenter inngår nye kontrakter hvert år, og at de har vært i systemet i mange år. Det kan således antas at utskiftning av konsulenter ikke skjer hyppig.

Colbjørnsen (2003) mener at dersom man har en stabil arbeidsstokk, vil investering i kompetanseutvikling være mer lønnsomt. Dette fordi bedriften drar nytte av medarbeiderens økte kompetanse hvis de blir værende i bedriften. Informanter forteller at Aleris Ungplan & BOI er opptatt av å utvikle medarbeidere gjennom kursing. Det at mange konsulenter blir værende i virksomheten over lengre tid, kan medføre at slike investeringer blir lønnsomme. Det vil være en fordel både for den som får mer kompetanse, samt for bedriften som drar nytte av den investerte kompetansen. Vi får imidlertid også informasjon om at selvstendig næringsdrivende i Aleris Ungplan & BOI ikke får betalt for å være på kurs, men at de likevel har muligheten til å delta. Følgelig kan kursing av konsulenter være lønnsomt, da det knyttes lavere kostnader til dette. Det vil imidlertid være vesentlig at konsulentene selv ser nytten av dette.

5.5 Belønning og lønnsutvikling

Colbjørnsen (2003) forklarer at fastsettelsen av lønn skjer i et samspill mellom tilbud om og etterspørsel etter arbeidskraft. Forhandlingsmakt i forbindelse med lønn vil være størst hos den part forholdet mellom tilbud og etterspørsel er til fordel for. Ved skjermede ansettelsesrelasjoner kan de ansatte besitte stor forhandlingsmakt. En av grunnene til dette kan være bedriftens høye kostnader i forbindelse med utskiftning av arbeidstakere. Det kan derfor tenkes at bedriftene er mindre villig til å bytte arbeidstakere, noe som gjør at de møter krav om høyere lønn.

Med åpne ansettelsesrelasjoner kan imidlertid maktfordeling være en annen som følge av annerledes tilbud og etterspørsel. Ved åpne ansettelsesrelasjoner, der bedriften lettere kan skifte ut arbeidsstokken, kan en tenke seg at tilbøyeligheten til å gjøre dette øker. Det kan således tenkes at bedriften ikke møter medarbeideres eventuelle ønsker om høyere lønn, og lønnen holdes nede. Informanter forklarer at man reelt sett har lite forhandlingsmakt i forbindelse med fastsettelse av lønn. En informant kommenterer *“ingen er uerstattelige”* på spørsmål om hvem som sitter med makten ved slike forhandlinger, og utdypet at det ikke reelt sett kan karakteriseres som forhandlinger. Dette kan tyde på at Aleris Ungplan & BOI klarer å holde lønnskostnader nede, noe som enkelt kan forklares som en økonomisk fordel.

Flere informanter hevder at det er liten eller ingen lønnsutvikling som konsulent i Aleris Ungplan & BOI. En informant forklarer at det virker som om bedriften eliminerer mulighetene for dette ved bruk av frykt, og at dette bygger på det at ingen er uerstattelige. En annen informant utdypet i intervjuet hvordan vedkommende opplever situasjonen rundt lønnsforhandlingene:

En av årsakene til manglende lønnsutvikling er jo at det alltid er noen som er villig til å dekke opp for deg om du ikke er villig til å jobbe for lønnen du får. Du har ikke noe leverage.

En slik påstand kan tyde på at de selvstendig næringsdrivende har liten påvirkning hva gjelder lønnsutvikling. Vi får også høre at over tid har ikke lønnen til enkelte konsulenter heller utviklet seg i henhold til konsumprisindeksen (KPI). På den måten har de dårligere kjøpekraft den dag i dag sammenlignet med da de startet i jobben. Med andre ord har noen

relativ negativ lønnsutvikling. Dette kan antas å være en ulempe for den eller de konsulentene det måtte gjelde.

For Aleris Ungplan & BOI sin del kan fraværende lønnsutvikling, og i noen tilfeller til og med en relativ negativ lønnsutvikling, innebære fordeler. Grunnen til dette er at de da på sikt kan få billigere arbeidskraft. Samtidig er det ikke å neglisjere mulige ulemper ved en slik strategi. Det er nemlig ikke til å stikke under stol at belønningssystemer er noe som kan føre til relativt stor misnøye (Nordhaug 2002). Som det kommer frem i likeverdsteorien, vil en arbeider som opplever å tjene dårligere enn det vedkommende yter, tilpasse seg ved å yte mindre dersom lønnen ikke justeres til forventningene (Mikkelsen og Laudal 2016b). Videre forklarer en informant at det for vedkommende ikke er så farlig at det ikke er noen lønnsutvikling i henhold til KPI og sier at det heller bare er å jobbe noen timer ekstra. Samtidig uttrykker personen at boligen bare er et sted å jobbe for å få ekstra penger, og at vedkommende således heller ikke har noe skapertrang i jobben. Det kan muligens forklares med likeverdsteorien, der vedkommende kompenserer for lavere lønn enn forventet ved å yte mindre.

I forbindelse med bedriftens lave lønnskostnader, kan det antas at konsulentene risikerer å få dårligere betalt for tjenestene sine som følge av svak forhandlingsmakt. Det som imidlertid kan være en økonomisk fordel for de selvstendig næringsdrivende, er at de har muligheten til å jobbe mye, og på den måten kan tjene gode penger. Dette forklarer flere informanter, hvor en av dem bekreftet dette med å si: *“Konsulenter i 20-åra kan tjene 6-700.000 uten utdanning”*. Samtidig må man være klar over at så høye lønninger i dette systemet fordrer veldig mange arbeidstimer i måneden.

Våre informanter opplyser om at man har muligheten til å tjene mer penger som konsulent enn som fast ansatt. Ifølge Kalleberg (2000) kan mange selvstendig næringsdrivende tjene mer enn fast ansatte, men har større utfordringer med helseforsikringer og pensjon. Noe som kan være relevant for å forklare denne lønnsforskjellen er fleksibiliteten konsulentene har i forbindelse med arbeidstid. De kan altså i teorien jobbe så mye de vil, i og med at de ikke har begrensninger for dette i lovverket (Mikkelsen og Laudal 2016a). Selv om man har muligheten til å tjene mer penger, er det likevel mange andre aspekter som kan tas i betraktning. En informant forklarer at selv om man har muligheten til å tjene mer som konsulent, må man veie uforutsigbarheten opp mot stabiliteten. Vi får inntrykk av at

informanten er villig til å gå ned i inntekt, dersom vedkommende får større grad av forutsigbarhet og trygghet. Vedkommende argumenterer videre for at økonomisk trygghet bør vektes tungt. Det samme bør forutsigbarhet i forbindelse med arbeidstiden. Dette er to ting informanten gir uttrykk for at mangler når man jobber som konsulent i Aleris Ungplan & BOI. Oppsummert er det rimelig å hevde at det er en fordel for konsulentene at de kan jobbe mer enn ansatte dersom de ønsker, og således tjene mer penger. Dette kan imidlertid utfordre deres trygghet for arbeid og inntekt.

I forbindelse med belønning, kan man si at ikke bare lønn i seg selv regnes som belønning. Ørjasæter, Kravik og Stang (2016) sier at vaktbytter og muligheten til å få vakter man ønsker seg, kan være å betrakte som belønning i helsesektoren. Det er flere informanter som forteller at de har en relativt stor valgfrihet i form av at de selvstendig næringsdrivende sender inn vaktønsker for den neste måneden. En informant sier at det sjelden er slik at man ikke får de vaktene man sender inn: *“Det er det man kan påvirke selv for å gjøre det forutsigbart. Det hender svært sjelden jeg får mindre jobb enn jeg ønsker.”*. Videre kommer det frem at det er normal praksis å kunne bytte vakter konsulenter imellom. Det kan altså argumenteres for at det finnes incentiver i form av en fleksibel vaktliste, hvor de ofte får vaktene de ønsker.

5.6 Tilknytningsfølelse

Flere informanter forteller at man som selvstendig næringsdrivende ikke har forutsetninger for en sterk tilknytningsfølelse i jobben hos Aleris Ungplan & BOI, men at konsulentene likevel identifiserer seg med bedriften som arbeidsplass. Pearce (sitert i Kalleberg 2000, 355) sier at det er forskning som støtter påstanden om at konsulenter kan oppleve like stor tilknytning til arbeidsplassen som fast ansatte. En informant sier:

Konsulenter har nok ikke samme tilhørighet som fast ansatte, selv om det har blitt alt for nært fast ansatte, i forhold til identitet slik jeg tolker det.

Det at konsulentene identifiserer seg med jobben, selv om de per definisjon er leid inn som midlertidig bemanning, kan være en fordel for bedriften. Dette av den grunn at identifisering har mye å si for hvor engasjert arbeiderne er i jobben, noe som påvirker både turnover, sykefravær og prestasjonene til virksomheten generelt (Wasti 2003). Flere av konsulentene vi snakket med sier de anser alle som utførte arbeid for bedriften som kollegaer, og at det

egentlig ikke er et klart skille mellom dem. Dette underbygger både at konsulentene identifiserer seg med Aleris Ungplan & BOI og at de anser det som deres arbeidsplass.

Som motargument for dette, forteller andre informanter at denne arbeidsplassen bare er et sted de kommer for å tjene penger. En annen informant forklarer også at vedkommende ikke har noen skapertrang i arbeidet. Det kan således være subjektivt hvilke holdninger til arbeid ulike oppdragstakere har. Samtidig kan det antas at når man har jobbet samme sted i over 10 år, kan tilknytningsfølelsen være sterk. Dette til tross for at man fortsatt jobber der som selvstendig næringsdrivende.

5.7 Sosial sammenlikning

Selv om folk som jobber for Aleris Ungplan & BOI har forskjellig tilknytningsform, er det ifølge sosial sammenlikningsteori et naturlig fenomen at folk i samme bedrift sammenligner seg med hverandre (Kruglanski og Mayselless 1990). Det er knyttet fordeler og utfordringer til både å være fast ansatt og konsulent, og de har forskjellige goder og incentiver. Når folk sammenligner seg med hverandre kan det oppstå misnøye (Kruglanski og Mayselless 1990). Våre informanter sier at det er få ting som skiller arbeidsoppgavene som fast ansatte og konsulenter utfører. Likevel forteller de om store ulikheter når det kommer til sosiale goder. Konsulentene er selv ansvarlig for å kjøpe sykeforsikringer og spare til pensjon. De har heller ikke noe krav på feriepengene, og må selv føre regnskap. En informant uttrykker sterk misnøye i forbindelse med at han som selvstendig næringsdrivende må betale like mye skatt som de fast ansatte, men ikke har krav på samme sosiale goder.

Flere av informantene uttrykker særlig misnøye knyttet til at de selv er ansvarlig for å “selge vekten sin” dersom de blir syke og ikke kan gå på jobb. Altså må de selv finne en erstatte for vekten de ikke kan gå likevel. Videre mister de inntekt for de dagene de er syke. Dette skiller seg fra hvordan det er med fast ansatte, da de fraskrives ansvaret etter at de har ringt og sagt at de er syke. De får også betalt for de dagene de skulle vært på jobb. Konsulenter vi har snakket med gir uttrykk for misnøye i forbindelse med dette, ettersom at de har vært i bedriften like lenge, og utfører tilsynelatende den samme jobben. Her kan en konsulent ha sammenlignet seg med en person med fast stilling, og opplever av den grunn misnøye. Slik misnøye kan potensielt være skadelig for arbeidsmiljøet og jobbtrivselen (Mikkelsen og Laudal, 2016b). Gjennom våre intervjuer har vi likevel ikke fått inntrykk av et negativt

arbeidsmiljø. De fleste av våre informanter sier de er fornøyde med å jobbe side om side med konsulenter/fast ansatte, og anser dem som sine kolleger.

5.8 Arbeidshelse

Ifølge våre informanter skal Aleris Ungplan og BOI ha en øvre grense på hvor mye deres konsulenter får jobbe i måneden. Denne øvre grensen skal i utgangspunktet være på 220 timer i måneden. En informant uttaler at dette er for å opprettholde kvalitet, men også for å ikke drive "rovdrift" på folk. Våre informanter forklarer videre at det skal være mange private aktører, og dersom man har nådd maksgrensen hos Aleris Ungplan og BOI, jobber man bare et annet sted. En informant uttaler: *"Det er klart at når man jobber 400-500 timer i måneden kan man fort se for seg at kvaliteten som leveres da ikke er spesielt god."* Et annet aspekt å ta hensyn til i denne forbindelse, er konsulentens egen helse. Helsesektoren er en arbeidsintensiv sektor, og faren for å bli utbrent er ofte større enn i andre sektorer (Brochs-Haukedal 2013). En kan enkelt se for seg at det å tilbringe opp mot 500 timer i måneden på arbeidsplassen kan føre til at personer blir slitne, og på sikt føre til utbrenthet. Som Brochs-Haukedal (2013) sier, kan dette få svært alvorlige konsekvenser for brukere av omsorgstjenester, da en utbrent person kan få emosjonell utmattelse, fravær av engasjement for jobben og nedsatt selvtillit i jobben.

Det blir også vesentlig å nevne at Aleris Ungplan & BOI plikter å legge til rette for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for deres konsulenter jmfør §2-2 i arbeidsmiljøloven (arbeidsmiljøloven 2005). Det er rimelig å hevde at helseaspektet for bedriftens arbeidere inngår i en slik bestemmelse. Således kan det også antas at bedriften plikter å vurdere hvorvidt interne arbeidstidsbestemmelser fremmer god helse.

I tillegg til at mange av konsulentene jobber overveldende mange timer i måneden, jobber de også lange arbeidstrekk. En informant forklarer: *"Konsulentene styrer sin egen helse og bestemmer over hva de kan, og ikke kan jobbe"*. Informanten forklarer videre at de ikke har noen sperrer for hvor mye de kan jobbe - på godt og vondt. Dette innebærer ifølge informanten at konsulentene gjerne jobber flere døgn i strekk uten pause. Her går de også gjerne våkne nattevakter.

Oppsummert kan vi altså si at selv om konsulentene har muligheten til å tjene mye ved å jobbe mer enn ansatte, kan dette likevel være en utfordring helsemessig. Denne fleksibiliteten konsulentene har i forbindelse med arbeidstid innebærer imidlertid også at konsulentene kan velge å ta seg flere dagers arbeidsfri dersom de skulle ha behov for dette.

5.9 Sykefravær

Selvstendig næringsdrivende har ikke rett til sykepenger de første 16 dagene de er syke (NAV). Hos Aleris Ungplan & BOI får vi informasjon om at sykefraværet er svært lavt. På spørsmål om grunnen til dette, svarer en informant *“hvorfor tror du? De får jo ikke ett øre når de er syke”*. Vedkommende henviser i denne forbindelse til konsulentene. Samtidig har de selvstendig næringsdrivende mulighet til å tegne sykepengesikringer, som nettopp sikrer kompensasjon for tap av inntekt ved sykdom. Det at konsulentene ikke har krav på sykepenger kan med andre ord antas å være en fordel for Aleris Ungplan & BOI.

I Aleris Ungplan & BOI er de også selv ansvarlig for å bytte bort vekten sin ved sykdom. Vi blir informert om at man likevel må møte på arbeid dersom man ikke skulle klare å bytte bort vekten. En informant forteller:

Dersom man er syk, må man selge vakta si, og hvis man ikke får solgt den, må man møte opp syk på jobb, siden man har ansvaret for den vakten.

Det å møte opp på jobb selv om man er syk, kan være å anse som en ulempe for konsulentene. Vi blir blant annet fortalt om et tilfelle, der en konsulent møtte på jobb selv om vedkommende angivelig burde holdt seg hjemme. Konsulenten hadde trent på seg en alvorlig muskelsykdom som heter rbdomyolyse, og møtte på jobb dagen etter operasjonen. Det kan følgelig tenkes at systemet der konsulentene selv er ansvarlig for å “selge” vekten sin om de ikke kan ta den, fremmer en kultur der syke konsulenter møter på jobb. Det er ikke vanskelig å tenke seg at dette kan få uheldige følger. Vi blir informert om at uhell og uønskede situasjoner kan forekomme når man jobber i en omsorgsbolig og behandler beboere med mentale utfordringer. Slike uhell og uønskede situasjoner kan eksempelvis være utageringer. Det kan da være uheldig å måtte regne med en nyoperert kollega for bistand i slike situasjoner. Det at syke konsulenter møter på jobb kan også være en ulempe for bedriften, for eksempel ved at andre kolleger kan bli smittet.

5.10 Risikofordeling

Colbjørnsen (2003) hevder en av fordelene for bedriften ved å ta i bruk skjermede ansettelsesrelasjoner er at det vil foreligge en mer fornuftig fordeling av risiko mellom bedrift og arbeidstaker. Ved åpne ansettelsesrelasjoner, kan imidlertid fordeling av risiko kan være annerledes. Som Colbjørnsen (2003) sier, påvirkes blant annet de åpne ansettelsesrelasjonene i større grad av eksterne forhold i markedet enn ved skjermede. Vi ser også gjennom Atkinsons (1985) teori at de selvstendig næringsdrivende kan fungere som “støtdempere” for svingninger i behov. Gjennom intervjuene våre kommer det frem at Aleris Ungplan & BOI har overført mye av risikoen ved endringer i behov på de selvstendig næringsdrivende. Med dette menes altså at bedriften sitter med mindre risiko enn ved skjermede ansettelsesrelasjoner, og at det kan tyde på at risikoen bedriften slipper, overføres til konsulentene. For Aleris Ungplan & BOI sin del, kan dette argumenteres som en fordel, da de oppnår en svært fleksibel organisering. Videre kan man argumentere for at risikoen konsulentene blir stående med er en ulempe da disse blant annet gjør at de lett kan miste jobb og inntekt. Dette underbygges av en informants påstand: *“Man har ikke oppsigelsestid, og konsulentene får da ikke femti øre”*.

Flere gir uttrykk for at de opplever at det er muligheter for langsiktig arbeid i bedriften, men også at det er risiko knyttet til å miste arbeid og inntekt. En påstand som underbygger konsulentenes risiko er:

Som sagt hadde jeg ikke turt å ha dette som eneste virke. Hadde ikke sovet om natta. Man har gjerne dratt på seg noe gjeld og forpliktelser. Har man da en horisont på én måned og avhengig av at ingen plutselig misliker deg, så er liksom hele grunnlaget ditt borte.

Andre sier de føler seg sterkt tilknyttet arbeidsplassen, og ser for seg å jobbe på denne måten i mange år fremover. Flere informanter bekrefter dette og forteller at mange av konsulentene som i dag jobber der har gjort dette i alt fra fem til ti år. Det tyder med dette på at det er muligheter for langsiktige arbeidsrelasjoner.

6.0 Oppsummering

I denne oppgaven har vi gjort en grundig gjennomgang av fordeler og ulemper i forbindelse med Aleris Ungplan & BOI sin organisering. Dette både sett fra ledelsens side og fra de selvstendig næringsdrivendes side. De selvstendig næringsdrivende er ikke omfattet av alle vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Det er således argumentert for at dette fremmer en fleksibilitet for begge parter, så vel som en viss uforutsigbarhet. Videre følger en systematisk oppsummering av fordeler og ulemper for begge parter i forbindelse med bedriftens organisering. På bakgrunn av denne oppsummeringen vil det videre i neste kapittel fremstilles en konklusjon.

6.1 Fordeler for Aleris Ungplan & BOI

For bedriften ser vi en rekke fordeler i forbindelse med organiseringen. Vi ser at bedriften oppnår stor numerisk fleksibilitet gjennom en organisering der åpne ansettelsesrelasjoner dominerer. De åpne ansettelsesrelasjonene gir bedriften muligheten til å justere bemanningen etter behov på kort sikt, slik at det ikke oppstår unødig bruk av ressurser. Bedriften kan inngå kontrakter med lavere risiko. En grunn til dette er at de lettere kan terminere kontrakter med selvstendig næringsdrivende dersom dette er ønskelig. En slik fleksibilitet i forbindelse med utskifting av arbeidskraft, gir bedriften mulighet for å stadig tilknytte seg ny kompetanse. Vi ser også at mange av de selvstendig næringsdrivende blir værende hos Aleris Ungplan & BOI over flere år, noe som gjør investering i kompetanseutvikling mer lønnsomt.

I forbindelse med lønnsforhandlinger, ser vi at Aleris Ungplan & BOI har høy forhandlingsmakt ved fastsettelse og utvikling av lønn. Det tyder altså på at bedriften klarer å holde lønnskostnadene sine nede, noe som kan betraktes som en økonomisk fordel. Vi ser også at de selvstendig næringsdrivende i Aleris Ungplan & BOI trives og identifiserer seg med jobben, noe som kan skape engasjement. Dette kan videre føre til lavere gjennomtrekk av personell, redusert sykefravær og økte prestasjoner i virksomheten generelt.

Det at selvstendig næringsdrivende ikke har krav på sykepenger fra bedriften ved sykdom, innebærer at bedriften kan spare store kostnader. De selvstendig næringsdrivende har selv ansvar for å bytte bort vakter ved sykdom. Bedriften slipper således å bruke ressurser på å finne ledig personell til disse vaktene. Som følge av at de selvstendig næringsdrivende ikke er

å regne som arbeidstakere, slipper bedriften arbeidsgiveravgiften, og sparer med dette store kostnader.

Generelt kan vi si at Aleris Ungplan & BOI har organisert seg på en svært fleksibel måte, der de lett kan tilpasse seg endringer på kort sikt.

6.2 Ulemper Aleris Ungplan & BOI

Det eksisterer også flere ulemper for Aleris Ungplan & BOI i forbindelse med deres organisering. En generell ulempe kan sies å være det at bedriften har lavere garanti for at kontinuiteten av driften opprettholdes. Dette som følge av deres omfattende bruk av selvstendig næringsdrivende, som i større grad styrer arbeidstiden selv. Det kan altså virke som om systemet baseres på at folk både kan og vil jobbe. Det kan således tenkes at bedriften kan møte på utfordringer i forbindelse med bemanning av boligene. Slike utfordringer kan for eksempel oppstå dersom mange selvstendig næringsdrivende er utilgjengelige på samme tidspunkt. Fremfor å ha en fast og forutsigbar turnus, blir bedriften nødt til å sette opp vaktlister hver eneste måned, noe som er tidkrevende. De løse kontraktene innebærer også at de selvstendig næringsdrivende på kort sikt kan si opp. Dette kan medføre uforutsigbarhet for bedriften.

Selvstendig næringsdrivende kan jobbe lenge av gangen kan, noe som kan medføre at deres innsats i arbeidet synker. Videre kan sosial sammenligning føre til at det oppstår misnøye der ansatte og selvstendig næringsdrivende ikke har de samme sosiale godene. Disse forholdene kan følgelig resultere i at bedriftens prestasjoner svekkes. Det at selvstendig næringsdrivende risikerer å måtte gå på jobb syke dersom de eksempelvis ikke får "solgt" vekten sin, kan være en ulempe for bedriften. Dette i den forstand at andre medarbeidere kan bli smittet, og bedriften følgelig mister arbeidskraft på kort sikt. Manglende lønnsutvikling for de selvstendig næringsdrivende kan også medføre at de ikke lenger ønsker å arbeide for bedriften, og at de følgelig sier opp kontrakten.

6.3 Fordeler for de selvstendig næringsdrivende

For konsulentene kan organiseringen innebære ulike fordeler. De selvstendig næringsdrivende har fleksibel arbeidstid, og kan selv planlegge når de ønsker å jobbe. De kan for eksempel planlegge å jobbe mye i en periode, og ta fri en annen. De sender inn sin prefererte arbeidstid til bedriften, og får som oftest innvilget disse ønskene. I motsetning til

tradisjonelle ansettelser, er ikke de selvstendig næringsdrivende bundet til bedriften. Det er således lett å jobbe flere andre steder i tillegg. Dette gir også muligheten til å tjene mye, nettopp som følge av at de kan jobbe mye. Det at arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid ikke gjelder, gjør at de altså kan jobbe mer enn ved vanlige arbeidsforhold.

Med Aleris Ungplan & BOI sin lave bemanningsrisiko, kan de selvstendig næringsdrivende lettere få jobb. Dette som følge av at bedriften har en lavere terskel for å tilknytte seg arbeid ved løsere kontrakter. Med relevant utdannelse kan de videre få fast ansettelse om de skulle ønske dette. Flere informanter mener dette er en fordel. En siste fordel kan være det at de selvstendig næringsdrivende tilsynelatende trives med å jobbe i dette systemet.

6.4 Ulemper for de selvstendig næringsdrivende

For de selvstendig næringsdrivende kan vi også si at bedriftens organisering innebærer flere ulemper. Som følge av at de fleste vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven ikke kommer til anvendelse for de selvstendig næringsdrivende, har de blant annet ingen stillingsvern. Dette innebærer at deres oppdragskontrakter med bedriften lett kan termineres, noe som kan innebære usikkerhet for arbeid og inntekt. De kan også miste planlagt arbeidstid over natten som følge av et endret bemanningsbehov. Dette på grunn av bedriftens mulighet til å stryke de selvstendig næringsdrivende fra vaktlistene. Flere informerer om opplevd stress i forbindelse med denne uforutsigbarheten. Dersom de selvstendig næringsdrivende ikke har flere oppdragsgivere, kan det antas å være usikkert å jobbe på denne måten.

Som selvstendig næringsdrivende i bedriften har man tilsynelatende liten forhandlingsmakt i forbindelse med fastsettelse av lønn. Det kommer også frem at dette begrenser lønnsutviklingen på sikt, noe som kan resultere i tapt kjøpekraft for konsulentene. Videre får heller ikke de selvstendig næringsdrivende betalt for å delta på eventuelle kurs og kompetanseutvikling.

Dersom konsulentene blir syke, har de ikke rett til sykepenger, noe som innebærer tap av inntekt ved sykdom. De må selv kjøpe sykeforsikring dersom de ønsker kompensasjon. Videre er de også selv ansvarlige for å "selge" vekten, noe som innebærer at de risikerer å måtte møte på jobb selv om de er syke. De selvstendig næringsdrivende som jobber veldig mye kan bli slitne, og følgelig sykemeldte. Dette kan videre innebære store inntektstap.

Det at vaktlistene planlegges en måned i forveien innebærer at konsulentene har en kort tidshorisont, noe som gjør at langtidsplanlegging kan bli utfordrende. Videre må de selvstendig næringsdrivende selv sette av penger til pensjon. De må også sette av feriepengene dersom de ønsker å ta ferie.

7.0 Konklusjon

I denne oppgaven har vi presentert en rekke fordeler og ulemper ved Aleris Ungplan & BOI sin fleksible organisering. Vi ser at partene oppnår ulike fordeler og ulemper. Videre vil vi fremstille konklusjoner på bakgrunn av diskusjonen rundt disse fordelene og ulempene.

Vi kan se at fordelene og ulempene gjennom diskusjonen i stor grad manifesteres som fleksibilitet og forutsigbarhet. En av de mest sentrale fordelene for de selvstendig næringsdrivende er at de har stor fleksibilitet i forbindelse med arbeidstid. Dette kan samtidig være en ulempe for bedriften, da de mister sin garanti for tilgjengelig arbeidskraft. En sentral fordel for bedriften er lave personalkostnader som følge av at de slipper å betale arbeidsgiveravgift og andre sosiale goder som for eksempel sykepenger ved konsulentenes sykefravær. Dette er videre en ulempe for de selvstendig næringsdrivende, der de selv må ta ansvar for pensjon og ikke får penger av bedriften dersom de er syke.

Begge parter oppnår stor fleksibilitet, men forholdet mellom fleksibilitet og forutsigbarhet er omvendt proporsjonalt. Der Aleris Ungplan & BOI oppnår høy grad av fleksibilitet, får de selvstendig næringsdrivende liten grad av forutsigbarhet. En fordel for den ene part anses i samme forbindelse som en ulempe for den andre part. Vi ser også at for én og samme part medfører fleksibiliteten også uforutsigbarhet. Fordelen de selvstendig næringsdrivende eksempelvis har i forbindelse med fleksibel arbeidstid, oppstår i kjølvannet av at arbeidsmiljøloven ikke kommer til anvendelse. De har altså ikke stillingsvern, og mister således sin forutsigbarhet for arbeid og inntekt.

Oppsummert kan vi si at partene oppnår høy fleksibilitet, men denne kommer ikke gratis, og man bør ikke neglisjere de ulemper dette måtte innebære.

8.0 Kritikk til egen forskning

Vi vil i dette kapittelet belyse hvilke begrensninger vårt valg av metode og fremgangsmåte kan ha medført, samt eventuelle svakheter ved undersøkelsen.

Denne oppgaven baserer seg på informasjon vi har innhentet gjennom kvalitative dybdeintervjuer. Selv om vi har intervjuet ulike stillingsgrupper og ledere på ulike plan, har intervjuene bare blitt gjennomført på to av Aleris Ungplan & BOI sine mange omsorgsboliger. Vår forskning og slutningene vi trekker vil således ikke være representative for Aleris Ungplan og BOI som helhet. Forskningen kan likevel gi en indikasjon på hvordan ledelsen og oppdragstakerne opplever denne tilknytningsformen i nettopp disse to omsorgsboligene.

Som Jacobsen (2015, 230) skriver må man alltid være åpen for at informanter ikke gir en korrekt gjengivelse av virkeligheten. Han skriver videre at informanter kan ha ulike motiver, som kan lede dem til å lyve, eller ubevisst fremstille virkeligheten feilaktig. Det vil si at vi må ta høyde for at våre informanter kan ha forsøkt å tegne et falskt bilde av virkeligheten, enten positivt eller negativt. Vi har derfor forsøkt å basere så mye som mulig av oppgaven på informasjon som gjentas og bekreftes av flere informanter, eller støttes av sekundærdata.

Utvalget i undersøkelsen er basert på et bekvemmelighetsutvalg. Det er i hovedsak ledelsen i boligene som har valgt ut hvilke informanter vi har fått intervjuer. En fallgrube her kan tenkes å være at ledelsen har valgt ut informanter som de mener representerer Aleris Ungplan & BOI på best mulig måte. Det kan således tenkes at disse ikke gjenspeiler den helhetlige virkelighetsoppfatningen om bedriften.

Da vi bestemte oss for å skrive om alternative tilknytningsformer og bruken av selvstendig næringsdrivende i privat helsesektor begynte vi en omfattende litteraturinnsamling. Vi fant mye teori som gikk på bruken av selvstendig næringsdrivende som et supplement i arbeidsstokken, men ikke tilsvarende mye om selvstendig næringsdrivende i kjernevirksomheten. Dette kan ha ført til at vi har blitt subjektive om våre meninger i forbindelse med bruk av selvstendig næringsdrivende, og videre gitt føringer for retningen denne oppgaven omsider tok.

9.0 Til videre forskning

Innledningsvis i denne oppgaven presenterte vi bakgrunnen for temaet vi nå har gjennomgått. I denne delen av oppgaven ønsker vi å utdype interessante aspekter, og anbefalinger til videre forskning.

9.1 Temaet i et større perspektiv

Vi nevner innledningsvis at temaet i denne oppgaven er en del av en større debatt i samfunnet om hvordan bedrifter bør organiseres. Bedrifter som har vært i søkelyset er blant annet Uber og Norwegian, med hensyn til deres fleksible organiseringsstrategier. Lønnsulikheter, inntektsulikhet og skjevfordeling av makt er også sentralt i den politiske agenda. Det knyttes bekymringer til inntektseliten, og at disse får uforholdsmessig politisk og økonomisk makt. I den andre enden står bekymringene til den lavtlønnede delen av befolkningen, som angivelig har en forverret økonomisk situasjon. Det hevdes at dette kan få sosiale og politiske konsekvenser for samfunnet. Kaken blir større, mens den lavtlønnede delen av befolkningen ikke får et tilsvarende større stykke (Dale-Olsen og Østbakken 2016, 122).

Vi har diskutert hvordan fleksible organiseringsstrategier kan medføre store finansielle fordeler for bedriftene, der de for eksempel ved bruk av selvstendig næringsdrivende slipper arbeidsgiveravgift og diverse sosiale kostnader. Vi kan således hevde at bedriftene får en større del av kaken, mens arbeiderne står igjen med en mindre del.

Den fleksible organiseringen Aleris Ungplan & BOI benytter seg av, er de ikke alene om. Arbeidstilsynet gjennomførte i 2013 en tilsynsrapport (Hogstad 2013) hos en av Aleris Ungplan & BOI sine konkurrenter, Plan B Sosial AS. Ifølge denne rapporten hadde den konkurrerende bedriften 4 fast ansatte og 19 innleide selvstendig næringsdrivende for å drifte omsorgsboligen. De selvstendig næringsdrivende i Plan B Sosial AS skilte seg til dels fra konsulentene i Aleris Ungplan & BOI. I Plan B opprettet de selvstendig næringsdrivende enkeltpersonsforetak med navnet "Plan B" etterfulgt av navn på oppdragstaker. De var da altså kun tilknyttet Plan B som selvstendige oppdragstakere og hadde ingen andre oppdragsgivere (Hogstad 2013). Dette viser til at det tilsynelatende ikke er uvanlig å benytte seg av selvstendig næringsdrivende i denne sektoren. Aleris Ungplan & BOI er altså ikke de eneste med en organiseringsstrategi der det kan trekkes paralleller til teorien om kakestykket

som blir skjevfordelt (Dale-Olsen og Østbakken 2016, 122). Dette i den forstand at eierne av selskapene tjener mer penger, gjennom store besparelser i personalkostnader.

Som følge av endringene i arbeidsmarkedet etablerte Landsorganisasjonen i Norge i desember 2016 et organ for selvstendig næringsdrivende kalt "LO selvstendig". Lederen for LO selvstendig, Renee Rasmussen, uttalte på LOs nettsider at hun mener det er viktig å se på trygde- og pensjonsvilkårene for selvstendig næringsdrivende. Hun poengterer at det kan bli veldig tøft dersom man er selvstendig næringsdrivende og blir syk. Hun ønsker å gjøre arbeidslivet mer rettferdig, slik at vi unngår et todelt arbeidsliv (LO).

Det ville vært interessant å følge hvordan samfunnsutviklingen, og følgelig debatten om hvordan bedrifter skal organiseres, utvikler seg. Vi mener det ville vært spennende å se på denne utviklingen, da spesielt med hensyn til fleksibel organisering og bruk av selvstendig næringsdrivende.

9.2 Aleris Ungplan & BOI med flere ansatte

Det må presiseres at diskusjonen i denne oppgaven omhandler hvordan det tilsynelatende er i Aleris Ungplan & BOI per dags dato. Det er imidlertid vesentlig å nevne at det også kommer frem i intervjuene at organisasjonen er i endring. Det har kommet krav fra kommunen og oppdragsgiverne til Aleris Ungplan & BOI om at de må ha flere ansatte. En informant forteller at målet er å ha 50/50 ansatte og selvstendig næringsdrivende.

Det at andelen fast ansatte øker i Aleris Ungplan & BOI som følge av kommunen og oppdragsgiverens krav, kan innebære at bedriften får økte kostnader. Dette i den forstand at de har flere arbeidstakere tilknyttet arbeidsmiljøloven (arbeidsmiljøloven 2005), og således plikter blant annet å betale sykepenger til flere ansatte som er syke. Videre må de betale arbeidsgiveravgift for flere arbeidere (Altinn). Med høyere kostnader for bedriften, er det rimelig å anta at dette kan innebære at tilbudet på omsorgstjenestene også blir dyrere.

Kapital (Schmidt og Gedde-Dahl 2017) skriver at stat og kommune bærer en del av ansvaret for at den utstrakte bruken av konsulenter i private helsetjenester har økt så kraftig de siste årene. De snakker om arbeidsvilkår og rett for arbeidstakere, samtidig som de krever et så billig tilbud som mulig. Man ser da at ved å øke andelen konsulenter i virksomheten, får bedriften muligheten til å konkurrere bedre i forbindelse med prising av sine tjenester. Det er

således spennende å se utviklingen i kommunene, der de krever langt større andeler med ansatte i slike private helseforetak fremover. Hva som er argumentene for dette er usikkert. Kvaliteten på tjenestene svekkes ved bruk av mange selvstendig næringsdrivende, og kontinuitet er angitt som et argument i denne sammenheng. Ledelsen i Aleris Ungplan & BOI sier seg uenig i dette, og henviser da til konsulentenes mulighet for å gå lengre vakter av gangen, slik at utskifting av personell på boligene skjer over lengre intervaller.

Et annet aspekt som ville vært interessant å undersøke i denne forbindelse er hva som skjer med de selvstendig næringsdrivende som per dags dato tar oppdrag hos Aleris Ungplan & BOI. Det ville vært spennende å se hvorvidt de blir ansatt, eller om disse må finne seg andre oppdragsgivere. Aleris Ungplan & BOI har angivelig et ønske om at deres ansatte skal ha relevant utdanning, noe vi blir informert om at ikke alle konsulenter har. Videre ville det vært interessant å undersøke hvordan endringsprosesser som dette blir gjennomført i organisasjonen.

10.0 Litteraturliste

- Aleris. 2016. *Om Aleris, Helse og omsorg i Skandinavia*. Aleris årsrapport 2015. Lesedato 21. februar 2017
<https://www.aleris.no/Global/NORGE/Konsern/Aleris%20%C3%A5rsrapport%202016.pdf>
- Altinn. Arbeidsgiveravgift. Lesedato 14. mars 2017:
<https://www.altinn.no/no/Starte-og-drive-bedrift/Drive/Arbeidsforhold/Lonn/Arbeidsgiveravgift/>
- Arbeidsmiljøloven. 2005. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*
Lovdata: <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2005-06-17-62?searchResultContext=2170>
- Atkinson, J. 1985. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. The Institute of Employment Studies, rapport nr. 89. Brighton: University of Sussex
- Brochs-Haukedal, William. 2010. *Arbeids- og lederpsykologi*. 8. utg. Cappelen Damm AS.
- Cardon, Melissa S. 2003. "Contingent labor as an enabler of entrepreneurial growth". *Human Resource Management*, 42(4):357-373 Business Source Complete (12848470)
- Colbjørnsen, Tom. 2003. *Fleksibilitet og forutsigbarhet*, Arbeid og organisasjoner i endring. Oslo: Universitetsforlaget.
- Dale-Olsen, Harald og Kjersti Misje Østbakken. 2016. "Økende lønnsulikhet i Norge i perioden 2002-2012." *Søkelys på arbeidslivet*, 33(1-2):122-141. Idunn (10.18261)
- Gripsrud, Geir, Ulf Henning Olsson og Ragnhild Silkoset. 2010. *Metode og dataanalyse*. 2. utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Hogstad, Bård. 2013. *Tilsynsrapport og varsel om pålegg*. Arbeidstilsynet tilsynsrapport 2013/15933. Lesedato 2. februar 2017:
<http://www.ivarjohansen.no/images/stories/pdf/arbeidstilsynet06092013.pdf>
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utg. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Kalleberg, Arne L. 2000. "Nonstandard employment relations: Part-time, Temporary and Contract Work". *Annual review of Sociology*. 26:341-365. Business Source Complete (3780376)
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2015. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5.utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

- Kruglanski, A. W., & Maysseless, O. 1990. "Classic and current social comparison research: Expanding the perspective." *Psychological Bulletin*, 108(2):195-208. Lesedato: 3. april 2017
<https://pdfs.semanticscholar.org/6376/c5761052c34bfafa1b633004b3179edc39c0.pdf>
- KS. Kommunesektorens arbeidsmonitor 2016. Lesedato 4. april 2017:
<http://www.ks.no/globalassets/blokker-til-hvert-fagomrade/arbeidsgiver/arbeidsgivermonitoren/kommunesektorens-arbeidsgivermonitor-2016.pdf>
- Lincoln, Yvonna S og Egon G Guba. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- LO. LO Selvstendig etablert. Lesedato 19. januar 2017:
<http://www.lo.no/Om-LO/Artikler-om-LO/LO-Selvstendig-etablert/>
- Matusik, S. F., & Hill, C. W. L. (1998). "The utilization of contingent work, knowledge creation, and competitive advantage. Academy of Management". *The Academy of Management Review*, 23(4), 680-697.
- Maslach, Christina. 1982. *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ, PrenticeHall.
- Mikkelsen, Aslaug og Thomas Laudal. 2016a. *Strategisk HRM 1: ledelse, organisasjon, strategi og regulering*. 2. utg. Cappelen Damm AS.
- . 2016b. *Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver*. 2. utg. Cappelen Damm AS.
- Nav. Sykepenger til selvstendig næringsdrivende og frilansere. Lesedato 10. mai 2017:
<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Sykmeldt%2C+arbeidsavklaringspenger+og+y rkesskade/Sykepenger/Sykepenger+til+selvstendig+naringsdrivende+og+frilansere#chapter-1>
- Nesheim, Torstein og Birthe Eriksen. 2016. "Vikarbyråkratiet: Trollet som sprakk - Kommentar til Bergene, A.C. & Ewing, K". *Søkelys på Arbeidslivet*, 33(1-2):162-170. Idunn (10.18261)
- Nordhaug, Odd. 1998. *LMR, Ledelse av Menneskelige Ressurser: Måltrettet personal- og kompetanseledelse*. 3. utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ot.prp.nr.56. 2007. *Ot.prp.nr.56 (2006-2007) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven*. Lovdata:
<https://lovdata.no/pro/#document/PROP/forarbeid/otprp-56-200607?searchResultContext=1514>
- Ot.prp.nr.49. 2005. *Ot.prp.nr.49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv*. Lovdata:
<https://lovdata.no/pro/#document/PROP/forarbeid/otprp-49-200405>

- Ringstad, Vidar. 2014. *Samfunnsøkonomi og økonomisk politikk for turbulente tider*. 5. utg. Oslo: Cappelen Damm.
- Schmidt, Ingun Stray og Siri Gedde-Dahl. 2017. "Omstridt konsulentbruk." *Kapital*, 9. mars
- Skjønberg Næss, Alexander og Eirik Hognestad. 2014. *Individuell arbeidsrett*. 1.utg. Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS.
- Statistisk sentralbyrå. Sykefravær, 4 kvartal 2016. Lesedato 4. april 2017:
<https://www.ssb.no/sykefratot/>
- Skatteetaten. Arbeidsgiveravgift. Lesedato 27. april 2017:
<http://www.skatteetaten.no/no/Tabeller-og-satser/Arbeidsgiveravgift/>
- . Arbeidstaker eller næringsdrivende? Lesedato 4. april 2017
http://www.skatteetaten.no/upload/Brosjyrer_og_bok/Arbeidstaker_eller_naringsdrivende_BM.pdf
- Wasti, S. Arzu. 2003. *Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values*. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 76 (3), p303-321.
- Ørjasæter, Elin, Birgitte Stenberg Kravik og Trond Stang. 2016. *Arbeidsrett for ledere*. 2. utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Vedlegg 1 – Intervjuguide

Innledning:

Takk for at du stiller opp. Vi skriver en bacheloroppgave om alternative tilknytningsformer i forbindelse med vårt bachelorstudium ved Høyskolen Kristiania. Vi har da valgt å skrive om hvordan Aleris Ungplan & BOI organiserer sine boliger. Vi ønsker da å se på fordeler og ulemper både for konsulentene og ledelsen i forbindelse med denne organiseringen. Derfor gjennomfører vi noen intervjuer for å samle inn informasjon vi håper vil hjelpe oss med å belyse problemstillingen vår. Intervjuet vil foregå som en semistrukturert samtale. Vi har noen spørsmål vi ønsker å stille, og så kan vi prate litt rundt disse. Det er ingen «gale» svar, vi er kun ute etter din mening.

Vi ønsker å benytte oss av en lydopptaker under intervjuet, slik at vi ikke går glipp av informasjon. Det vil kun være til bruk for oss, og slettes straks vi er ferdig med transkribering. Ingen andre vil få tilgang til lydopptaket. Det er også viktig for oss å fortelle deg at du som informant vil være helt anonym. Informasjonen du gir oss vil ikke kunne spores tilbake til deg.

Har du noen spørsmål før vi setter i gang?

Til de selvstendig næringsdrivende

<p><u>Innledende spørsmål:</u></p> <p>Her ønsker vi å finne ut litt av bakgrunnen til kontraktøren.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Hvor lenge har du jobbet her?<ul style="list-style-type: none">• Har du vært konsulent hele tiden?- Hva gjorde du før du begynte her?
<p><u>Motivasjon</u></p> <p>Her ønsker vi å kartlegge hva som er grunnen til at konsulentene velger å jobbe på denne måten.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Hva gjorde at du søkte jobb her?- Hvordan fikk du høre om denne arbeidsmuligheten?- Hvorfor jobber du som konsulent?- Hvor lenge ser du for deg å være i denne jobben?<ul style="list-style-type: none">• Er langsiktige muligheter for arbeid?• Ser du på arbeidet som midlertidig?
<p><u>Rutiner (egenskaper ved jobben)</u></p> <p>Her ønsker vi å se nærmere på egenskapene ved selve jobben.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Hva går jobben din ut på?- Kan du fortelle litt om hvordan en "vanlig" arbeidsdag ser ut?- I hvilken grad legger du opp arbeidsdagen din selv?<ul style="list-style-type: none">• Må du underordne deg virksomhetens rutiner?• Hvordan planlegges arbeidstiden din?- Hva skiller måten konsulenter og fast ansatte jobber på?- Hva skiller denne jobben og andre jobber du har hatt tidligere?- Opplever du noe skille mellom behandlingen av konsulenter og faste ansatte evt. hvordan?- Hvordan forhandles det om lønn og arbeidsvilkår?<ul style="list-style-type: none">• Har lønnen din endret seg siden du startet?- Har dere ellers noen spesielle friheter i denne jobben?<ul style="list-style-type: none">• Kan jobbe når det passer deg?- Har du andre inntektskilder enn Aleris Ungplan & BOI?<ul style="list-style-type: none">• Er det vanlig at konsulentene har flere inntektskilder?- Hva skal til for å kunne få en jobb her?<ul style="list-style-type: none">• Måtte du ha/opprette enkeltpersonforetak?- Hvordan opplever du å jobbe side om side med fast ansatte?<ul style="list-style-type: none">• Ser du de som kolleger?

<p><u>Fordeler</u></p> <p>Her ønsker vi å finne ut hvilke fordeler konsulentene selv mener denne måten å jobbe på medfører</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hvilke fordeler vil du påstå at det å være oppdragstaker medfører? - Hva vil du si er den viktigste fordelene ved å jobbe slik som du gjør? - Noen flere positive ting som du kommer på nå?
<p><u>Utfordringer</u></p> <p>Her ønskes det å finne ut hvilke ulemper konsulentene selv mener denne måten å jobbe på medfører</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hvilke mulige ulemper vil du peke på ved å være oppdragstaker? <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan opplever du å gå på korttidskontrakter? • Siden du er konsulent, hva tenker du om at du må ordne med pensjon, feriepenger og skatt på egenhånd? - Hva vil du si er den viktigste ulempen ved å jobbe slik som du gjør?
<p><u>Avsluttende spørsmål</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trives du med måten du jobber på? <ul style="list-style-type: none"> • Hvis du kunne endre én ting, hva ville det vært? - Er det ellers noe vi ikke har snakket om som du tenker kan være relevant? - Er det ellers noe du lurer på?

Til ledelsen:

<u>Innledende spørsmål</u>	<ul style="list-style-type: none">- Kan du fortelle litt om din stilling i Aleris Ungplan og BOI?- Hvor lenge har du vært i stillingen din?- Hvordan ser en typisk arbeidsdag ut for deg?
<u>Organisering</u> Her ønsker vi å finne ut om hvordan Aleris Ungplan & BOI er organisert. Vi ønsker videre å se på hva som ligger bak valget av å organisere arbeidet på denne måten.	Informerer om at vi nå går over til å snakke om organiseringen av boligene <ul style="list-style-type: none">- Hvor lenge har Aleris Ungplan & BOI drevet denne boligen?- Har boligen tilhørt andre virksomheter?<ul style="list-style-type: none">• Evt. Overtok Aleris bemanningen slik den var?- Har dere selv valgt å organisere boligen på denne måten?<ul style="list-style-type: none">• Med tanke på bemanning, på hvilken måte er boligene i Aleris Ungplan & BOI organisert?• Hvorfor har dere evt. valgt å organisere på denne måten?- Hva skal til for å få jobb her?- Hvor mange er i gjennomsnitt fast ansatt og hvor mange er leid inn?- Har dere fast ansatte dere heller kunne ønske dere leiet inn?<ul style="list-style-type: none">• Hva hindrer dere evt. i å inngå en slik avtale?- Kan de selvstendig næringsdrivende få fast ansettelse dersom de heller ønsker dette?<ul style="list-style-type: none">• Hva skal til for å få fast ansettelse?• Hva hadde skjedd om alle var fast ansatte?- Hva vektlegger folk når de skal velge mellom å jobbe her som konsulent istedenfor ansatt?- Hva tror du er årsaken til at konsulentene velger å jobbe på denne måten?- Hva skiller måten de fast ansatte og konsulentene jobber på?- Har de ansatte muligheten til å utvikle sin kompetanse?

	<ul style="list-style-type: none"> • Har konsulentene disse mulighetene?
<p><u>Fordeler</u></p> <p>Her ønsker vi å kartlegge konkrete fordeler ved organiseringen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hva er de viktigste fordelene til virksomheten i bruk av konsulenter? - Hva er de viktigste fordelene ved å ansette fast?
<p><u>Utfordringer</u></p> <p>Her ønsker vi å kartlegge konkrete utfordringer ved organiseringen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hvilke utfordringer medfører bruk av konsulenter? - Hvilke utfordringer medfører faste ansettelser?
<p><u>Avsluttende spørsmål</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Er det noe vi ikke har snakket om som du tenker kan være relevant? - Er det ellers noe du lurer på?

Til fast ansatte

<u>Innledende spørsmål:</u>	<ul style="list-style-type: none">- Hvor lenge har du jobbet her?- Hva går jobben din ut på?- Kan du fortelle litt om hvordan en "vanlig" arbeidsdag ser ut?
<u>Motivasjon</u> Her ønsker vi å finne ut om de har valgt å være ansatt selv, og hvorfor de eventuelt har valgt dette.	<ul style="list-style-type: none">- Hva gjør at du ønsker å jobbe her fremfor det offentlige?- Ønsket du selv å jobbe som fast ansatt fremfor konsulent?<ul style="list-style-type: none">• Evt. Hvorfor valgte du det?
<u>Rutiner (egenskaper ved jobben)</u> Vi ønsker her å se litt på hvordan det er å jobbe i et slikt system	<ul style="list-style-type: none">- Legger du opp arbeidsdagen din selv?- Har du faste rutiner/fast turnus?- Er det forskjell på hvordan kontraktører og fast ansatte jobber?- Er det forskjell på hvordan kontraktører og fast ansatte blir behandlet?- Hvordan synes du det er å jobbe side om side med konsulenter?- Hvordan ser du på konsulentene som jobber her?<ul style="list-style-type: none">• Som kollegaer?• Som noen som kommer og går?- Hvor mange faste ansatte er dere i denne boligen?- Hva skal til for å kunne få en jobb her?- Hva skal til dersom en konsulent heller ønsker å være fast ansatt?- Har dere noen spesielle friheter i denne jobben?
<u>Fordeler</u> Vi ønsker her å se hva den fast ansatte mener er fordeler i forbindelse med å jobbe som konsulent, samt fordeler ved å heller være ansatt	<ul style="list-style-type: none">- Hvilke fordeler vil du påstå at det å være konsulent medfører?- Hva vil du si er den viktigste fordelene ved å jobbe slik som du gjør?- Medfører denne måten å organisere arbeidet på andre fordeler?
<u>Utfordringer</u>	<ul style="list-style-type: none">- Hvilke mulige utfordringer vil du peke på ved å være konsulent?

<p>Vi ønsker her å se hva den fast ansatte mener er utfordringer i forbindelse med å jobbe som konsulent, samt utfordringer ved å heller være ansatt</p>	<ul style="list-style-type: none">- Hva vil du si er den viktigste utfordringer ved å jobbe slik som du gjør?- Eksisterer det andre utfordringer i forbindelse med organiseringen?
<p><u>Avsluttende spørsmål</u></p>	<ul style="list-style-type: none">- Trives du i denne jobben?<ul style="list-style-type: none">• Hvis du kunne endre én ting, hva ville det vært?- Er det noe vi ikke har snakket om som du tenker kan være relevant informasjon?- Er det noe du lurer på?