



**Emma Sofie Simensen**

---

## **Arbeidsdeltakelse og mental helse**

- En studie av betydningen av arbeid og allierte personer

**Masteroppgave i Offentlig administrasjon og styring  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Handelshøyskolen  
Fakultet for samfunnsvitenskap**

## Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven i offentlig administrasjon og styring har gitt meg muligheten til å utforske et interessant og viktig tema. Det har vært en utfordrende og krevende arbeidsprosess, men også lærerik og spennende. Kunnskapen jeg har tilegnet meg opplever jeg som nyttig i arbeidslivet. Det er mange som fortjener takk for å ha hjulpet og støttet meg i denne prosessen.

Først og fremst ønsker jeg å rette en stor takk til alle informantene som har tatt seg tid til å stille opp i denne oppgaven. Deres informasjon og erfaringer gjorde denne studien mulig. Tusen takk til Friskgården for samarbeidet om denne oppgaven. Friskgården har stilt kunnskap og kompetanse til rådighet, noe jeg setter veldig stor pris på. Takk til Aud Ramberg som har vist stor interesse og engasjement for oppgaven.

En stor takk til veileder Christina Nerstad for engasjement, gode innspill og positive tilbakemeldinger på oppgaven. Takk for raske svar, for alltid å være positiv og oppmuntrende!

Videre vil jeg rette en takk til mine medstudenter og OsloMet for en fin og minnerik studietid. Sist, men ikke minst, takk til samboer, venner og familie for all støtte, tålmodighet og gode innspill.

Emma Sofie Simensen

Oslo, 28. Mai 2021

## Sammendrag

Det kan være lett å tenke at psykiske helseproblemer er noe unormalt og at tiltakene som må iverksettes på arbeidsplassen må være ekstraordinære, men ordinær personalpolitikk blir essensiell. Målet med studien er å undersøke på hvilken måte arbeid er positivt for arbeidstakere med en psykisk lidelse, og hvilken rolle ledere og støtteapparat har som allierte.

Studien ble gjennomført som et delprosjekt under Friskgården. Det empiriske utvalget besto av dybdeintervjuer, samt fokusgrupper, med arbeidstakere, arbeidsgiver og veiledere i arbeidsrettet tiltak. Funnene indikerer at personer som fungerer i rollen som alliert er noe som endrer seg og som er situasjonsavhengig. Videre synes funnene å fordre en åpenhet om mental helse på arbeidsplassen for at personer i jobbsammenheng kan fungere som allierte, noe som bidrar til litteraturen om allierte personer. Funnene synes også å vise at individer rundt informantene, som fungerer som støttespillere og/eller allierte synes å gi opplevelse av trygghet.

Det teoretiske bidraget vedrørende mental helse i jobbsammenheng er at tilrettelegging på arbeidsplassen, sosial støtte fra ledere og kollegaer, evnen til å ta vare på seg selv og kjenne egne grenser synes å være viktig for å fungere godt i arbeid. Arbeid synes å gi opplevelse av mestring og informantene beskriver prososial motivasjon som noe som gir dem energi på jobb. I tillegg viser funnene at informantene vektlegger godt arbeidsmiljø og tilknytning til kollegaer som viktig for deres arbeidsdeltakelse.

## **Abstract**

It is easy to assume that mental illness in a workplace is abnormal, hence the process of implementing actions to deal with it must be extraordinary. However, ordinary human resource policy is an essential action.

The aim of this study is to explore how work participation is positive for employees with a mental illness, and how the leader, and other entitled in the support system, play the role as an ally.

The study was conducted as a sub-project in collaboration with Friskgården. The empirical sample is collected through in-depth interviews and focus groups with employees, employer and supervisors of work-oriented measures. The findings indicate that individuals who play the role as an ally can change due to the situation. Furthermore, the analysis indicates that openness about mental health in the workplace is required, for the allies to play their role. This contributes to the literature on allied individuals in a workplace. The findings also suggest that the allies and the support system around the individual in a workplace, present a feeling of security.

Facilitation at work, social support from leaders and colleagues, the ability to self-care and the awareness of limits seem to be important to perform and function at work. This is the theoretical contribution to mental health in a work context. Being able to work also seems to provide an experience of self-efficacy and the informants describe pro-social motivation as a source of energy at work. In addition, the informant's emphasis on a positive working environment and good relationship to co-workers as important for their work participation and contribution.

OsloMet – storbyuniversitetet ,  
Handelshøyskolen, Fakultet for samfunnsvitenskap  
Oslo 2021

## Innholdsfortegnelse

Forord.....	II
Sammendrag.....	III
Abstract .....	IV
<b>1. Innledning.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Teori.....</b>	<b>4</b>
2.1 Selvbestemmelsesteori .....	4
2.2 Den salutogene modellen og mestringstro.....	7
2.2.1 Sosial støtte .....	9
2.3 Støttespillere og allierte.....	9
2.3.1 Støttende ledelse .....	11
<b>3. Tidligere forskning .....</b>	<b>12</b>
<b>4. Metode .....</b>	<b>13</b>
4.1 Forskningsdesign.....	14
4.2 Forforståelse.....	15
4.3 Utvalg .....	16
4.3.1 Rekruttering .....	17
4.4 Datainnsamling .....	19
4.5 Analyse og fortolkning.....	21
4.5.1 Transkribering .....	21
4.5.2 Analyse.....	21
4.6 Pålitelighet, gyldighet og overførbarhet.....	22
4.7 Forskningsetikk.....	24
<b>5. Resultater og diskusjon.....</b>	<b>24</b>
5.1 Arbeid og arbeidsdeltakelse .....	25
5.1.1 Motivasjon .....	26
5.1.2 Arbeidsmiljø.....	27
5.1.3 Åpenhet om psykisk helse.....	29
5.2 Mestring.....	31
5.2.1 Medvirkning .....	32
5.2.2 Ta vare på meg selv .....	33
5.2.3 Tilrettelegging på arbeidsplassen .....	34
5.3 Relasjoner.....	36
5.3.1 Relasjon til og samarbeid med veileder .....	36
5.3.2 Leders betydning og relasjon til nærmeste leder .....	38
5.3.3 Tillit .....	40
5.4 Støtte og allierte.....	41
5.4.1 Støttespillere .....	41
5.4.2 Allierte .....	43

<b>6. Teoretisk og praktisk bidrag .....</b>	<b>46</b>
<b>7. Styrker, svakheter og forslag til fremtidig forskning .....</b>	<b>47</b>
<b>8. Konklusjon.....</b>	<b>49</b>
<b>9. Litteraturliste.....</b>	<b>50</b>
<b>10. Vedlegg .....</b>	<b>59</b>
<i>Vedlegg 1: Informasjonsskriv/samtykkeerklæring – veiledere/arbeidsgivere.....</i>	<i>59</i>
<i>Vedlegg 2: Informasjonsskriv/samtykkeerklæring – deltakere/arbeidstakere .....</i>	<i>61</i>
<i>Vedlegg 3: Intervjuguide arbeidstakere/deltakere.....</i>	<i>64</i>
<i>Vedlegg 4: Intervjuguide veiledere.....</i>	<i>66</i>
<i>Vedlegg 5: Intervjuguide arbeidsgivere .....</i>	<i>69</i>
<i>Vedlegg 6: Friskgården samtykke.....</i>	<i>71</i>
<i>Vedlegg 7: Databehandleravtale mellom Friskgården og OsloMet .....</i>	<i>74</i>
<i>Vedlegg 8: Friskgården konsesjon Datatilsynet .....</i>	<i>80</i>

## 1. Innledning

I denne studien er formålet å undersøke hvordan personer med en psykisk lidelse fungerer i arbeidslivet, og hvilken rolle ledere og støtteapparat har som allierte i prosessen med å stå i- og komme ut i arbeid. Psykisk helse er et generelt begrep som både omfatter god psykisk helse og livskvalitet, men også psykiske lidelser og plager (Helse- og omsorgsdepartementet 2017, 9). Psykiske lidelser består av et bredt spekter av utfordringer med ulike symptomer (WHO 2013, Annex II 38), og brukes når kriterier til en bestemt diagnose er oppfylt (Helse- og omsorgsdepartementet 2017, 9). Psykiske plager er belastende tilstander, men som ikke nødvendigvis faller inn under en diagnose (Helse- omsorgsdepartementet 2017, 9). Mental helse kan forstås som en tilstand med vellykket utførelse av mental funksjon som resulterer i produktive aktiviteter, gode forhold til andre mennesker og evnen til å tilpasse seg endring samt takle motgang (Corey & Keyes 2005, 450).

Psykiske helseplager er ansett som en global utfordring og mange arbeidsdager går hvert år tapt som følge av fravær knyttet til dette (Elraz 2018, 723-725). Arbeid ser ut til å gi hverdagslige rutiner, en følelse av mening, struktur og sosial tilhørighet (Woods et al. 2019, 949-950). Et arbeidsrettet tiltak mot personer med en psykisk lidelse er 'jobbmestrende oppfølging' (JMO) (NAV 2013), som tilbys av NAV og Friskgården (Friskgården 2020). JMO har som målsetting at deltakerne skal ut i ordinært arbeid, og innebærer tett og individuell tilrettelagt oppfølging (NAV 2013). Denne oppgaven vil ikke gjøre rede for diagnoser knyttet til psykiske lidelser da formålet ikke er å vise til bestemte former for psykisk uhelse, men å løfte frem positive opplevelser knyttet til å stå i arbeid. Det kan være en uheldig innfallsvinkel, for eksempel for ledere, å rette fokus mot diagnoser da målet ikke er å drive diagnostisering, men å ta tak i det konkrete (Olsen & Nystuen 2017, 26).

Temaet mental helse og psykiske lidelser er lite undersøkt i ledelses- og organisasjonsforskning (Elraz 2018, 736) og er viktig å sette fokus på (Follmer & Jones 2018, 325). Selv om mental helse i jobbsammenheng er undersøkt viser oversiktsartikler at blant annet ledere på arbeidsplasser mangler kunnskap på området (Elraz 2018, 736).

Problemstillingene i denne studien retter fokus mot de positive aspektene ved å være i arbeid og rollen ledere og støtteapparat innehar. Dette er i tråd med Follmer & Jones (2018, 344) oppfordringer om å skifte fokus fra kostnader og ulemper knyttet til ansatte med psykiske

lidelser, og heller forske på hvordan disse individene positivt kan bidra i organisasjoner. Det er videre etterlyst behov for å vite mer om hvordan gode arbeidsforhold kan ha betydning for identiteten (Colbert, Bono & Purvanova 2016, 1218), og det er etterspurt forskning på organisatoriske ressurser og retningslinjer rettet mot å hjelpe ansatte med psykiske lidelser (Follmer & Jones 2018, 345). Det er derfor interessant å undersøke hvordan arbeid er positivt og hvilken rolle ledere og støtteapparat har (Olsen & Nystuen 2017, 252). Med utgangspunkt i dette har jeg formulert følgende problemstillinger: *På hvilken måte er arbeid positivt for personer med psykiske lidelser? Hvilken rolle har ledere og støtteapparat som allierte i prosessen med å stå i- og komme ut i ordinært arbeid?*

For å bedre forstå hvordan arbeid kan være positivt trekker jeg først fra selvbestemmelsesteorien. Hvordan ansatte med psykiske helseutfordringer er motiverte kan fortelle noe om hvordan arbeidsdeltakelse er positivt og teorien anses som fruktbar å anvende for å svare på problemstillingene. Selvbestemmelsesteorien antyder at underliggende årsaker til å utføre en aktivitet, som arbeid, varierer langs et motivasjonskontinuum (Forest et.al 2014, 336; Gagné & Deci 2005, 335). Et kontinuum er definert som en kontinuerlig helhet, en ubrutt serie, sekvens eller progresjon (Chemolli & Gagné 2014, 576). Selvbestemmelseskontinuumet varierer fra a-motivasjon, der man helt mangler selvbestemmelse, til indre motivasjon som alltid er selvbestemt (Gagné & Deci 2005, 335).

Teorien tar videre for seg menneskelig motivasjon (Ryan & Deci 2000, 68) og dukket først opp da fokuset i motivasjonsfeltet handlet om hvordan å kontrollere atferd utenifra, istedenfor å forstå naturlige eller organiske kilder til vekst (Ryan, Soenen & Vansteenkiste 2019, 116). Motivasjon refererer til de psykologiske prosessene som styrer, gir energi og opprettholder handling eller et indre ønske om å gjøre en innsats (Grant 2008, 48-49). Videre utviklet teorien seg til å fokusere på indre motivasjon (Ryan, Soenen & Vansteenkiste 2019, 116). Indre motivasjon innebærer et ønske om å bruke krefter basert på interesse for eller glede i selve arbeidet (Grant 2008, 49). Selvbestemmelsesteorien har blitt koblet opp mot mental helse da forskere fremmer at mentale helseproblemer kan være skadelig for både individer og organisasjoner (Forest et.al 2014, 336).



Hva som kan føre til god helse er interessant å undersøke i kombinasjon med arbeidsdeltakelse, og teorien om salutogonese tar for seg hva som fremmer helse og positive opplevelser (for eksempel i jobbsammenheng) (Antonovsky 2012, 36-41). Teorien er nyttig å anvende for å belyse problemstillingene da mestring står sentralt, og arbeid ser ut til å fremme både mestring og psykisk helse (Helse- og omsorgsdepartementet 2017, 20). Salutogonese består av det tredelte begrepet "opplevelse av sammenheng" (OAS); begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet (Bakken 2012). Teorien har videre fokus på opplevelse av mestring og troen på egen mestring (Antonovsky 2012, 50). Mestringstro refererer til troen individer har til egne evner, til å organisere og gjennomføre handlinger for å takle kommende situasjoner (Bandura 2012b, 2). Videre vektlegger Antonovsky (2012, 139) at sosial støtte kan være sykdomsforebyggende, og en nyttig ressurs for å forbedre ansattes funksjon i organisasjonslivet (Ng & Sorensen 2008, 245).

Fordi sosial støtte ifølge Antonovsky (2012, 139) kan fungere som en buffer mot sykdom og kan moderere forholdet mellom stress og belastning (Viswesvaran, Sanchez & Fisher 1999, 314), kan teorien være et nyttig verktøy for å undersøke opplevd sosial støtte, samt hvilke personer sosial støtte kan komme fra. Kahn (1979) sitert i Lin, Woelfel og Light (1985, 250) definerte sosial støtte som en mellommenneskelig transaksjon som inkluderer en eller flere av tre ulike faktorer: positiv påvirkning, aksept og hjelp. Innsats som blir lagt ned i å inkludere ansatte med skjulte utfordringer (som mentale helseutfordringer kan være) kan øke mengden sosial støtte og føre til positive utfall som mer åpenhet rundt psykisk helse (Follmer & Jones 2018, 345). Støttende atferd kan være gunstig for personer som innehar usynlige utfordringer og støttende atferd er atferd som gir psykologiske ressurser og komfort til personer som håndterer stigmatiserte identiteter (Sabat et.al 2014, 260). En slik gruppe kan være arbeidstakere med psykiske helseutfordringer og noen som kan gi støtte er allierte-personer (Brooks & Edwards 2009, 137; Follmer & Jones 2018, 345).

Allierte kan være personer uten egne psykiske lidelser som kan bidra til inkluderende arbeidsmiljø ved å støtte de som innehar psykiske lidelser (Follmer & Jones 2018, 345). Det fremheves blant annet at kvalitative studier egner seg godt for å undersøke allierte på grunn av det personlige og introspektive ved erfaringene (Salter & Migliaccio 2019, 148). Begrepet "alliert" stammer fra forskning på lesbiske, homofile, bifile og transepersoner (LHBT) og

refererer til heteroseksuelle individer som støtter og taler for andre "undertrykte" individer (Sabat, Martinez & Wessel 2013, 480; Middleton, Anderson & Banning 2009, 306). Begrepet kan også brukes om andre stigmatiserte grupper der andre taler for deres sak (Sabat, Martinez & Wessel 2013, 480), og min studie har til hensikt å bidra til litteraturen om mental helse, støtte og rollen som alliert (Sabat et.al 2014, 259-260).

Videre kan denne studien bidra med kunnskap om ansatte med psykiske lidelser i ledelses- og organisasjonsforskning da det er etterspurt mer forskning på dette feltet (Elraz 2018, 736; Follmer & Jones 2018, 325). Forskning på allierte er begrenset og min studie har til hensikt å bidra til alliert-forskning ved å undersøke potensielle allierte personer utover LHBT allierte (Sabat, Martinez & Wessel 2013, 481;484). Videre kan studien gi innsikt ved å innhente perspektivene til veiledere i jobbmestrende tiltak samt arbeidsgiver som har ansatte med psykiske helseutfordringer. Jeg anvender kvalitativt forskningsdesign for å svare på problemstillingene, og kvalitative intervjuer tar utgangspunkt i informantenes subjektive erfaringer (Thaagard 2018, 36).

Denne studien kan bidra med nyttig kunnskap til organisasjoner og ledere ved å gi innblikk i hva arbeidstakere med mentale helseutfordringer vektlegger som viktig for å fungere godt i arbeidslivet. I tillegg kan studien gi kunnskap om hvordan bedrifter kan forbedre kulturen på arbeidsplassen i relasjon til psykisk helse, og til at flere mennesker med psykiske helseutfordringer blir inkludert på arbeidsmarkedet (Pettersen & Fugletveit 2015, 640).

I de neste avsnittene vil jeg presentere det teoretiske rammeverket for studien. Deretter følger tidligere forskning på mental helse i arbeidssammenheng, og metodekapittelet med beskrivelse av innhenting av data og gjennomføring av analysen. Resultater og diskusjon av funnene blir deretter presentert i kapittel 5. Avslutningsvis presenteres teoretisk og praktisk bidrag, styrker og svakheter samt fremtidig forskning.

## **2. Teori**

### *2.1 Selvbestemmelsesteori*

Sentralt i selvbestemmelsesteorien er forskjellen mellom autonom motivasjon og kontrollert motivasjon (Gagné & Deci 2005, 333). Autonomi innebærer indre kontroll, fri vilje, at en foretar egne valg og individer er autonome når det ikke er ytre omstendigheter eller andre

personer som presser en til å tenke eller oppføre seg på en spesiell måte (Hetland & Hetland 2011, 106). Ved å utføre en aktivitet fordi den for eksempel er interessant eller morsom, utføres den på frivillig grunnlag (Gagné & Deci 2005, 334). Motsatt, dersom man blir kontrollert, foretar man en aktivitet på bakgrunn av for eksempel press (Gagné & Deci 2005, 334). Deci og Ryan (1985, 29) foreslår at indre motivasjon vil være til stede når handlingen som utføres oppleves som autonom, og indre motivasjon er lite sannsynlig å fungere under forhold preget av kontroll. Fordi selvbestemmelse, eller frihet fra kontroll, er nødvendig for indre motivasjon er det foreslått at indre motiverte aktiviteter er basert på behovet for selvbestemmelse (Deci & Ryan 1985, 30).

Individer er ifølge selvbestemmelsesteorien motiverte og opplever velvære når tre grunnleggende psykologiske behov er oppfylt; autonomi, kompetanse og tilhørighet (Van den Broeck et.al 2016, 1196). Med psykologiske behov menes psykologisk næringsstoff som er essensielt for individers innstilling, integritet og vekst (Vansteenkiste, Ryan & Soenens 2020, 1). Det første behovet er autonomi som er nødvendig for å initiere og regulere ens atferd (Fernet & Austin 2014, 234). Autonomi refererer til opplevelse av vilje og følelsen av integritet når handlinger, tanker og følelser er selv-bekreftet (Vansteenkiste, Ryan & Soenens 2020, 3). Det andre behovet er kompetanse for å handle effektivt for å oppnå målsettinger og oppleve mestring (Vansteenkiste, Ryan & Soenens 2020, 3). Til slutt innebærer behov for tilhørighet å føle tilhørighet til et sosialt miljø (Fernet & Austin 2014, 234), være av betydning for andre (Vansteenkiste, Ryan & Soenens 2020, 3) og være del av en gruppe (for eksempel på arbeidsplassen) (Van den Broeck et.al 2016, 1201). Teorien foreslår at miljø som støtter individers behov for kompetanse, autonomi og tilhørighet fremmer arbeidsprestasjoner og bedre tilpasning på jobb (Deci & Ryan 2014a, 18).

Mellom ytterpunktene på motivasjonskontinuumet er det fire typer av ytre motivasjon; ekstern (som er minst selvbestemt), introdusert, identifisert og integrert som alle gradvis blir mer selvbestemt (Gagné & Deci 2005, 335). Kontinuum tankegangen blir kritisert av Chemolli og Gagné (2014, 575;583) som argumenterer for at motivasjonen er flerdimensjonal, og at det bør være en mer presis konseptualisering av motivasjon. Adam Grant (2008, 48) tar i bruk selvbestemmelsesteorien og foreslår at prososial motivasjon kan styrke utholdenhet, ytelse og

produktivitet når det også inkluderes indre motivasjon. Prososial motivasjon er ønsket om å bruke energi eller krefter på å komme andre mennesker til gode (Grant 2008, 49).

Når orienteringen til andre mennesker er høy, vil sosiale variabler (for eksempel tillitsfulle relasjoner) få ansatte til å engasjere seg i prososial atferd på arbeidsplassen (De Dreu 2006, 1250). Prososial motivasjon innebærer fokus på målet om å beskytte og fremme velferden til andre mennesker, noe som vanligvis skjer ved kontakt med andre som har behov for hjelp (Grant 2008, 49). Opplevelse av sosial tilknytning og tilhørighet er viktig for helsen (Hetland & Hetland 2011, 108), og ensomhet er negativt knyttet til jobbprestasjoner (Ozcelik & Barsade 2018, 2360). Kuvaas et.al (2017, 251) sin studie indikerer at indre motivasjon er positivt assosiert med arbeidsprestasjoner og affektiv organisasjonstilhørighet, mens ytre motivasjon ikke hadde betydning for dette.

Indre motivasjon synes å motivere ansattes lidenskap, glede og interesse for arbeidet, og ved å akseptere arbeidsplassens målsettinger, verdier og strukturer kan arbeidet oppleves som meningsfullt (Stone, Deci & Ryan 2009, 79). Jobbautonomi, som er i hvilken grad arbeidstakere kan selvstyre hvordan og når de utfører sine arbeidsoppgaver, kan bli identifisert som kontekstuell forutgående for selvbestemmelse på arbeidsplassen (Slemp et.al 2018, 707). Oppfattet autonomi kan stamme fra mellommenneskelige egenskaper, i tillegg til selve jobb beskrivelsen, blant annet lederens motiverende stil som kan variere fra svært støttende til svært kontrollerende (Slemp et.al 2018, 707). En autonomistøttende stil kjennetegner ledere som anerkjenner de ansattes perspektiver, kommuniserer på en informativ og ikke-kontrollerende måte samt tilbyr muligheter for valg og innspill (Slemp et.al 2018, 707).

Dersom behovene presentert her er oppfylt, kan det føre til mer autonome former for motivasjon (for eksempel indre motivasjon), forbedret mental helse og velvære (Van den Broeck et.al 2016, 1198). Hva som kan fremme helse skal jeg videre redegjøre for i teorien om salutogenese (Antonovsky 2012, 36).

## 2.2 Den salutogene modellen og mestringstro

Aaron Antonovsky (2012, 36-41) presenterer den salutogene modellen, som omhandler faktorer som fremmer helse. Teorien om salutogenese ble laget som en motpol til patogenese som fokuserer på hva som forårsaker sykdom. Opplevelse av sammenheng (OAS) består av begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet (Antonovsky 2012, 29; Bakken 2012).

*Begripelighet* handler om i hvilken grad et individ har en gjennomgående følelse av tillit til at stimuli (for eksempel at verden fremstår som rasjonell eller strukturert) og påvirkninger fra det indre og ytre miljøet er forståelige og forutsigbare (Antonovsky 2012, 39). Hvorvidt arbeidssituasjonen er begripelig (for eksempel hvordan virksomheten er organisert eller hvordan arbeidsprosessene ser ut), er viktig for den neste komponenten håndterbarhet (Bakken, 2012). *Håndterbarhet* sikter til om individet har nok ressurser (for eksempel mestring, sosioøkonomisk status eller arbeid (Hobfoll 1989, 516)) til rådighet for å håndtere kravene man blir stilt overfor (Antonovsky 2012, 40). En opplevelse av håndterbarhet gjør at man er i stand til å takle utfordringer i livet og komme seg videre (Antonovsky 2012, 40), og ens ferdigheter, kompetanse, fysiske og psykiske kapasitet spiller inn på hvordan en situasjon blir håndtert (Bakken, 2012). *Meningsfullhet* innebærer at kravene og utfordringene (for eksempel å bli sagt opp eller gjennomgå en operasjon) individet møter er verdt å engasjere seg i og bruke energi på (Antonovsky 2012, 41). Bakken (2012) beskriver denne som motivasjonskomponenten og yrkesstolthet, klare mål og hyggelige kollegaer trekkes frem som eksempler på deler som kan bidra til en opplevelse av mening.

Skårer man høyt på disse tre dimensjonene har individet en sterk OAS og hvis man skårer lavt har individet en svak OAS (Antonovsky 2012, 39). Mennesker befinner seg på et helsekontinuum, som innebærer at helse og u-helse er ytterpunkter, og hvor man befinner seg på dette kontinuumet varierer basert på tilgjengelige ressurser (Antonovsky 2012, 50). Ressurser defineres ifølge Hobfoll (1989, 516) som de objektene, personlige egenskapene, tilstandene eller energiene som verdsettes av individet, eller som fungerer som midler for å oppnå disse objektene, personlige egenskapene, tilstandene eller energiene. Jo høyere en person er på kontinuumet, jo større sannsynlighet er det for en sterk OAS (Antonovsky 2012, 51). Den salutogene modellen retter oppmerksomhet mot mestringsressurser og hevder at opplevelse av mestring er kjernen i svaret på det salutogene spørsmålet (Antonovsky 2012, 50).

Mestringstro er viktig for både tilpasning og endring, uavhengig av om den oppnås på egen hånd eller ved samarbeid med andre (Bandura 2012b, 34). Videre påvirker mestringstro hvordan vi tenker, føler, motiverer oss selv og handler (Bandura 2012b, 2). Individens tro på egne evner utvikles gjennom mestringsopplevelser (Bandura 2012b, 2). En motstandsdyktig mestringsevne krever innsats og utvikles ved å overvinne hindringer slik at tilbakeslag og svikt ikke gjør en motløs (Bandura 2012a, 13). Individens ambisjoner og tro på egne evner øker videre ved å se at noen som ligner en selv lykkes (Bandura 2012a, 13). Sosial overbevisning innebærer at dersom man blir overtalt til å tro på seg selv, er man mer utholdende i møte med hindringer, og Bandura (2012a, 13) vektlegger viktigheten av å måle suksess ved selv-forbedring. Mestringstro kan også endres ved å redusere stress og negative følelsesmessige tilbøyeligheter (Bandura 2012b, 5).

Antonovsky (2012, 50) var videre opptatt av det han betegner som stressfaktorer. Stressfaktorer defineres som: "krav som det ikke finnes noen umiddelbar eller automatisk adaptiv respons på" (Antonovsky 2012, 50). Adaptiv respons betyr å tilpasse seg, og personer med en høy OAS klarer å reagere og tilpasse seg til situasjoner på en god måte (Geyer 1997, 1772). Stressfaktorer kan i den salutogene modellen bli ansett som helsebringende fordi de alltid er til stede, og det handler om at individet er i stand til å håndtere disse og ha en opplevelse av sammenheng (Antonovsky 2012, 50). Kroniske stressfaktorer kan være en livssituasjon eller noe spesifikt som beskriver ens liv, og det er disse som viser hvilket OAS-nivå man befinner seg på (Antonovsky 2012, 51). Videre er vesentlige livsbegivenheter noe som i større grad kan sted- og tidfestet, for eksempel familieførøkelse eller personlige prestasjoner (Antonovsky 2012, 51). Til slutt er daglige irritasjonsmomenter noe som ifølge Antonovsky (2012, 52) ikke påvirker OAS nivået fordi det handler om ting som det ikke finnes en adaptiv respons på, for eksempel å være i konflikt med sjefen (Antonovsky 2012, 52). Slike stressfaktorer kan skape en spenningstilstand for individene, men i den salutogene modellen blir de også ansett som positive (Antonovsky 2012, 50).

Generelle motstandsressurser er for eksempel forholdet vi har til andre mennesker, kunnskap, intelligens, religion, kultur eller verdier (Antonovsky 2012, 50; Langeland 2014, 12).

Opplevelse av sammenheng er viktig for å forstå hvordan disse kan fungere som

motstandsressurser (Antonovsky 2012, 50-51). En motstandsressurs er sosial støtte (Antonovsky 2012, 139) og jeg skal nå redegjøre nærmere for denne.

### *2.2.1 Sosial støtte*

Sosial støtte kan fungere som en buffer mot psykiske helseproblemer dersom den innflytelsen stressfaktorer har varierer på grunn av variasjonen i den sosiale støtten (Lin, Woelfel & Light 1985, 250; Antonovsky 2012, 139). Denne tolkningen ser på buffer som et globalt begrep som viser til enhver forstyrrende påvirkning av sosial støtte mellom stressfaktorer og mental helse (Lin, Woelfel & Light 1985, 251). Sosial støtte fra ledere og kollegaer kan ha betydning for arbeidsprestasjoner (Hetland og Hetland 2011, 109). Ansatte i en bedrift utvikler generelle synspunkter om hvordan ledere verdsetter deres bidrag og bryr seg om deres velvære på jobb, og dette betegnes som opplevd lederstøtte (Eisenberg et.al., 2002, 565). Opplevd støtte fra ledelsen kan for eksempel være å hjelpe ansatte når arbeidsmengden øker og bistå slik at de kan fullføre sine arbeidsoppgaver (Škerlavaj, Černe & Dysvik 2014, 989).

Sosial støtte reduserte opplevde belastninger og dempet oppfattede stressfaktorer (Viswesvaran, Sanchez & Fisher 1999, 314). Instrumentell støtte i form av tilbakemeldinger og arbeidsrelatert informasjon kan for eksempel være nyttig for nyansattes tilpasning og læring (Ng & Sorensen 2008, 245). Emosjonell støtte i form av sympati, omsorg og oppmuntring tilrettelegger videre for ansattes tilknytning til organisasjoner (Ng & Sorensen 2008, 245). Ved å gi sosial støtte til en gruppe som skiller seg fra majoriteten, kan man på organisasjonsnivå øke toleransen for åpenhet rundt tabubelagte tema (Sabat et al. 2014, 261). Sosial støtte kan fungere som en buffer for mental helse (Lin, Woelfel & Light 1985, 251), og kan komme fra flere ulike personer.

### *2.3 Støttespillere og allierte*

Forskning på temaet arbeid og psykisk helse ved hjelp av kvalitative metoder kan gi et grunnlag for hvordan ansattes erfaringer med psykiske lidelser kan forstyrre, endre eller forbedre arbeidet (Follmer & Jones 2018, 343). En oversett gruppe i denne sammenhengen er medarbeidere og andre personer som betraktes som allierte for de med psykiske lidelser (Follmer & Jones 2018, 345). Alliert er ifølge Brooks og Edwards (2009, 137) en person som er medlem av en majoritet, som jobber for å få slutt på undertrykkelse ved å være talsmann

for en undertrykt gruppe. Videre er en alliert noen som heier på og taler for denne gruppen arbeidstakere (Follmer & Jones 2018, 345). En alliert kan for eksempel være en leder på arbeidsplassen (Schneider, Wesslemna & DeSouza 2017, 3) eller en kollega/ansatt (Wagner, Yates & Walcott 2012, 109).

Allierte må være bevisst egen posisjon som er annerledes (Washington & Evans 1991, 200) fra for eksempel en person som har en psykisk lidelse. Kollegaer kan ifølge Sabat et al. (2014, 259) fungere som viktige allierte på arbeidsplassen, og allierte kan ta i bruk språk eller spesifikk atferd for å vise at de forstår situasjonen individet befinner seg i (Sabat et.al 2014, 260). Gjennom språk og atferd kan de vise at de ønsker å lære mer for å kunne gi støtte på best mulig måte (Sabat et.al. 2014, 261). Individuer innenfor en gruppe kan gi støtte til sin egen gruppe, men hvis man mottar støtte fra noen utenfor den gitte gruppen kan støtten oppleves som sterkere (Washington & Evans 1991, 195). Allierte kan bidra til å oppsøke og kjempe for tilrettelegging fra organisasjonen, og alliertes sosiale støtte kan bidra til mer positivitet rundt sykdom eller tilstand (Sabat et al. 2014, 261).

Støttespillere har en viktig rolle med å bistå individer i å opprettholde motivasjon og jobbe slik at personen på sikt kan støtte seg selv (Olsen & Nystuen 2017, 63). Vurdering av arbeidskapasitet og gjennomføring av rehabiliteringsaktiviteter kan være en kompleks prosess der enkeltindivider kan ha nytte av tett og fleksibel støtte over lengre perioder (Hillborg, Svensson og Danermark 2010, 160). Oppfølging kan gi mulighet til å utvikle ferdigheter i møte med nye situasjoner, til å øke ens personlige innsikt og disse elementene ser ut til å støtte en prosess som gir opplevelse av empowerment (myndiggjøring) (Hillborg, Svensson og Danermark 160). Empowerment handler om autonomi, delt ansvar og mulighet til å påvirke viktige beslutninger (Yukl & Gardner 2020, 432).

Mestringsperspektivet står sentralt for vellykket arbeidsdeltakelse og dette kan innebære individuell rådgivning eller veiledning (Thorsen 2011, 467-468). Brukermidvirkning er et viktig element, at bruker og rådgiver/veileder er på samme side og jobber mot et felles mål, i tillegg til å bli møtt med forståelse og aksept fra støtteapparat (Thorsen 2011, 456 & 468). Det er større sannsynlighet for å skape et positivt bilde knyttet til å stå i arbeid hvis støtten som gis oppfattes som relevant og aktiviteten som gjennomføres er knyttet til gitte



målsettinger (Hillborg, Svensson & Danermark 2010, 149). Rollen til veilederen i oppfølgingstiltak blir avgjørende og innstilling om at gruppen er en ressurs for arbeidsmarkedet er viktig (Thorsen 2011, 453). Dette støttes av studien til Hillborg, Svensson og Danermark (2010, 156) der informantene la vekt på mer uformell kontakt med veileder som positivt. Studier (Cows & Galloway, 2009; Hillborg, Svensson & Danermark 2010; Pittam et al. 2010) gjennomgått i metaanalysen til Andersen, Nielsen og Brinkmann (2012, 99) viser at arbeidstakere opplever at kontakt med yrkesrehabiliteringstjenester var positivt for å komme ut i arbeid.

Allierte kan engasjere seg i og jobbe for bedre politikk og praksis fra arbeidsplasser og ledere (Sabat et.al 2014, 263). Arbeidsgivere er viktige i prosessen med å komme tilbake til jobb (Cows & Galloway 2009, 409), og helsetjenester, trygdeetat og sosialtjenester kan også være viktige (Porter, Lexen og Bejerholm (2019, 326). Videre skal støttende ledelse redegjøres for.

### *2.3.1 Støttende ledelse*

De fleste definisjoner av ledelse reflekterer antakelsen om at ledelse er en prosess der man bevisst utøver innflytelse over andre personer for å veilede og legge til rette for aktiviteter og forhold i en organisasjon (Yukl & Gardner 2020, 22). House (1996, 326) definerer støttende ledelse som atferd rettet mot å tilfredsstille ansattes behov og preferanser. Dette kan gjøres ved å uttrykke bekymring, rette oppmerksomhet mot ansattes velvære og skape vennlig og psykologisk støttende arbeidsmiljø (House 1996, 326). Hensyntaking fra ledelsen synes å ha betydelig og positivt forhold til tilfredsheten for ansatte med både lav og høy jobbautonomi (House 1971, 335). Stigma er en hindring for full sosial inkludering av personer med psykiske lidelser (Krupa et.al 2009, 413). Begrepet stigma ble opprinnelig brukt for å betegne kroppslige tegn hos en person, ment for å vise noe uvanlig eller nedsettende i en persons moralske status, mens det i dag brukes på en måte som refererer til en persons utilsiktede skjebne heller enn et kroppslig kjennetegn (Goffman 2011, 9).

Støttende ledelse bidrar til å bygge og ivareta effektive mellommenneskelige relasjoner (Yukl & Gardner 2020, 54). Videre kan det bidra til å redusere stress hos de ansatte ved at ledelsen fungerer som en støttespiller som verdsetter medarbeideren, lytter til problemer, gir støtte og

fungerer som buffer mellom medarbeidere og unødvendige krav fra utenforstående (Yukl & Gardner 2020, 55; Shin et al. 2016, 56).

Videre gir støttende ledelse psykologisk støtte til ansatte og øker kvaliteten på relasjonen mellom ansatt og leder (House, 1996, 340), og kjennetegn er å vise aksept overfor medarbeidere, vise hensyn i hverdagslige situasjoner og gi støtte når de ansatte har det vanskelige (Yukl & Gardner 2020, 56). Lederen kan bistå dersom medarbeideren opplever personlige problemer ved å for eksempel tilby henvisning til profesjonell hjelp, gi råd og tilrettelegge på arbeidsplassen (Yukl og Gardner 2020, 56). Montano et al (2017, 327) sin meta-analyse viste at ansattes psykiske helse er positivt relatert til tillitsrelasjoner, og ledelse anses som en viktig bedriftshelsefaktor. Tillit mellom ansatte og ledere bidrar til bedre samarbeid og skaper et gjensidig avhengighetsforhold (Jacobsen & Thorsvik 2015, 128). I neste kapittel vil jeg presentere tidligere forskning på mental helse og arbeid.

### **3. Tidligere forskning**

Tidligere forskning peker i retning av at sosial støtte fra ledere spiller en viktig rolle i prosessen med å komme tilbake til jobb, og når individer står i jobb er det viktig å bli møtt med forståelse for symptomer og potensielt begrenset arbeidskapasitet (Andersen, Nielsen & Brinkmann 2012, 98). Follmer & Jones (2018, 325-329) fant at sosial støtte og mestring hadde positiv betydning for motivasjon til å søke og stå i jobb, blant personer som var delaktig i arbeidsmestrings-program. Fleksibel og kontinuerlig støtte fra rehabiliteringssenter/støtteapparat ble vektlagt i studien til Hillborg, Svensson og Danermark (2010, 156) som viktig. Støtten ble ansett som god når noe av profesjonaliteten til de ansatte ble visket ut og samhandlingen besto av både planlegging, oppfølging og uformell diskusjon om interesseområder (Hillborg, Svensson & Danermark 2010, 156). Kombinasjonen av dette styrket tillit mellom partene, og viktigheten av å bli behandlet som en likeverdig ble vektlagt (Hillborg, Svensson og Danermark 2010, 156).

Arbeidsgivere ønsker å støtte ansatte med mentale helseproblemer, men har ifølge Porter, Lexen og Bejerholm (2019, 325) lave forventninger, mangler kunnskap og strategier for å lykkes. Psykisk helsevennlige arbeidsmiljø der arbeidsgiverne har mer kompetanse kan bidra til et mer bærekraftig arbeidsliv (Porter, Lexen & Bejerholm 2019, 335). Park og Jung Jang (2017, 703) baserer seg på selvbestemmelsesteorien i sin studie og undersøker forholdet

mellom jobbautonomi og mental helse. Videre undersøkte de den medierende rollen av opplevd lederstøtte i det forholdet og om ansattes arbeidsverdier modererer forholdet mellom jobbautonomi, opplevd lederstøtte og mental helse (Park & Jung Jang 2017, 703).

Jobbautonomi var positivt forbundet med opplevd lederstøtte og mental helse, og funnene støtter tidligere forskning som indikerer at jobbautonomi blir gitt av det mellommenneskelige fokuset til ledelsen – snarere enn selve jobb-beskrivelsen (Park & Jung Jang 2017, 718).

Positive mellommenneskelige forhold på arbeidsplassen fremheves som viktig (Colbert, Bono & Purvanova 2016, 1199). Sosiale relasjoner, og sterkere relasjoner mellom ledere og medarbeider, kan fungere som en buffer mot blant annet depresjon (DeTienne et al. 2020).

Ved bruk av selvbestemmelsesteori fant Baker, Watlington og Knee (2020, 329;338) at individers oppfatning av høykvalitets-relasjoner gir støtte og opplevelse av tilfredshet forbundet med behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet. Det er etterlyst bredere forståelse for relasjoner på arbeidsplasser med fokus på høy-kvalitets relasjoner, som er en tilbakevendende gjensidig forbindelse mellom to personer på arbeidsplassen (Colbert, Bono og Purvanova 2016, 1199).

Høye krav, lav kontroll, lav sosial støtte og usikkerhet i jobben ser ut til å ha negativ innflytelse på psykisk helse (Finne, Christensen & Knardahl 2014, 1). Mestring og selvtillit kan være positivt for god mental helse og et positivt sosialt klima, samt mottakelse av støtte på arbeidsplassen kan bidra til følelse av egenverd (Finne, Christensen & Knardahl 2014, 9). Med et positivt sosialt klima refererer Finne, Christensen og Knardahl (2014, 5) til om klimaet på arbeidsplassen for eksempel er støttende og oppmuntrende for de ansatte. Støtte fra leder, rettferdig ledelse og positive utfordringer på arbeidsplassen syntes å være beskyttende faktorer mot mentale helseutfordringer (Finne, Christensen & Knardahl 2014, 11). I de neste avsnittene vil den metodiske tilnærmingen presenteres.

#### **4. Metode**

I dette kapittelet presenteres de valgene som er tatt fra oppstart, før intervjuene ble gjennomført, til datainnsamling og analyse samt ferdigstilling av funn. Forskningsdesign og utvalget i studien, derunder rekrutteringsprosessen, vil redegjøres for. Videre beskrives gjennomføring av intervjuer og databehandlingen. Avslutningsvis vil jeg komme inn på de forskningsetiske vurderingene, pålitelighet, gyldighet og overførbarhet.

#### *4.1 Forskningsdesign*

Denne masteroppgaven er skrevet i samarbeid med Friskgården, og utarbeidet i samråd med FoU-leder i Friskgården og veileder ved OsloMet. Studien er gjennomført som et delprosjekt under Friskgården, og Friskgården har konsesjon fra Datatilsynet (Friskgården, se vedlegg 8). Godkjenningen innebærer at personopplysninger behandles i tråd med gjeldende krav til personvern og sikkerhet (Friskgården 2020). I samråd med personvernombudet hos OsloMet ble det utarbeidet databehandleravtale mellom OsloMet og Friskgården (se vedlegg 7). Alle deltakere i Friskgården sine tiltak samtykker til å bli forespurt om å delta i forskningsprosjekt (se vedlegg 6). Friskgården er en kompetanseleverandør for bedrifter innenfor helsefremmende arbeidsmiljø, nærvær og arbeidsinkludering (Friskgården, 2020). Bedriften er et spleiselag mellom arbeidsgivere, medarbeidere og staten, og samarbeider med NAV, kommuner, forsknings- og utdanningsinstitusjoner og tilbyr blant annet JMO-tiltaket (Friskgården, 2020).

Det anses som hensiktsmessig å benytte kvalitativt forskningsintervju for datainnsamling da studien undersøker informantenes opplevelser og erfaringer (Thagaard 2018, 11). Begrepet kvalitativ forskning brukes til å beskrive et sett med tilnærminger som analyserer data i form av naturlig språk og uttrykk for erfaringer (Levitt et.al 2018, 27). Kvalitative undersøkelser har som mål å oppnå forståelse av sosiale fenomener (Thagaard 2018, 14), å forstå verden ut fra informantens beskrivelse og avdekke deres erfaringer (Kvale & Brinkmann 2015, 20). I den kvalitative forskningstradisjonen står begrepet fenomenologi sentralt (Kvale & Brinkmann 2015, 44). Fenomenologi innebærer at det vi mennesker erkjenner er bygd på opplevde erfaringer (Fuglesang, B, Olsen & Rasborg 2013, 28). Innenfor kvalitativ forskning handler det fenomenologiske perspektivet om å forstå sosiale fenomener ut fra informantenes perspektiv, og beskrive deres oppfatning av omverdenen (Kvale & Brinkmann 2015, 45).

Dybdeintervjuer er hensiktsmessig å bruke der studien undersøker meninger, holdninger, erfaringer og andre forhold som er knyttet til informantenes subjektive opplevelse (Tjora 2018, 113-114). Dybdeintervjuer innenfor det fenomenologiske perspektivet søker å oppnå informasjon om informantenes livsverden (Tjora 2018, 114). Metoden gir mulighet til å innhente perspektivene fra flere synspunkter og dermed produsere data som kan gi et mer helhetlig bilde av fenomenet.

I prosessen med å rekruttere informanter ble 6 arbeidstakere, 2 veiledere og 2 arbeidsgivere forespurt om å delta av Friskgården. Friskgården har innhentet informert samtykke fra informantene i studien. 4 arbeidstakere og 1 arbeidsgiver takket nei til å delta i studien. Dette er en gruppe som kan være vanskelig å få tilgang på da flere av deltakerne i JMO-tiltaket står utenfor arbeid. Temaet kan oppfattes som personlig og potensielt sensitivt og kan derfor være årsak til at noen av de potensielle informantene takket nei til å delta. Datainnsamlingen ble avsluttet da de potensielle informantene var forespurt om å delta, og utvalget i denne studien består av 2 arbeidstakere, 2 veiledere og 1 arbeidsgiver. Intervjuene hadde en gjennomsnittlig intervjuetid på 40 minutter. Arbeidstakerne samtykket til at veileder og arbeidsgiver ble kontaktet for intervju og det ble avtalt at arbeidstakerintervjuene skulle gjennomføres med veileder i JMO-tiltaket til stede. Dette ble gjort for å skape en trygg ramme for informantene, og for å ivareta arbeidstaker dersom det skulle oppstå følelsesmessige reaksjoner i løpet av intervjuet. I tillegg ble det ansett som hensiktsmessig å ha veileder til stede da arbeidstaker og JMO-veileder har hatt en tett dialog og oppfølging. Når begge parter var til stede ble det mulig å utdype de temaene som var relevante (Thaagard 2018, 92), samt reflektere underveis. Intervjuene med veilederen og arbeidsgiver ble gjennomført med meg og informanten.

Fokusgruppe er en type gruppeintervju der flere informanter samles for å samle informasjon om et tema (Tjora 2018, 123). Fokusgrupper bør ifølge Tjora (2018, 124) ha 6-12 deltakere, da antall deltakere bør være mange nok til at flere meninger blir representert. Mini-fokusgrupper kan bestå av 3-4 deltakere og disse deltakerne bør være spesialister på temaet som diskuteres (Tjora 2018, 124). Tjora (2018, 123) poengterer at fokusgrupper kan oppleves som mindre truende for informantene og gir mulighet til å fange opp flere menneskers oppfatninger. Selv om det kun var 2 informanter til stede under arbeidstakerintervjuene er fokusgruppe en god beskrivelse av intervjuene som ble gjennomført, i tillegg til dybdeintervjuer (Tjora 2018, 113).

#### *4.2 Forforståelse*

Kvalitativ metode fordrer en diskusjon av bakgrunnen til den som gjør studien og intervjuerens forforståelse (Levitt et.al 2018, 30). Det er viktig å ha kunnskap om intervju-temaet for blant annet å kunne utforme og stille gode spørsmål (Kvale & Brinkmann 2015, 84). I tillegg vektlegger Thagaard (2010, 88) at intervjueren bør ha kunnskap om sosiale

relasjoner og erfaring i å håndtere menneskelige situasjoner. For å oppnå dette må det øves på å gjøre intervjuer (Thagaard 2018, 94).

Intervjueren er ifølge Kvale og Brinkmann (2015, 195) selv forskningsinstrumentet og ekspert på temaet samtalen foregår rundt, men også på menneskelig interaksjon. Dersom intervjueren innehar disse egenskapene er det ifølge Kvale og Brinkmann (2015, 197) gode forutsetninger for at det produseres gode intervjuer. Med gode intervjuer menes intervjuer som har produsert nyttig kunnskap og samtidig ivaretatt det etiske aspektet, og skapt en positiv situasjon for informanten (Kvale & Brinkmann 2015, 197). Forståelse skapes basert på interaksjon med informanter og egen forforståelse, samt den faglige forankringen (Thagaard 2010, 147). Ifølge Kvale og Brinkmann (2015, 268) forstår vi verden ut fra våre forforståelser. Selv om jeg som gjennomførte dette prosjektet ikke har jobbet med tematikken i arbeidslivet, er jeg bevisst min egen forforståelse som er blitt til gjennom arbeidet. Blant annet ved gjennomgåelse av litteratur, utarbeidelse av intervjuguide og innsnevring av problemstilling. Jeg har forsøkt å være bevisst på egen forforståelse ved å reflektere over denne underveis. Ved å ha en åpen holdning i møte med informantene, stille åpne spørsmål under intervjuene samt ved å øve på intervjuer og gjennomføre pilotintervju.

#### *4.3 Utvalg*

Utvalg i kvalitative intervjustudier baseres på at utvalget kan uttale seg på en reflektert måte om det gitte tema (Tjora 2018, 130). Kriterieutvalg brukes når det studeres noe som er knyttet til informanters erfaringer eller opplevelser (Tjora 2018, 41). Strategisk utvalg av informanter innebærer at det velges informanter basert på strategiske egenskaper eller kvalifikasjoner i forhold til problemstillingen (Thagaard 2018, 54). I studier som undersøker informanters opplevelse og erfaringer knyttet til et personlig tema, kan det være utfordrende å finne informanter som ønsker å stille til intervju (Thagaard 2010, 56). For å sikre informanter kan det benyttes tilgjengelighetsutvalg, noe som innebærer at utvalget velges strategisk og fremgangsmåten ved utvelgelse er basert på tilgjengelighet for forskeren (Thagaard 2018, 56). Denne strategien er valgt i denne studien da utvalget består av en gruppe med mindre tilgjengelige informanter og Friskgården, som studien er i samarbeid med, har tilgang til disse gjennom JMO-tiltaket.

En utfordring ved bruk av tilgjengelighetsutvalg er at utvalget kan bestå av personer som er fortrolige med forskning eller som opplever å beherske sin livssituasjon slik at de ikke har noe imot å dele dette med intervjueren (Thagaard 2018, 57). Dette anses ikke som et stort problem da formålet i denne studien er å løfte frem det positive ved arbeidsdeltakelse. Likevel er det viktig å være bevisst på utvalgets sammensetning i forhold til prosjektets resultater (Thagaard 2018, 57).

Utvalget består av fem informanter. Arbeidstaker-informantene er med i eller har vært med i JMO-tiltaket gjennom Friskgården, og står begge i ordinært arbeid i dag. Den ene arbeidstakeren har en 50 % stilling. Den andre arbeidstakeren har en 15 % stilling i bunn, men stillingsprosenten varierer på grunn av ekstravakter. En av veilederne som er intervjuet, har vært veileder for begge arbeidstakerne. Utfordringer i rekruttering av arbeidstakere førte til at en veileder ble intervjuet, uten at noen av personene under oppfølging ble intervjuet. Veilederen ble inkludert i utvalget selv om arbeidstakerne knyttet til veilederen takket nei til å delta, da det ble ansett som nyttig å få dypere forståelse for veileders perspektiv og for å fange opp likheter og ulikheter i veiledernes fortellinger.

Utvalgskriteriene til veilederne var at de har fulgt opp deltakere som nå står i jobb. Arbeidsgiver til en av arbeidstakerne ble også intervjuet, og utvalgskriteriet var at arbeidsgiver var nærmeste leder for en arbeidstaker. Dette for å innhente perspektiv fra nærmeste leder og deres opplevelse av hva som må til for å fungere i arbeidslivet samt refleksjon rundt egen rolle som leder. Utvalgskriteriene til arbeidstakerne var at informantene er eller har vært med i tiltaket jobbmestrende oppfølging som følge av en psykisk lidelse og står i ordinært arbeid i dag. Dette for å få kunnskap om hva informantene vektlegger som viktig for å fungere godt i jobb, og deres opplevelse av hvem som er viktige støttespillere/allierte. Informantene i dette prosjektet er rekruttert gjennom og av Friskgården, basert på informert samtykke. Jeg gjennomførte intervjuer basert på databehandleravtalen som ble utarbeidet av OsloMet.

#### *4.3.1 Rekruttering*

Etter at to veiledere i JMO-tiltaket samtykket til å delta i studien fikk jeg oversendt kontaktinformasjon basert på deres informerte samtykke, og tok kontakt med disse veilederne

på e-post. Videre rekrutterte den ene veilederen to arbeidstakere. Da de hadde takket ja til å delta fikk jeg oversendt deres kontaktinformasjon og tok kontakt via e-post for å avtale intervjuer. Tidspunkt for intervju hadde arbeidstakerne allerede avtalt med veileder, da veileder skulle være til stede under intervjuene. Dette var basert på arbeidstakernes ønske og samtykke. Arbeidstakerne samtykket skriftlig til at deres arbeidsgivere ble kontaktet for intervju, og etter å ha mottatt kontaktinformasjon tok jeg kontakt med arbeidsgivere via e-post.

Informert samtykke betyr at informantene informeres om studiens formål og hovedtrekkene ved designet (Kvale & Brinkmann 2015, 104). Ved informert samtykke sikrer man at informantene deltar frivillig og det gis informasjon om at de når som helst kan trekke seg, uten at dette har noen konsekvenser for dem (Kvale & Brinkmann 2015, 104). Informantene samtykket til å delta i intervju, samt at intervjuet ble tatt opp på lydopptak ved bruk av diktafon-app (OsloMet, 2021b). Deltakerne ble informert om konfidensialitet og hvordan dataene ble oppbevart, samt hvem som hadde tilgang til dataene (Kvale & Brinkmann 2015, 104). Informantene er anonyme ved at personidentifiserbar ikke er inkludert i de transkriberte intervjuene. Informasjon om diagnose eller andre helse- eller personopplysninger er ikke samlet inn, og navn på informanter og deres arbeidssted er ikke inkludert i datamaterialet. Lydopptakene ble slettet fra nettskjema rett etter transkribering, som ble gjennomført samme dag som intervjuene ble gjennomført. De transkriberte intervjuene er anonymisert slik at de ikke inneholder personidentifiserende informasjon. I henhold til databehandleravtalen ble de transkriberte anonymiserte intervjuene overført til Friskgården, og videre slettet jeg tilhørende dokumenter og informasjon til studien slik at jeg ikke innehar denne informasjonen.

Det kan være vanskelig å predikere hvor mange informanter som skal intervjues på forhånd (Levit et.al 2018, 35; Tjora 2018, 143), og metning innebærer at det ikke fremgår ny kunnskap eller innsikt i datainnsamlingsprosessen (Aguinis 2019, 1308). Metningskriteriet kan være problematisk da man aldri vet hva neste informant kan tilby av informasjon og refleksjon, samtidig som antall informanter må begrenses slik at datamengden er håndterbar (Tjora 2018, 143). Denne studien tar for seg en relativ liten gruppe med tilgjengelige informanter. Tjora (2018, 132) vektlegger at det ikke er uvanlig at rekruttering av informanter



kan være utfordrende, og dette har vært tilfellet i dette prosjektet da flere takket nei til å delta. Likevel danner utvalget et godt grunnlag for datainnsamling, som nå skal redegjøres for.

#### *4.4 Datainnsamling*

Semistrukturerte dybdeintervjuer, og fokusgrupper, baseres ofte på en intervjuguide som inneholder spørsmål og forslag til temaer (Kvale & Brinkmann 2015, 46). Det ble utarbeidet tre ulike intervjuguider da utvalget består av tre forskjellige grupper. Intervjuguidene ble bygget opp på samme måte og inneholdt noen av de samme spørsmålene, for å skape en sammenheng og rød tråd i datainnsamlingen. Intervjuene åpnet med spørsmål knyttet til arbeidstakernes arbeid og arbeidserfaring, og til JMO-tiltaket. I intervju med arbeidsgiver/leder var oppvarmingsspørsmålene knyttet til rollen som leder og refleksjon rundt egen stilling. Dette ble gjort for å "varme" opp intervjusituasjonen. Årsaken til at det ikke ble benyttet flere mindre oppvarmingsspørsmål knyttet til informantene var at det ikke skulle samles inn mer personidentifiserbar informasjon.

Videre besto intervjuguiden av refleksjonsspørsmål knyttet til arbeidstakernes opplevelse av å være i arbeid, hva som er viktig for å lykkes med arbeidsdeltakelse og relasjonen knyttet til veileder og arbeidsgiver, i positiv forstand. Det ble utformet åpne spørsmål slik at informantene kunne snakke fritt rundt spørsmålene, og jeg som intervjuer fikk anledning til å stille oppfølgingsspørsmål. Ved å stille åpne spørsmål kan intervjuguiden fravikes da informantene kan komme inn på temaer som er planlagt i andre spørsmål, og dette skaper en mer fri samtale og åpner for dialog mellom forsker og informant (Tjora 2018, 159). Det er viktig at den som gjennomfører studien er bevisst på hvordan spørsmålene vil påvirke informantene, og hvordan spørsmålene vil posisjonere intervjueren i forhold til informanten (Agee 2009, 439). Det er derfor viktig å være bevisst det etiske aspektet ved å stille spørsmål, spesielt når det er snakk om potensielt sensitive temaer (Agee 2009, 439). Det ble derfor benyttet åpne spørsmål som rettet seg mot informantenes egne opplevelser og erfaringer, i positiv forstand, og fokuserte ikke på sykdom eller negative sider ved å inneha en psykisk lidelse.

Jeg gjennomførte pilotintervju på to uavhengige personer som ga meg tilbakemeldinger på intervjuguidene, og alle tre ble testet for å sikre at det var sammenheng mellom

intervjuguidene. Intervjuer vil ifølge Tjora (2018, 158) modnes med intervjuguiden og etter noen gjennomførte intervjuer er det lettere å frigjøre seg fra intervjuguiden og engasjere seg i samtalen. Det var derfor en fordel å gjennomføre pilotintervju slik at jeg ble tryggere på intervjuguiden og fikk øvd på å stille oppfølgingsspørsmål. En av tilbakemeldingene etter pilotintervju var å ikke være redd for stillhet underveis i intervjuet, og dette tok jeg med meg inn i intervjusituasjonen. Å ta naturlige pauser slik at informanten fikk rom for refleksjon opplevde jeg resulterte i utdypende svar på spørsmålene.

På grunn av den pågående Covid-19-pandemien ble alle intervjuene gjennomført digitalt via zoom, i henhold til databehandleravtalen, som er et digitalt verktøy for videomøter (OsloMet 2021a). Zoom ble benyttet med gjeldende sikkerhetsinnstillinger og jeg satt alene under intervjuene slik at ingen andre hørte samtalen eller kunne se skjermen (OsloMet2021a). Det var få problemer med bruk av zoom som intervjuverktøy (OsloMet 2021a) og de utfordringene vi støttet på var i forbindelse med tilkobling av lyd, men dette løste seg raskt i alle tilfellene. Noen av informantene ønsket å teste ut bruken av zoom i forkant av intervjuene og dette skapte en relasjon mellom meg og informant som potensielt kan ha ført til mer avslappet stemning under selve intervjuene, i og med vi hadde etablert kontakt.

Før intervjuet startet ble innholdet i informasjons- og samtykkeskjemaet gjennomgått og det ble informert om bruk av diktafon-app. Informantene ble videre informert om at intervjuet når som helst kunne avbrytes, og at de kunne velge å ikke svare på spørsmål dersom de ønsket det. Jeg forklarte også at det ikke var noen rette eller gale svar på spørsmålene som ble stilt, og at formålet var å løfte frem deres egne opplevelser og erfaringer. I intervjuene hvor veileder var til stede ble veileder spurt om det var noen spørsmål eller avklaringer som burde gjøres før intervjuet startet. Informantene ble informert om når lydopptaket begynte. Informantene ble gitt muligheten til å lese igjennom det transkriberte intervjuet, og ble oppfordret til å ta kontakt dersom det var spørsmål eller noe de ønsket å legge til i etterkant av intervjuene.

Underveis i intervjuene forsøkte jeg å stille spørsmål slik at informantene kunne utdype om temaet. For få til dette brukte jeg fraser som "kan du utdype om ...", eller "kan du gi et eksempel på ...". Dette ble gjort for å få mer forståelse for informantens opplevelse og

erfaring, og produsere et mer fullstendig materiale. I tillegg kontrollerte jeg underveis min egen forståelse ved å spørre: "har jeg forstått deg riktig når du sier ...", eller "er det riktig oppfatning at ...". Dette ga mulighet til å kontrollere at jeg oppfattet informantene på riktig måte. Intervjuguiden inneholdt avslutningsvis spørsmål om hvordan informantene opplevde intervjuet for å fange opp eventuelle ubehageligheter eller følelser. Alle informantene responderte at intervjuet gikk fint og at spørsmålene var greie å svare på.

#### *4.5 Analyse og fortolkning*

##### *4.5.1 Transkribering*

Analyse og tolkning begynner ifølge Thagaard (2010, 110) allerede under kontakten med informantene. Når man beveger seg til analysen i et kvalitativt prosjekt, markerer det et skille der man slipper kontakten med informantene og går over til å fortolke resultatene av datainnsamlingen (Thagaard 2010, 110). Transkribering er prosessen der innspilt materiale blir konvertert til tekst, og dersom intervjueren foretar transkriberingen selv kan det anses som første steg i analysen fordi man blir godt kjent med dataene (King, Horrocks & Brooks 2019, 193). Jeg foretok all transkribering selv og gode transkriberinger er avhengig av god kvalitet på lydopptakene (King, Horrocks & Brooks 2019, 197), noe det ble ved bruk av diktafon-app (OsloMet 2021b). Målet med å transkribere er ikke å produsere en rettet versjon av hva informantene har sagt muntlig, men å produsere en korrekt versjon (King, Horrocks & Brooks 2019, 199), og derfor ble intervjuene transkribert fullt ut og ordrett. Jeg transkriberte også det jeg selv sa, og hvilke spørsmål jeg stilte. Det transkriberte materialet ble lest igjennom flere ganger, slik at jeg ble godt kjent med datamaterialet.

##### *4.5.2 Analyse*

Etter å ha blitt kjent med dataene kunne jeg begynne prosessen med å luke ut temaer, sitater og kategorier. Yin (2010, 178) beskriver en fem-trinns fase for å analysere kvalitative data, og i første fase sammenstilles og sorteres dataene. I den andre fasen brytes dataene ned i mindre deler, som Yin (2010, 178) kaller for "demonterings"-fasen. Videre beskriver Yin (2010, 178) at dataene kan, men ikke nødvendigvis må, bli tildelt nye etiketter eller koder. Etter å ha lest igjennom datamaterialet grundig, kunne jeg gå i gang med å framheve det som kunne hjelpe meg med å forstå informantenes perspektiv, erfaringer og opplevelser - det som kalles for koder. Programmet Nvivo 12 ble benyttet for å organisere og kode datamaterialet (King,

Horrocks & Brooks 2019, 205). Prosessen har blitt gjentatt flere ganger og viser at fase en og to kan være sammenfallende (Yin 2010, 178). Den tredje fasen består av å reorganisere dataene og kan gjøres ved å reorganisere de mindre kodene i grupperinger og sekvenser, og kan gjøres lettere ved å sette dataene inn i lister eller tabellformer (Yin 2010, 179).

Ved å organisere hovedkategorier og underkategorier fikk jeg god oversikt over funnene. Ved første gjennomgang av materialet lagde jeg 4 kategorier som igjen hadde mellom 3-5 underkategorier. Videre i fase to, lagde jeg flere kategorier under disse underkategoriene for å bli godt kjent med materialet, og deretter beveget jeg meg over i fase tre for å reorganisere dataene (Yin 2010, 178-179). Koding av materialet var en sammenfallende prosess som jeg gjentok flere ganger slik Yin (2012, 179) beskriver, og viser at fase to og tre kan gå over i hverandre. Ved å benytte Nvivo 12 kunne jeg markere de delene av informantenes fortelling som tilhørte hvilken kategori. Dette gjorde det oversiktlig og ryddig å bevege seg frem og tilbake mellom kategoriene, og materialet var lettere å formidle på en forståelig måte. Fase fire handler om å lage en ny narrativ med tilhørende tabeller der det er relevant, som blir en viktig analytisk del (Yin 2010, 179). I denne fasen endte jeg opp med 4 hovedkategorier med tilhørende 2-3 underkategorier (se Tabell 1) og dette kan anses som tolkning av det sammenstilte materialet (Yin 2010, 179).

Silverman (2001) referert til i Ryen (2002, 172) poengterer at man ikke skal oppfatte informantens synspunkt som en forklaring, men heller sette søkelys på det analytiske og se etter det situasjonsavhengige og kontekstuelle. Den siste og femte fasen kalles for konklusjonsfasen, og skal være relatert til tolkningen i den fjerde fasen og gjennom den til de andre fasene som er gjengitt (Yin 2010, 179). Dette er en ikke-lineær prosess som er tilbakevendende og iterativ (Yin 2010, 179). Fremgangsmåten og resultatene som studien produserer kan vurderes basert på gyldighet, troverdighet og overførbarhet (Thaagard 2018, 181).

#### *4.6 Pålitelighet, gyldighet og overførbarhet*

Pålitelighet, gyldighet og overførbarhet er begreper som ofte brukes når studier har et kvalitativt design (Tjora 2018, 231). Pålitelighet refererer til at det er en gjennomgående logikk i studien, og forskerens forkunnskaper og posisjon til informantene er viktige

elementer for å vurdere påliteligheten (Tjora 2018, 231). Jeg forsøkte å stille så åpne spørsmål som mulig og ikke lede svarene i den ene eller andre retningen. Refleksjoner underveis har blant annet vært å vise hensyn overfor informantene og ikke stille spørsmål som kan oppfattes som fornærmende eller diskriminerende. Det har vært viktig å ha et kritisk blikk på teori og tidligere forskning, og det har vært krevende å utforme intervjuguidene slik at målet er å løfte frem de positive sidene og undersøke rollene som ledere og støtteapparat rundt har.

Gyldighet knytter seg til en logisk sammenheng mellom utformingen av studien og funnene, samt spørsmålene som skal besvares (Tjora 2018, 231). Sagt på en annen måte handler gyldighet om i hvilken grad studien undersøker det den er ment å studere (Kvale & Brinkmann 2015, 276). Det var et ønske fra Friskgården om å undersøke denne tematikken. Da det er et område innenfor ledelses- og organisasjonsforskning som er mindre utforsket enn andre temaer (Elraz 2018, 736; Follmer & Jones 2018, 325), er det en grunn til at temaet har vært krevende å skrive om. I tillegg kan temaet oppfattes som sensitivt da det er snakk om en potensielt stigmatisert gruppe (Freeman et al. 2005, 53), selv om fokuset er på det positive og opplysninger omkring helse- og diagnose ikke er samlet inn. For å ivareta gyldigheten av prosjektet har jeg grundig gjennomgått teoriene som har vært kilde til tolkninger, og analyseprosessen er beskrevet gjennom en femstegs-modell. Dette viser hvordan jeg har kommet frem til resultatene.

Til slutt er generaliserbarhet et begrep som brukes for å se om funnene i studien har bredere relevans (Tjora 2018, 231). Det har lenge pågått en diskusjon om hvorvidt generaliserbarhet er gjeldende innenfor kvalitativ forskning (Tjora 2018, 238; Kvale & Brinkmann 2015, 289). En innvendig om bruken av begrepet er antallet informanter en studie har (Kvale & Brinkmann 2015, 289). Spørsmålet er ifølge Kvale og Brinkmann (2015, 290) ikke hvorvidt funnene kan generaliseres globalt, men om kunnskapen som skapes i intervjusituasjonen kan overføres til andre lignende og relevante situasjoner. Selv om målet i kvalitative studier ikke er å generalisere generelt for en populasjon eller en gruppe, kan funnene sier noe om utvalget og gi et bilde av hva som kan være viktig for å fungere i arbeidslivet samt hvem som anses som allierte for arbeidstakere med mentale helseutfordringer (Follmer & Jones 2018, 327).

#### 4.7 Forskningsetikk

Fordi man i kvalitative studier kommer tett på informantene er det viktig å være bevisst etiske betraktninger, og vanlig høflighet er et godt utgangspunkt (Tjora 2018, 47).

Forskningsprosjekter skal ikke gjennomføres uten at det er gitt fritt og informert samtykke (Tjora 2018, 47). Det er viktig å være bevisst spenningsfeltet mellom å få et så dypt og inngående intervju som mulig, samtidig som informanten skal respekteres og ikke krenkes (Kvale & Brinkmann 2015, 96). Det er videre viktig å vurdere intervjusituasjonens påvirkning på informantene, for eksempel opplevelse av stress eller ubehag (Kvale & Brinkmann 2015, 97). Fordi intervjuene ble gjennomført digitalt, kan det være utfordrende for en som ikke har kjennskap til informantene fra før å fange opp eventuelle reaksjoner på ubehag. Dette ble sikret i større grad ved at veileder var til stede under arbeidstakerintervjuene, samt å rette fokus på det positive ved arbeidsdeltakelse. Jeg og min master-veileder hadde forberedelsesmøter i forkant av intervjuene. Der gjennomgikk vi hensiktsmessige måter å møte informantene på, og hva jeg burde gjøre dersom det oppstod følelsesmessige reaksjoner underveis.

At perspektivet til den som gjennomfører en studie kan være annerledes enn informantenes forståelse av egen situasjon reiser etiske problemstillinger knyttet til informantenes opplevelse av forskerens forforståelse, og etisk ansvarlighet handler om å markere et tydelig skille mellom perspektivene (Thagaard 2018, 196-197). I denne sammenhengen er det viktig å skille egen tolkning fra informantenes mening (Thagaard 2018, 197). Videre er personvernet til informantene viktig og dette ble ivaretatt ved å opprette databehandleravtale, benytte OsloMet sine rutiner for behandling av lydopptak (OsloMet 2021b), samt anonymisere de transkriberte intervjuene.

## 5. Resultater og diskusjon

I dette kapitlet vil jeg presentere resultatene som er kommet frem av analysen. Gjennom Yin's (2010, 178) fem-trinns fase har jeg kommet frem til 4 hovedkategorier som har 2-3 underkategorier (se Tabell 1). Dette danner grunnlaget for presentasjon og diskusjon av funnene. Resultater og diskusjon er ofte sammenflettet i kvalitative studier og det kan være vanskelig å skille et gitt funn fra dens tolkede mening, innenfor analysens bredere ramme (Levitt et.al 2018, 29). De fem intervjuene med arbeidstakere, veiledere og arbeidsgiver

analyseres og refereres til samlet. Dette er gjort for å presentere helheten i datamaterialet, og få frem de ulike synspunktene under samme kategori (se Tabell 1).

Jeg vil i presentasjon av resultatene omtale arbeidstakerne som *arbeidstaker A og B*, veileder som *veileder A og B* og arbeidsgiveren som *arbeidsgiver*. Sitatene er gjengitt så ordrett som mulig slik de fremkom i intervjuene, men i noen tilfeller har jeg foretatt en språklig justering. Meningsinnholdet og hva informantene fortalte er ikke endret eller justert. Tabell 1 viser en oversikt over hoved- og underkategorier av funnene fra analysen.

Tabell 1

*Funn fra analyse av intervju med arbeidstakere, veiledere og arbeidsgiver.*

<b>Hovedkategori:</b>	<i>Arbeid og arbeidsdeltakelse</i>	<i>Mestring</i>	<i>Relasjoner</i>	<i>Støtte og allierte</i>
<b>Underkategori:</b>	Motivasjon	Medvirkning	Relasjon til og samarbeid med veileder	Støttespillere
	Arbeidsmiljø	Ta vare på meg selv	Leders betydning og relasjon til nærmeste leder	Allierte
	Åpenhet om psykisk helse	Tilrettelegging på arbeidsplassen	Tillit	

### *5.1 Arbeid og arbeidsdeltakelse*

Analysen indikerer at arbeidstakerne hadde et ønske om å komme tilbake til og stå i arbeid, det som går under motivasjon-kategorien (se Tabell 1). Betydningen av arbeidsmiljøet og åpenhet om psykisk helse blir presentert, da informantenes fortellinger indikerer at dette er positivt for deres arbeidsdeltakelse.

### 5.1.1 Motivasjon

Arbeidstakerne har begge vært deltakere i JMO gjennom Friskgården, og beskriver ønske om å være i jobb som årsaken til at de tok imot tilbudet om å være med i tiltaket.

*“Å være hjemme er ikke så bra, men når du er i jobb så får du mestringsfølelse”.*

(Arbeidstaker B)

Begge arbeidstakerne beskriver at de får energi på jobb når de gjør noe som er bra for andre. Arbeidstaker A jobber med miljøarbeid og arbeidstaker B jobber med å bistå eldre i deres hverdag. Ifølge selvbestemmelsesteorien kan man ønske å arbeide på bakgrunn av en iboende årsak som for eksempel motivasjon (Forest et.al 2014, 336). Arbeidstaker A vektlegger at drivkraften i jobben er når beboerne har det bra og det gjør en forskjell å være til stede. Lignende får arbeidstaker B energi når beboerne er takknemlige, når det jobbes med kollegaer man kjenner godt og når arbeidet gjøres for noen som trenger hjelp.

Informantenes beskrivelser peker i retning av prososial motivasjon (Grant 2008, 49) da drivkraften for arbeidstakerne er å hjelpe andre. Fortellingene kan indikere autonom motivasjon (Gagné & Deci 2005, 333), da arbeidsdeltakelse for informantene er frivillig, og ønske om å være i jobb er basert på egne valg (Hetland & Hetland 2011, 106). Fortellingene kan knyttes til selvbestemmelsesteorien og motivasjon som kan oppstå når behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet er oppfylt (Van den Broeck et.al 2016, 1196).

At arbeidstakerne får energi når beboerne er takknemlige og fornøyde peker i retning av deres kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene på en god måte, og behovet for tilhørighet samsvarer med informantenes fortellinger av å være av betydning for andre mennesker (Vansteenkiste, Ryan & Soenens 2020, 3). I tillegg til å føle tilhørighet til et sosialt miljø (Fernet & Austin 2014, 234), slik arbeidstaker B beskriver med å jobbe med kollegaer man kjenner godt. Dersom behovene er oppfylt kan indre motivasjon blomstre og gi bedre mental helse (Van den Broeck et.al 2016, 1198) og indre motivasjon er indikert å være positivt forbundet med arbeidsprestasjoner (Kuvaas et.al 2017, 251). Indre motivasjon synes å motivere lidenskapen for jobben man gjør og skape både glede og interesse (Stone, Deci & Ryan 2009, 79). Det er grunn til å tro at dersom behovet for kompetanse, autonomi og



tilhørighet samt prososial motivasjon er til stede kan det fremme arbeidsprestasjoner (Deci & Ryan 2014a, 18), og på den måten kan arbeidsdeltakelse være positivt for arbeidstakerne. Dette ble underbygget av informantene sine fortellinger.

Veileder B sin fortelling gjenspeiler arbeidstakernes beskrivelse av ønske om å jobbe, og veileder A forteller at vilje til å jobbe må være til stede. I tillegg vektlegges det at motivasjon kan skapes og at det er mulig å opprettholde håpet på at arbeid er mulig.

*“Ja, man må ha et ønske om å komme i arbeidslivet, eller så ... det må være en grunnmotivasjon ja (...). Man må liksom være mentalt til stede og ønske en arbeidstilknytning”.* (Veileder B).

*“Det håpet ser vi når vi jobber, at håpet forsvinner når det for eksempel skjer ting i livet samtidig (...). Å opprettholde håpet, at det er mulig å få det til allikevel. Det er mulig å jobbe med løsninger”.* (Veileder A)

Yrkesstolthet og hyggelige kollegaer kan trekkes frem som eksempler på deler som kan bidra til opplevelse av mening (Bakken, 2012). Motivasjonskomponenten i salutogenese (Bakken, 2012), meningsfullhet, kan knyttes til informantenes beskrivelser da arbeidet tyder på å være verdt å engasjere seg i. Colbert, Bono og Purvanova (2016, 1217) fant i sin studie at gode relasjoner også kan påvirke meningsfullhet. Ensomhet er blant annet negativt knyttet til jobbprestasjoner (Ozcelik & Barsade 2018, 2360) og sosial tilhørighet synes å fremme arbeidsprestasjoner og tilpasning på jobb (Deci & Ryan 2014a, 18). Dette skal videre redegjøres for under arbeidsmiljø.

### 5.1.2 Arbeidsmiljø

Betydningen av et godt arbeidsmiljø kommer tydelig frem hos begge arbeidstakerne.

*“Det er ikke kultur for baksnakking og sånt. Og det skaper trygghet syns jeg. Det er en ting jeg har vært var på i arbeidsmiljøet, det er dette med baksnakking av kollegaer og sånt. Og når det er mye sånt blir jeg utilpass og det gjør noe med meg. Fravær av det er bra”.* (Arbeidstaker A)

*“Jeg koser meg på jobb, samtidig som jeg fullfører jobben min. Jeg får en god følelse”.*

(Arbeidstaker B)

Arbeidstaker B beskriver arbeidsplassen som et sted der man trives godt, føler seg hjemme, det er rom for å be om hjelp og miljø for å hjelpe hverandre. Arbeidsgiver er opptatt av inkludering, og i tillegg til den formelle lederrollen å være en kollega for sine ansatte. For eksempel handler de inn noe godt til påske eller jul, og pynter opp personalrommet. Slike ting vektlegges som viktig i hverdagen. For at alle skal ha det best mulig på jobb er arbeidsgiver opptatt av “å dra i gang ting” og være delaktig slik at de gjør sosiale ting sammen, for eksempel å bestille inn lunsj på fredager.

*“På fredager har vi fredagslunsj. (...) det er klart at det har påvirket oss med koronasituasjonen. Vi har ikke kunnet ha så mye sosialt utenfor jobb. Men det sosiale er bra fordi det som har vært nå er at det sosiale livet har vært på jobb. Sånn at alle sammen har gjort det beste for at alle skal ha det best mulig på jobb”.*

(Arbeidsgiver)

Ifølge House (1996, 326) handler støttende ledelse blant annet om å skape et vennlig og psykologisk støttende arbeidsmiljø, samt rette fokus mot ansattes velvære. Utsagnet vitner om fokus på et godt arbeidsmiljø og ivaretagelse av det sosiale miljøet. Forskning synes å vise at sosiale relasjoner på arbeidsplassen kan fungere som en buffer mot blant annet depresjon (DeTienne et al. 2020). Veileder A forteller at JMO-deltakere som står i jobb skryter av arbeidsmiljøet sitt og at de opplever et sosialt utbytte av relasjonene på jobb. Noen har for eksempel lite nettverk utenfor arbeidsplassen, slik at arbeidsplassen blir en sosial arena. Arbeidstaker B beskriver betydningen av det sosiale på jobb, og å kunne ‘skravle’ på jobb er viktig.

Arbeidstaker A har jobbet på nåværende arbeidsplass i ca. fire måneder, og føler ikke at de dype relasjonene er bygget opp enda. Arbeidstaker A jobbet lengre på sin forrige arbeidsplass og forteller om fine relasjoner som er med den dag i dag. Videre at man ofte finner en kollega der kjemien er god, noen en kan assosiere seg med og snakke med om hvordan en tenker, og

finne støtte i. Fravær av baksnakking av og om kollegaer, slik arbeidstaker A beskriver, kan indikere et inkluderende arbeidsmiljø der ledelsen har satt fokus på hensyntaking og kan indikere vennlig arbeidsmiljø og tilfredshet for de ansatte (House 1996, 326; House 1971, 335). Positive sosiale relasjoner med kollegaer man kjenner godt var videre viktig, og ble beskrevet i både arbeidstakerne og arbeidsgiverens fortellinger. Dette samsvarer med studien til Colbert, Bono og Purvanova (2016, 1217) som fant at slike relasjoner var positivt forbundet med meningsfullhet, følelser og tilfredshet.

Arbeidsmiljø som støtter de tre behovene i selvbestemmelsesteorien kan fremme arbeidsprestasjon og tilpasning på arbeidsplassen (Deci & Ryan 2014a, 18). Arbeidstakernes fortellinger peker i retning av å være del av et sosialt miljø (Fernet & Austin 2014, 234) eller tilhørighet til en gruppe på arbeidsplassen (Van den Broeck et.al 2016, 1201). Arbeidstaker A beskriver at å bygge gode relasjoner tar tid og arbeidstaker B beskriver at å jobbe med kollegaer man kjenner godt gir energi, og begge fortellingene kan peke i retning av høy-kvalitetsrelasjoner (Colbert, Bono & Purvanova 2016, 1199). Ree et.al (2019, 326) undersøkte hvordan ansatte opplever inkludering av sine kollegaer, eller seg selv, på arbeidsplassen når de har ryggproblemer eller mentale helseutfordringer. Gode forhold mellom kollegaer i et klima preget av åpenhet og gjensidighet syntes å være viktig for et inkluderende arbeidsmiljø (Ree et.al 2019, 331). Et godt arbeidsmiljø preget av inkludering og mangfold kan føre til positive utfall som mer åpenhet rundt temaet psykisk helse (Follmer & Jones 2018, 345), og informantenes fortellinger knyttet til åpenhet skal nå presenteres.

### *5.1.3 Åpenhet om psykisk helse*

Begge arbeidstakerne forteller at de synes det er bra med åpenhet rundt temaet psykisk helse. Arbeidstaker A beskriver å ha vært vag i beskrivelser av egne utfordringer, fordi relasjonen til kollegaer og leder enda er ny, men er for åpenhet om psykisk helse. Med sin forrige arbeidsgiver var arbeidstaker A mer åpen mot lederen, og ønsket også å være åpen overfor kollegaer. På nåværende arbeidsplass fortelles det ikke like mye om egne utfordringer. Likevel brukes egne erfaringer i dialog med beboerne.

*“ Så bruker jeg av og til tips og verktøy som jeg synes fungerer godt for meg. Og når jeg gjør det tilkjenner jeg på en måte at jeg har egne utfordringer, men det er nok med på*

*å føle at jeg ikke er hevet over de på et vis. Jeg prøver å alminneliggjøre sånne type ting – vi har alle våre stunder og utfordringer”.*

(Arbeidstaker A)

Arbeidstaker B forteller noe av det samme som arbeidstaker A, at egne utfordringer ikke deles til hvem som helst på arbeidsplassen. Det er et ønske om å bli tatt imot som seg selv, men å være åpen til leder beskrives som positivt. Arbeidsgiveren forteller at det har blitt mer åpenhet rundt temaet psykisk helse, men at det fortsatt er tabubelagt. Det vektlegges at individer ikke skal dømmes ut fra at de er eller har vært syke, det er heller viktig å bli sett og forstått ut fra hvem man er. På organisasjonsnivå kan forståelsen for åpenhet økes ved å gi sosial støtte til en slik gruppe arbeidstakere (Sabat et al. 2014, 261). Veileder A trekker frem at der deltaker har vært åpen oppleves det som bedre prosesser, fordi deltaker er mer fornøyd og leder er takknemlig for opplysninger. Ved å være åpen kan spekulasjoner hos arbeidsgiver reduseres, og unødvendig støy og uro unngås. Noen arbeidsgivere kan bli skeptiske, for eksempel knyttet til merarbeid eller spørsmål om arbeidstaker kan stå i stillingen. Da er det viktig å gi nok informasjon, men ikke mer enn nødvendig. Også veileder B forteller at det er viktig å være åpen om psykisk helse. Men det er også en balansegang fordi det ikke nødvendigvis er lett å være åpen.

*“ (...) arbeidslivet generelt har mye å lære om å forstå at du kan gjøre en god jobb selv om du har en diagnose. (...) Men å skape arbeidsdeltakelse er så viktig på flere nivåer synes jeg. For du får en struktur på dagen, du får ting å gjøre som du mestrer. Du får en hverdag og får tatt tankene i noe annet og det er så mye pluss med å være i arbeid”.*

(Veileder B)

Stigmatisering kan knyttes til psykiske lidelser (Freeman et al. 2005, 53) og behovet for tilhørighet til et sosialt miljø er viktig i selvbestemmelsesteorien (Fernet & Austin 2014, 234). Informantenes fortellinger synes å vise at de ønsker å bli tatt imot av kollegaer og ledere uten merket diagnose eller psykiske utfordringer. Dette kan peke i retning av ønske om å være del av majoriteten på arbeidsplassen. Samtidig som å være åpen kan synes å være enklere når relasjonene er av lengre og av mer varig kvalitet, noe som kan indikere betydningen av høy-

kvalitetsrelasjoner (Colbert, Bono & Purvanova 2016, 1199; Baker, Watlington & Knee 2020, 329) og dens positive innvirkning på arbeidsdeltakelse.

Funnene i dette delkapittelet indikerer at arbeidstakerne ønsket å være deltakere i JMO på bakgrunn av et ønske om å komme ut i arbeid igjen. Når individer mottar støtte og opplever et positivt sosialt klima på arbeidsplassen kan det bidra til en forsterket følelse av egenverd (Finne, Christensen & Knardahl 2014, 9). Kvaliteten på sosiale relasjoner på arbeidsplassen blir beskrevet som positivt (Colbert, Bono & Purvanova 2016, 1199;1217), og peker i retning av arbeidstakernes beskrivelser av å jobbe med kollegaer de kjenner godt som positivt. Individets tro på egne evner utvikles ifølge Bandura (2012a, 13) gjennom mestringsopplevelser, og mestring presenteres i neste delkapittel.

## *5.2 Mestring*

Tidligere forskning synes å vise at mestring og selvtillit er viktige faktorer for god mental helse (Finne, Christensen & Knardahl 2014, 9), og alle informantene vektla mestring som viktig for å fungere godt i arbeid. Veileder A beskriver mestring som viktig for å håndtere det man møter på arbeid, og for å gjøre den jobben man skal. Dette kan peke i retning av håndterbarhet (Antonovsky 2012, 40), der Hobfoll (1989, 516) beskriver mestring som et element for å håndtere krav og utfordringer. Arbeidstaker B opplever mestring når det er godt samarbeid på arbeidsplassen. Forholdet en har til andre mennesker kan anses som en motstandsressurs innenfor den salutogene modellen (Langeland 2014, 12), og mestringsstro kan ifølge Bandura (2012b, 34) oppnås ved samarbeid med andre, noe som peker i retning av arbeidstaker B sin beskrivelse.

Arbeidstakernes fortellinger om at det gir motivasjon å vite at de gjør noe som er bra og nyttig for andre, peker i retning av prososial motivasjon (Grant 2008, 49) og kan knyttes til mestring da kompetanse behovet i selvbestemmelsesteorien innebærer opplevelse av mestring (Vansteenkiste, Ryan & Soenens 2020, 3). Veileder B beskriver at så lenge man opplever mestring så vil man videre, og mestringsaspektet som veilederne beskriver samsvarer med Follmer og Jones (2018, 339) sin gjennomgang der mestring var positivt relatert til motivasjonen til å stå i jobb. Jeg vil her presentere mestring i tre delkategorier; medvirkning, å ta vare på seg selv og tilrettelegging på arbeidsplassen.

### 5.2.1 Medvirkning

Begge arbeidstakerne forteller at de har fått medvirke i JMO-tiltaket og arbeidstaker A vektlegger at tiltaket har vært tilpasset sine behov. Veilederne vektlegger også dette, at tiltaket handler om brukeren og det er vanskelig å lykkes hvis de selv ikke ønsker å stå i eller komme tilbake til arbeidslivet. Mestringsperspektivet står sentralt for å lykkes med brukermedvirkning (Thorsen 2011, 456) og det er større sannsynlighet for å lykkes med arbeidsdeltakelse om støtten som gis samsvarer med satte målsettinger (Hillborg, Svensson & Danermark 2010, 149). Kontakt med yrkesrehabiliterings tjenester var ifølge Andersen, Nielsen & Brinkmann (2012, 99) positivt.

Studien til Hillborg, Svensson og Danermark (2010, 156) viste at uformell kontakt med veilederen var positivt og dette blir støttet opp av veiledernes fortellinger, der brukermedvirkning kommer frem som viktig. Veileder A poengterer at arbeidstakerne selv må eie prosessen, og at det er essensielt for å lykkes med å komme ut i arbeid. Brukerne står i sentrum med læring og mestring gjennom hele prosessen, og veileder B forteller at de jobber ut fra deltakernes egne interesser knyttet til for eksempel type arbeid og arbeidsplasser.

Brukermedvirkning, å bli møtt med forståelse og aksept fra støtteapparat synes å være viktig og det kan innebære individuell rådgivning eller veiledning (Thorsen 2011, 456, 467-468) Ntoumanis et.al (2020, 1) meta-analyserte intervensjoner innenfor helsefremmende litteratur, som undersøkte virkningen av helsefelts-intervensjoner, i lys av selvbestemmelsesteori, selvbestemmelseskonstruksjoner og helseindekser. I studier der teknikker som bruk av ikke-kontrollerende språk og å gi meningsfulle begrunnelser ble benyttet var psykologiske helseutfall positive og ble ansett som autonomistøttende (Ntoumanis et.al 2020, 15). Veileder B forteller at å forklare hvorfor de utfordrer deltakerne er viktig, som kan knyttes til Ntoumanis et.al (2020, 15) sine funn der begrunnelser var positivt. Settes tiltakene og oppfølgingen inn i deltakerne sin hverdag, og på hvilken måte de mestrer oppgaver de får, kan det også gi andre gevinster på sikt forteller veileder B.

### 5.2.2 Ta vare på meg selv

Den salutogene modellen presenterer hva som fremmer helse og positive opplevelser (Antonovsky 2012, 36-41) og begge arbeidstakerne beskriver viktigheten av å kjenne egen helse og egne begrensninger for å fungere godt i arbeid.

*“Helsen min er viktig. Ikke overstige mitt energinivå. Jeg må lytte til kroppen min (...).”*

(Arbeidstaker B)

*“Viktig at jeg klarer på en måte å kjenne meg selv, så jeg klarer å se at nå har jeg kanskje litt lite å gå på, eller nå må jeg stoppe opp og se hva det handler om (...).*

*Det handler egentlig ganske mye om det å greie å ta vare på seg selv.”*

(Arbeidstaker A)

Arbeidstaker B forteller om vurderinger knyttet til å dra på jobb eller holde seg hjemme, og beskriver viktigheten av å ikke overstige sitt energinivå. For eksempel bruker arbeidstaker B og JMO-veileder et kart over ulike energi-nivåer for å være bevisst på hva som gir og hva som tar energi. Veilederen bistår med å tenke fornuftig i forhold til jobb, at det ikke jobbes for mye og at det føles bra å være i jobb. Arbeidstaker A beskriver en lettelse i det å ikke jobbe mer enn det som er bra, og at det er viktig å kjenne på å fungere stabilt.

I den salutogene modellen foreligger det opplevelse av håndterbarhet dersom individer takler utfordringer og kommer seg videre i livet (Antonovsky 2012, 40), og ferdigheter og kompetanse spiller inn på hvordan ulike situasjoner blir håndtert (Bakken, 2012).

En motstandsdyktig mestringsevne krever ifølge Bandura (2012a, 13) innsats, og tro på egne evner utvikles gjennom mestringsopplevelser. Ved å kjenne egne begrensninger kan arbeidstakerne unngå å jobbe for mye, som potensielt kan påvirke den psykiske helsen negativt. Stressfaktorer (Antonovsky 2012, 50) kan kobles mot informantenes opplevelse av mestring knyttet til egen helse da stressfaktorer kan være helsebringende dersom man håndterer de (Antonovsky 2012, 50), og kroniske stressfaktorer indikerer et individs OAS nivå (Antonovsky 2012, 51). Det er grunn til å tro at arbeidstakerne har en sterk opplevelse av sammenheng (Antonovsky 2012, 39) fordi beskrivelsene deres samsvarer med begripelighet,

håndterbarhet og meningsfullhet (Antonovsky 2012, 39-40; Bakken 2012). Ved å håndtere utfordringer og stressfaktorer kan det skape en opplevelse av mestring, og dette kan bidra positivt på arbeidsdeltakelse (Antonovsky 2012, 50-51).

Videre innenfor mestringskategorien (se Tabell 1) kan kollegaer, støtteapparat og ledere tilrettelegge i arbeidslivet (Olsen & Nystuen 2017, 13). På hvilken måte dette har positiv innflytelse på arbeidsdeltakelse skal nå beskrives.

### 5.2.3 Tilrettelegging på arbeidsplassen

Arbeidsgiveren er i sin fortelling opptatt av å finne ut hva som er best for de ansatte, slik at de kan stå i jobb. For eksempel ved å spørre: Hva kan jeg gjøre som leder for å tilrettelegge så du kan være i jobb? Arbeidstaker B legger vekt på at det er viktig å lytte til egen kropp og trekker frem dialog med nærmeste leder. Dialog innebærer at to eller flere personer snakker sammen som likestilte for å utforske for eksempel ulike synspunkter eller erfaringer (Bluebird 2000, 1). Dersom arbeidstaker B synes det er vanskelig å snakke med lederen om enkelte ting, kan JMO-veileder brukes som en støtte for å ta opp disse tingene med lederen. Arbeidstaker A forteller at passelig arbeidsmengde er viktig for å fungere godt i jobb. Dette er også et eksempel arbeidstaker B trekker frem, der lederen hjelper med å tilrettelegge slik at vaktkombinasjonen fungerer godt. Det oppleves som fint for arbeidstaker A å holde på nåværende arbeidsmengde for å føle på å fungere stabilt.

Videre beskriver arbeidstakerne lederens involvering i forhold til tilrettelegging, og lederens vilje til å bistå medarbeideren og tilrettelegge på arbeidsplassen kan indikere støttende ledelse (Yukl & Gardner 2020, 56). Veileder A forteller om hvordan å pushe eller pirke i arbeidet med deltakere. Det handler om å utfordre og bryte et mønster av for eksempel unngåelse.

*“Hva kan vi gjøre sammen for å bryte det mønsteret? (...) Kommunikasjon – å våge å si noe om hva man trenger for å hente ut det beste i jobb. At man trenger tilrettelegging, at man er redd for å be, for eksempel, om å slippe vakter”.*

(Veileder A).



Fra arbeidsgiveren sitt perspektiv er det viktig og ønskelig å tilrettelegge slik at ansatte skal ha det best mulig på jobb. Som eksempel trekkes det frem tilrettelegging av arbeidsoppgaver, men at det samtidig er en balansegang som kan være utfordrende.

*“Det er en balansegang med tilrettelegging og ta vare på de andre som er på jobb. Skal du tilrettelegge for mange så blir det mer på andre, så den balansegangen synes jeg er vanskelig noen ganger”.*

(Arbeidsgiver)

Det kan være utfordrende å balansere dette fordi man som leder har økonomiske rammer og et budsjett som skal holdes. Samtidig vektlegges viktigheten av å komme ut i jobb, og at dersom det tar litt lengre tid så oppleves det som viktigere enn at ting går fort framover. Tilpasning av arbeidsmengde kan indikere følelse av empowerment (Yukl & Gardner 2020, 432).

Arbeidstakernes beskrivelser av lederes vilje til å tilpasse blant annet arbeidsmengde, vitner om House (1996, 326) sin beskrivelse av støttende ledelse – der ansattes behov og preferanser er i fokus. Studier tyder på at usikkerhet i jobben og lav kontroll synes å vise negativ sammenheng med psykisk helse (Finne, Christensen & Knardahl 2014, 5). Informantenes fortellinger indikerer en viss kontroll over egen arbeidshverdag i form av mulighet for å tilpasse av arbeidshverdagen og tilrettelegging (Slemp et.al 2018, 707). Forståelse fra ledelsen synes å være en årsak til at arbeid er positivt, og peker i retning av jobbautonomi og opplevelse av støtte fra lederen (Slemp et.al 2018, 707).

Funnene i dette delkapittelet synes å vise at JMO-tiltaket, der målsettingen er ordinært arbeid, kan ha et bedre grunnlag for å bli vellykket dersom brukerne får medvirke og være med å eie prosessen. Sosial støtte og mestring hadde ifølge informantene innflytelse på deres motivasjon til å søke- og stå i jobb, og støttes av funnene til Follmer og Jones (2018, 339) der dette syntes å være positivt for personer som var delaktig i arbeidsmestrings-program. Arbeidstakerne vektlegger også viktigheten av å kjenne egen helse og er bevisst på hva som skal til for at de skal fungere godt.

Tidligere forskning indikerer at sosiale relasjoner på jobb blant annet forebygger mot depresjon (DeTienne et al. 2020), og forståelse for symptomer er viktig på arbeidsplassen

(Andersen, Nielsen & Brinkmann 2012, 98). Arbeidstakernes fortellinger kan indikere at selv om lederen tilrettelegger arbeidet, er det også et avgjørende element at de selv er bevisst på egne begrensninger slik at de har det best mulig på jobb. For eksempel slik arbeidstaker B bruker som verktøy, kart over energi-nivåer. Bandura (2012a, 13) oppfordrer til å måle mestrings suksess ved å se på selv-forbedring heller enn å sammenligne seg med andre, og dette peker i retning av informantens beskrivelser. I kombinasjon med god tilrettelegging på arbeidsplassen, indikerer det å sette grenser for seg selv som viktig for å lykkes med å stå i arbeid.

### 5.3 Relasjoner

Arbeidstakerne fortalte åpent om deres relasjon til sin JMO-veileder og nærmeste leder på arbeidsplassen. Tillit blir presentert som et delkapittel, da det var noe som gikk igjen i både veilederne og arbeidsgivers fortellinger.

#### 5.3.1 Relasjon til og samarbeid med veileder

Rollen til veileder i JMO-tiltak trekkes frem som viktig og arbeidstaker A og JMO-veilederen kjenner hverandre godt da de har jobbet sammen på et oppfølgingstiltak fra tidligere, før de fortsatte på JMO. Fordi de kjenner hverandre godt, beskriver arbeidstaker A en trygghet i å være i tiltaket. Dette peker i retning av funnene til Hillborg, Svensson og Danermark (2010, 156) der informantene beskrev det positive ved å ha et forhold til de ansatte og å bli behandlet som likeverdige.

*“(...) det var en prosess der samtalene etter hvert ble mer konstruktive, og jeg klarte å benytte meg av tilbudene. Tror det handler om veilederen min som klarte å skape en trygghet i relasjonen og gi meg håp for at det gikk an å jobbe med tingene og komme videre”.*

(Arbeidstaker A)

Arbeidstaker A sin fortelling preges av opplevelse av å bli sett og at veileder har vært en støtte. Kommunikasjon vektlegges og at veileder er til å stole på. For eksempel har det blitt kommunisert dersom ting ikke går som planlagt, og veileder har hjulpet med å finne verktøy som kan benyttes.

Arbeidstaker B forteller om å ha lært mye av veilederen og at relasjonene deres er bra. Videre er veileder behjelpelig, for eksempel når det gjelder å snakke med leder på arbeidsplassen om ting som oppleves som vanskelig å snakke om. På den måten er veileder en støtte, og arbeidstaker B kan være åpen med veileder om følelsene sine.

*“Veilederen er med på å hjelpe meg å ikke ‘over-jobbe’. At jeg tar vare på meg selv.*

(Arbeidstaker B)

Veileder A forteller om en tett relasjon til deltakerne og at de bruker mye tid fordi det ikke kun handler om jobb, det kan også være andre ting i livet som familie eller økonomi. Relasjonen er profesjonell, men de kommer tett på livene til deltakerne. Veileder B gir noe av den samme beskrivelsen i sin fortelling. Tillit og trygghet vektlegges i oppstarten, å møte folk der de er og å høre deres historie. Når det ligger i bunn kan veileder gå videre på å utfordre deltakerne, og det er lettere når tilliten er der.

*“Vi blir godt kjent (...). Det er grunnen til at jeg har jobben jeg har. Jeg er glad i folk og vil deres beste. Jeg går inn i det med et sterkt ønske om at de skal lykkes”.*

(Veileder A)

*“(...) For det er hele tiden i bunn det er å skape ... en livsmestring så man kjenner at man har en god hverdag og at arbeidslivet er en del av det. Å få være deltaker i arbeidslivet – det gir så mye helse hvis du får det på de premissene som matcher deg da”.*

(Veileder B)

Studien til Hillborg, Svensson og Danermark (2010, 156) vektla viktigheten av kontinuerlig og fleksibel støtte fra støtteapparat, og begge veilederne uttrykker et sterkt ønske om at deres deltakere skal lykkes med ordinært arbeid. Dette kan indikere at de anser denne gruppen med arbeidstakere som en ressurs i arbeidslivet (Thorsen 2011, 453). Arbeidstakerne beskriver rollen veileder har som en støtte, og relasjonen er preget av trygghet og god kommunikasjon. Dette samsvarer med Porter, Lexen og Bejerholm (2019, 326) sin studie der aktører innenfor sosial- og helsetjenester er viktig for å komme tilbake i- og stå i arbeid. Sosial støtte kan

fungere som buffer mot psykiske helseproblemer (Antonovsky 2012, 139; Lin, Woelfel & Light 1985, 250), og en vesentlig livsbegivenhet (Antonovsky 2012, 51) kan tenkes å være tilbakevending til arbeid etter en periode utenfor arbeidslivet. Informantenes fortellinger indikerer at rollen til JMO-veileder er en trygghet og stressfaktorer som arbeidstakerne møter kan være positive fordi det utvikler opplevelse av mestring og mestringstro (Antonovsky 2012, 50; Bandura 2012b, 34).

### 5.3.2 Leders betydning og relasjon til nærmeste leder

Arbeidstakerne beskriver relasjonen til sin nærmeste leder som en god relasjon, og tilpasning av arbeidsmengde er et viktig element som trekkes frem for å fungere godt i jobb. Opplevd støtte fra ledelsen omfatter både tilbakemeldinger og arbeidsrelatert informasjon, men også sympati, omsorg og oppmuntring (Ng & Sorensen 2008, 245). For eksempel kan lederen bistå de ansatte når arbeidsmengden øker og på den måten hjelpe dem med å gjennomføre sine arbeidsoppgaver (Škerlavaj, Černe & Dysvik 2014, 989).

I tillegg til tilpasning av arbeidsmengde forteller begge arbeidstakerne at de er åpne og kan si sin mening til lederen. Arbeidstaker A er åpen om tanker om begrensninger på arbeidsplassen, for eksempel forslag til miljøaktiviteter og lederen beskrives som en som lytter til dette og at de sammen kan reflektere. Arbeidstaker B forteller også om åpenhet mot lederen. I likhet med relasjon til veileder beskrives åpenhet om følelser og opplevelse av at lederen er til stede hvis behovet for å snakke oppstår. Samarbeid er også noe arbeidstaker B trekker frem i relasjonen til sin nærmeste leder, samt opplevelsen av å bli sett.

*“Lederen har vært der for meg, jeg har kunnet snakke om ting. Om jeg føler meg litt dårlig så sier hun for eksempel; sett deg en halvtime. Hun ser hver enkelt person (...).”*

(Arbeidstaker B)

Der det fungerer godt å stå i arbeid beskriver veilederne lederens betydning og god dialog med lederen. Veileder A forteller at en leder som ser de ansatte er positivt. På samme måte forteller veileder B at der deltakerne er i jobb, preges det av at lederen har en rolle i samarbeidet.

*“(...) der leder har en grunnverdi som at inkludering er viktig. For når leder har den grunntanken får man ofte til, at det forplanter seg til kollegaene liksom”.*

(Veileder B)

Utsagnet indikerer at dersom lederen går foran som et eksempel på at inkludering på arbeidsplassen er positivt, kan det smitte over på de ansatte og skape et inkluderende arbeidsmiljø. Pettersen og Fugletveit (2015, 637) undersøkte gjennom kvalitative intervjuer erfaringene bedriftsledere har med å ansette arbeidstakere med mentale helseproblemer, og en vei å gå for å snu trenden med ekskludering av disse arbeidstakerne er ved å forbedre kulturen på arbeidsplassen for inkludering av personer med mentale helseproblemer (Pettersen & Fugletveit 2015, 640). Ree et.al (2019, 331) fant at inkludering av kollegaer blant barnehageansatte var enklere når de var åpne om utfordringer knyttet til helse. I tillegg indikerte funnene at å være ansatt med mentale helseutfordringer opplevdes utfordrende, og at det trolig er behov for økt innsats fra ledelsesnivå for å fremme inkluderingspraksiser overfor ansatte med helseutfordringer (Ree et.al 2019, 331).

Veileder B forteller videre at dersom leder har grunnverdi om inkludering, så er det også forståelse for at det ikke nødvendigvis kommer inn en ferdig preppet arbeidstaker og at gjennom samarbeid skaper man en god ansatt. Park og Jung Jang (2017, 718) fant i sin studie at dersom ledere gir ansatte ressurser som autonomi og oppmerksomhet, vil ansatte oppfatte ledelsen som støttende (House 1996, 326). Ledelsen er ifølge Montano et al (2017, 327) en viktig bedriftshelsefaktor. Arbeidstakerne beskriver ledere som lytter til deres tanker, utfordringer og problemer og dette kan blant annet bidra til å minske stress (Yukl & Gardner 2020, 55). Funnene kan også peke i retning av jobbautonomi og autonomistøttende stil fra lederen da fortellingene preges av at de ansatte kan påvirke egen arbeidshverdag og gis mulighet for valg og innspill (Slemp et.al 2018, 707).

Veilederens utsagn om betydningen av lederen for gode arbeidsmiljøer styrker funn som er gjort i tidligere forskning, der arbeidsgivere med kompetanse på området kan bidra til et mer bærekraftig arbeidsliv (Porter, Lexen & Berjerholm 2019, 335). Rollen lederen har for arbeidstakerne kan være en person som inkluderer, tilrettelegger, som viser støtte og tar hensyn (House 1996, 326; Yukl & Gardner 2020, 54).

### 5.3.3 Tillit

Opplevelse av begripelighet innebærer at tillit til at stimuli, som for eksempel arbeidsoppgaver, er forståelige og forutsigbare (Antonovsky 2012, 39). Dette kan knyttes til relasjon til leder og leders vilje til å tilrettelegge på arbeidsplassen. Arbeidsgiver vektlegger at tillit er viktig i relasjon til de ansatte og er opptatt av at de ansatte blir sett og forstått. For eksempel beskriver arbeidsgiver at dersom en ansatt opplever visse arbeidsoppgaver som vanskelig på en gitt vakt, så kan de ha dialog og tilpasse arbeidsoppgavene. Veileder B er opptatt av trygghet og tillit i oppstartsfasen, og veileder A beskriver også dette.

*“Det deltakerne sier er dette med tillit. At de har en iboende trygghet på at jeg ønsker de godt. At jeg vil være med å backe opp for å nå mål”.*

(Veileder A)

Veileder A ser på egen rolle som en deltakerne kan ha tillitt til, være et medmenneske for og hjelpe for å nå målsettingene som er satt. Veileder A beskriver viktigheten av gjensidig respekt for å lykkes, og videre er både humor, krav og støtte viktig. Tillit gjør at man løser opp og når tillit er på plass kan man sette og pushe grenser. Ansattes psykiske helse blir positivt knyttet til tillitsrelasjoner ifølge Montano et al (2017, 327), og tillit mellom ansatt og leder kan for eksempel skape bedre samarbeid (Jacobsen & Thorsvik 2015, 128).

Ovenstående funn viser at informantene har gode relasjoner til JMO-veileder og nærmeste leder. Forskning synes å vise at ledere og kollegaer på arbeidsplassen kan fungere som en buffer for den psykiske helsen (DeTienne et al. 2020), men resultatene indikerer at JMO-veilederen også har stor betydning. Blant annet trekker arbeidstaker B fram at veilederen bevisstgjør dette med å ta vare på seg selv, og dette kan være forbundet med opplevelse av mestring. Arbeidstaker A beskriver en relasjon som er preget av støtte og trygghet.

Perspektivene fra veilederne og arbeidsgiver tyder på at støtteapparat også er opptatt av gode relasjoner og tillit. Kombinasjonen av å ha et forhold til ansatte i støtteapparat, bli behandlet som en likeverdig og samhandling om planlegging og oppfølging, styrket i studien til Hillborg, Svensson og Danermark (2010, 156) tillit mellom partene. Tillitsfulle relasjoner, for eksempel til andre på arbeidsplassen, kan engasjere individer i prososial atferd (De Dreu 2006, 1250). Støtte og allierte vil nå presenteres.

#### 5.4 Støtte og allierte

WHO har satt fokus på å redusere stigma knyttet til mental helse (WHO 2013, 18), og støtte spiller en viktig rolle for individer som er stigmatisert (Wessel 2017, 252). Begge arbeidstakerne forteller at de har god støtte rundt seg og flere de kan henvende seg til. Veileder B beskriver viktigheten av at støtteapparatet omkring, som NAV, JMO-veiledere eller behandlerapparat ikke gir opp. Det er viktig å lete etter andre måter å gjøre ting på dersom det ikke lykkes første gangen. I denne delen presenteres funnene knyttet til støttespillere og potensielle allierte for arbeidstakerne.

##### 5.4.1 Støttespillere

Når arbeidstakerne ble spurt om hva de assosierer med begrepet støttespiller fortalte de om hvem de anser som støttespillere og hvilken betydning det har på deres arbeidsdeltakelse. Arbeidstaker A sin fortelling om å finne en kollega der kjemien er god og som man kan støtte seg på, er sammenfallende med det Colbert, Bono og Purvanova (2016, 1217) beskriver som høy-kvalitetsrelasjoner. Til en viss grad anser også arbeidstaker A sjefen på nåværende arbeidsplass som en støttespiller. Arbeidstaker A har vært åpen om personlige utfordringer, men uten å utdype noe særlig. For eksempel er det en støtte at vaktkombinasjoner kan tilpasses. Å bli møtt med forståelse for blant annet sin arbeidskapasitet blir av Andersen, Nielsen & Brinkmann (2012, 98) poengtert som viktig. Arbeidstaker A beskriver videre at å alliere seg med den personen som kan gi det som trengs i en gitt situasjon er fint, og at både JMO-veileder, venninner og familiemedlemmer kan fungere som støttespillere. Fastlegen har vært en viktig støttespiller fordi fastlegen tok seg tid til lange samtaler.

*“Jeg er nok selektiv i forhold til hvem jeg velger å luften ting for. Jeg er bevisst på hva jeg selv trenger”.* (Arbeidstaker A)

Utsagnet synes å vise at arbeidstaker A er bevisst sin egen helse og i stor grad selvstendig når det gjelder utfordringer. Dette kan peke i retning av håndterbarhet (Hobfoll 1989, 516) der arbeidstaker A synes å håndtere krav som stilles (Antonovsky 2012, 40; Bakken 2012), og støtter seg til utvalgte støttespillere ved behov.

Arbeidstaker B beskriver familien som støttespiller og spesielt søsteren som er flink til å se arbeidstaker B. Veileder i JMO-tiltaket blir også trukket fram som støttespiller fordi veileder oppmuntrer til å gå på jobb og bistår med å vare på seg selv. Tett oppfølging fra JMO-veileder kan ha gitt ferdigheter og økt personlig innsikt (Hillborg, Svensson & Danermark 2010, 160) slik at veileders rolle kan være en støttespiller for arbeidstaker B. Videre trekkes DPS fram som støttespiller fordi de kan fange opp arbeidstaker B ved behov og bistå med å vurdere helsen. DPS står for distriktpspsykiatrisk senter og er en del av det psykiske helsevernet i Norge (Veiviseren 2019). I likhet med arbeidstaker A er det ulike støttespillere som trekkes frem, basert på behov.

Begge veilederne anser egen rolle som støttespiller. Støttespiller blir for veileder A en som er med på laget, som er støttende og som kan være en som "pirker borti". Med 'pirke' refereres det til å utfordre og ved å bryte uheldige mønstre av for eksempel unngåelse. Fortellingen er videre sammenfallende med arbeidstaker A i at støttespillere kan variere. Begge veilederne trekker fram lignende støttespillere som arbeidstakerne, og det er fokus på støttespillere i JMO-tiltaket fordi rehabiliteringsforløpet kan være utfordrende og man trenger personer som kan gi trøst og omsorg, men som også kan utfordre. At veilederne i rollen som støttespiller utfordrer arbeidstakerne kan peke i retning av autonomi (Deci & Ryan 1985, 29; Gagne & Deci 2005, 333). Mestringstroen kan utvikles og endres ved sosial overbevisning (Bandura 2012a, 13) men også ved reduksjon av negative tilbøyeligheter (Bandura 2012b, 5). Mestring og motivasjon var positivt relatert til personer i arbeidsmestrings-program (Follmer & Jones 2018, 339), og støtte fra støtteapparat (her JMO-veileder) vises i studien til Hillborg, Svensson og Danermark som positivt (2010,156).

Arbeidsgiver forteller at støttespiller på jobb er noen som kan hjelpe arbeidstakerne til å ha det bra og at det handler om å ha noen på sin side. Arbeidstaker B forteller om lederen som noen man kan snakke med og som en støttespiller. Beskrivelsen kan peke i retning av sosial støtte (Lin, Woelfel & Light 1985, 250), som kan komme fra flere personer (Lin, Woelfel & Light 1985, 251), og opplevd lederstøtte - i form av en leder som arbeidstaker B kan snakke med og som bryr seg om ansattes velvære (Eienberg et.al 2002, 565; Škerlavaj, Černe & Dysvik 2014, 989). Videre vektlegger arbeidsgiver at Friskgården og NAV fungerer som viktige støttespillere. NAV ble også trukket fram hos veileder A. En alliert person (Brooks &



Edwards 2009, 137) kan for eksempel være en leder (Schneider, Wesslemna & DeSouza 2017, 3), eller en kollega (Wagner, Yates & Walcott 2012, 109) og informantenes beskrivelser av allierte redegjøres videre for.

#### *5.4.2 Allierte*

På tross av at begge arbeidstakerne forteller om støtte fra mange rundt seg, trekker ikke arbeidstaker A fram en sterkt alliert. Arbeidstaker A omtaler sin tidligere fastlege som en type alliansepartner, men er selektiv med hvem ting luftes for. Arbeidstaker B beskriver JMO-veileder som en type alliert, fordi veileder hjelper og oppmuntrer til å gå på jobb. Videre er også helsetjenesten/oppfølgingstjenesten en type alliert for arbeidstaker B, fordi de kan gi støtte ved behov.

Resultatene kan synes å vise at alliert (Brooks & Edwards 2009, 137; Follmer & Jones 2018, 345) er et sterkt begrep i denne sammenhengen, da arbeidstakerne beskriver arbeidsplasser og arbeidsmiljø preget av gode relasjoner og støttende mennesker. Videre kan det indikere at behovet for at noen taler deres sak eller heier dem frem (Follmer & Jones 2018, 345) ikke er sterkt tilstedeværende. Ved å gi sosial støtte til ansatte med mentale helseutfordringer kan man øke forståelsen for åpenhet (Sabat et.al 2014, 261), men det er grunn til å tro at kollegaer eller ledere ikke kan fungere som slike allierte dersom de ikke innehar informasjon om gitte utfordringer.

For eksempel, slik arbeidstaker A beskriver, kan fravær av baksnakking mellom kollegaer på arbeidsplassen indikere fravær av ekskludering på arbeidsplassen. Da arbeidstakerne forteller at de ønsker å bli tatt imot som seg selv og ikke dele for mye av egne utfordringer, kan mindre åpenhet peke i retning av at de ikke trekker fram sterke allierte. Dette styrkes også med at fellestrekk ved de allierte arbeidstakerne trekker frem vet om psykiske utfordringer i form av at det er JMO-veileder, fastlege eller helsetjeneste/oppfølgingstjeneste. Allierte er ifølge Washington og Evans (1991, 200) bevisst egen posisjon, og i kraft av deres posisjoner kan støtten de gir være viktig. Det kan derfor synes å trekkes et skille mellom å motta støtte og anse noen som alliert.

Arbeidstakernes beskrivelser synes å være sammenfallende med veileder A sin beskrivelse om at hvem som er alliert kan endre seg.

*“Jeg tror nok i ulike faser i tiltaket så er jeg en sånn, en alliert som en støtter seg mye til. Men den viktigste allierte er de selv. Om de ikke selv kjenner at de er på samme lag som er mål i forhold til å stå i jobb eller klare å beholde jobb, så går det ikke”.*

(Veileder A)

For eksempel forteller veileder A at når man kommer ut i jobb så kan en alliert endre seg fra veileder, til en kollega eller leder, eller noen i familien. I likhet med veileder A forteller veileder B at det er viktig at deltakerne lærer å håndtere utfordringer selv og anerkjenne at det man gjør er bra.

*“Man må lære seg å legge merke til det man gjør som er bra, tror jeg. Kan ikke alltid tenke at andre skal legge merke til det, man må se det selv også. Og da kan man i en ideell verden si at kollegaer skal gi positive tilbakemeldinger, og ledere. Men det er ikke sikkert at det kommer til å vedvare, eller av og til så kommer man bort. Og da må man huske å gi seg en klapp på skulderen selv”.*

(Veileder B)

Veileder B forteller videre at egen rolle er en som ‘heier på’, og i det legges det å stå på sidelinjen og utfordre, legge merke til det som er bra og anerkjenne at man klarer å løse oppgaver. Utsagnet indikerer at selv om veileder B står i en alliert eller ‘heie på-rolle’ så må deltakerne også heie på seg selv. Dette sammenfaller med veileder A sin fortelling om at deltakerne må være allierte med seg selv.

Det er grunn til å tro at opplevelse av mestring (Antonovsky 2012, 40) kan være en årsak til at informantene ikke trekker frem noen sterkt allierte, da arbeidstakerne synes å håndtere stressfaktorer de blir utsatt for (Antonovsky 2012, 50) og benytte seg av støttespillere i de situasjonene de har behov for det (Covels & Galloway 2009, 409; Hillborg, Svensson & Danermark 2010, 160; Sabat et.al 2014, 260). Videre preges ikke informantenes fortelling av sterke opplevelser av stigma (Goffman 2011, 9). For eksempel kan arbeidsgivers fravær av fokus på diagnoser (Olsen & Nystuen 2017, 26) peke i retning av støttende ledelse (House 1996, 326) og tillit mellom ansatt og leder, som i studien til Montano et.al (2017, 327) var

positivt forbundet med psykisk helse. Videre kan allierte benytte språk og spesifikk atferd som viser at de vil gi best mulig støtte (Sabat et.al 2014, 260-261), og dette peker i retning av arbeidstaker B beskrivelser av JMO-veileder og arbeidstaker A beskrivelser av fastlege.

Funnene i dette delkapittelet indikerer først og fremst at støtte er viktig for begge arbeidstakerne (Wessel 2017, 252). Videre er å bli møtt med forståelse for arbeidskapasitet (Andersen, Nielsen & Brinkmann 2012, 98) viktig, der tilpasning av vakter og endring av arbeidsoppgaver trekkes frem som eksempler. Støttespillere kan bistå med å opprettholde motivasjon og jobbe slik at personen på sikt kan støtte seg selv (Olsen & Nystuen 2017, 63). JMO-veileder og helsetjenesten kan fungere som alliert for arbeidstaker B, men støtte mottas også fra andre personer og instanser. Fastlege kan anses som alliert for arbeidstaker A, men det trekkes ikke frem noen sterkt allierte.

Fortellingene til informantene kan indikere en opplevelse av sammenheng (Antonovsky 2012, 39). Funnene peker i retning av at informantene har ressurser tilgjengelig (Antonovsky 2012, 50; Hobfoll 1989, 516) til å håndtere utfordringer og komme seg videre i livet (Antonovsky 2012, 39). Jo høyere en person er på helse-kontinuumet jo mer sannsynlig er det å ha en sterk OAS (Antonovsky 2012, 51). Videre kan funnene også indikere mestringstro (Bandura 2012b, 34) da informantene har tro på egne evner til å gjennomføre handlinger og takle ulike situasjoner (Bandura 2012b, 2). Veileder A beskriver at det er viktig å være alliert med seg selv og veileder B poengterer viktigheten av å se sine egne prestasjoner og anerkjenne disse.

Funnene fra studien synes å indikere at arbeid er positivt på flere måter. Motivasjonen om å takke ja til JMO-tiltaket synes å være ønske om å komme tilbake til arbeidslivet. Fortellingene indikerer at mestring og motivasjon oppstår når de har gjort noe bra for andre, som peker i retning av prososial motivasjon (Grant 2008, 49). Arbeidsmiljøene indikerer å være positivt forbundet med autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci & Ryan 2014a, 18) og opplevelse av sammenheng (Antonovsky 2012, 39). Jobbautonomi (Slemp et.al 2018, 707) peker videre i retning av å være positivt for deres arbeidsdeltakelse, og støtte er gjennomgående fremtredende som viktig (Wessel 2017, 252). Støtte kan hentes fra flere personer og instanser, og synes å avhenge av den konkrete situasjonen som dukker opp.

Funnene peker i retning av at rollen til JMO-veileder er å hjelpe og veilede mot at arbeidstakerne kan ta vare på seg selv (Olsen & Nystuen 2017, 63; Antonovsky 2012, 36-41). Videre er JMO-veileder trukket frem som alliert (Brooks & Edwards 2009, 137; Follmer & Jones 2018, 345) av arbeidstaker B, i tillegg til helse/oppfølgingstjeneste. Leders rolle for arbeidstakerne synes å være en de kan snakke med, som lytter til deres ønsker og behov, og på den måten tilrettelegge for at arbeidsdeltakelsen skal være vellykket (Pettersen & Fugletveit 2015, 636). Leders rolle peker i retning av støttende ledelse (House 1996, 326; Yukl & Gardner 2020, 54), og resultatene indikerer at både veileder og leder gir sosial støtte (Lin, Woelfel & Light 1985, 250). Resultatene i denne studien tyder på at veileder i større grad enn leder fungerer i en alliert-rolle (Brooks & Edwards 2009, 137; Follmer & Jones 2018, 345) og at helseinstanser som oppfølgingstjeneste og fastlege passer inn i rollen som alliert i større grad enn andre nevnte.

## 6. Teoretisk og praktisk bidrag

Denne studien bidrar til litteraturen om mental helse på jobb ved å svare på behovet for mer kunnskap om arbeidstakere med psykiske lidelser i ledelses- og organisasjonsforskning (Elraz 2018, 736; Follmer & Jones 2018, 325). Da tidligere studier har fokusert på allierte knyttet til LHBT individer bidrar denne studien utover tidligere studier ved å se på arbeidstakere med psykiske lidelser, deres nærmeste støttespillere og allierte (Sabat, Martinez & Wessel 2013, 484; Salter & Migliaccio 2019, 148). Forskning på allierte kan ikke nødvendigvis overføres fra en gruppe til en annen, og nyanser og forskjeller bør utforskes empirisk (Salter & Migliaccio 2019, 148). Funnene belyser at en alliert for informantene er noe som endrer seg og som er situasjonsavhengig, men at sosial støtte fra leder og JMO-veileder er positivt forbundet med å stå i arbeid. Dette funnet ser ut til å bidra utover det vi vet så langt fra tidligere forskning knyttet til litteratur om støtte og rollen som alliert (Brooks & Edwards 2009, 137) for individer som innehar en psykisk lidelse, som anses som en oversett gruppe (Follmer & Jones 2018, 345).

Ved å innhente erfaringene til arbeidstakere, ledere og veileder i arbeidsrettede tiltak kan studien bidra til å redusere gapet mellom individenes og samfunnets krav ved å inkludere personer med psykiske lidelser i arbeidslivet (Pettersen & Fugletveit 2015, 640). Funnene kan være nyttig for organisasjoner ved å se på rollen ledere har og hvordan det kan tilrettelegges for ansatte med psykiske lidelser og skape inkluderende arbeidsmiljø (Follmer & Jones 2018,

345). Ledere kan motivere ansatte ved å tilby riktige verktøy slik at de ansatte opplever mestring på jobb (Montano et.al 2017, 344) og studien min kan muligens bidra med kunnskap til ledere om hvordan å tilrettelegge for denne gruppen arbeidstakere. Videre belyser informantenes fortellinger viktigheten av å kjenne egne grenser og ta vare på seg selv i kombinasjon med jobb. Disse fortellingene kan bidra til å belyse hvilke løsninger som gjør det mulig for enkeltindivider å nyte av godene ved å arbeide, noe som fremheves som viktig (Porter, Lexen & Bejerholm 2019, 335).

### **7. Styrker, svakheter og forslag til fremtidig forskning**

Dette masterprosjektet er underlagt Friskgården, og jeg anser det som en styrke at den som gjennomfører intervjuene er en uavhengig part og ikke ansatt i Friskgården. Min rolle som masterstudent kan tenkes å ha skapt en mer uformell ramme rundt intervjuene fordi jeg ikke hadde tilknytning til informantene fra før. En styrke ved bruk av kvalitative intervjuer er at det gir rom for fleksibilitet i datainnsamlingen. Intervjuerens perspektiver kan påvirke datainnsamlingen og for å begrense innflytelsen på datamaterialet har jeg forsøkt å stille åpne spørsmål, bekrefte gyldigheten i det informantene delte ved å stille oppfølgingsspørsmål og gjøre avklaringer underveis (Levitt et.al 2018, 36).

Videre anses det som en styrke at studien undersøker de positive aspektene ved arbeidsdeltakelse (Follmer & Jones 2018, 344), og den positive rollen til ledere og støtteapparat. Studien kan ikke generalisere basert på funnene (Levitt et.al 2018, 35; Tjora 2018, 238; Kvale & Brinkmann 2015, 289). For å etterstrebe pålitelighet i studien har jeg gjennom beskrivelser av datainnsamling og analyse forsøkt å være transparent (Levitt et.al 2018, 29). Kvalitative studier er typisk basert på færre kilder enn kvantitative studier, men har til gjengjeld rike, detaljerte og sterkt kontekstualiserte beskrivelser (Levitt et.al 2018, 27). Studien har kun 5 informanter, men gir likevel et solid datagrunnlag da dette er et vanskelig utdrag å rekruttere fra. Jeg har forsøkt å belyse funnene i lys av teori og underbygge med annen forskning.

Det kan anses som en svakhet og potensiell feilkilde at veilederen var til stede under arbeidstaker intervjuene. Hensikten med intervjuene har ikke vært å teste JMO-tiltaket, men å få innsikt i hvordan arbeidstakernes opplevelse av tiltaket og samarbeid med veileder er forbundet med å stå i arbeid. I denne studien ble kun en arbeidsgiver intervjuet, da den andre

forespurte arbeidsgiveren takket nei til å delta. Dette var en tidligere arbeidsgiver og ansettelsesforholdet pågikk da arbeidstaker var med i JMO-tiltaket. Det kunne styrket studien at begge arbeidsgiverne ble intervjuet for å se likheter og ulikheter i deres perspektiver. Videre kan det diskuteres om noen med mer intervjuerfaring kunne fått ut et rikere datamateriale. Fordi det ble gjennomført digitale intervjuer kan en svakhet ha vært å ikke sitte i samme rom som informanten(e), da man mister noe av muligheten til å tolke og bruke eget kroppsspråk mer aktivt (Tjora 2018, 169).

Studien har rettet fokus mot det positive med arbeidsdeltakelse og rollen allierte personer kan inneha, og har blant annet sett på behovstilfredstillelse innenfor selvbestemmelsesteorien (Van den Broeck et.al 2016, 1221). Dette kan anses som en svakhet da andre teorier og annen forskning som kan forklare arbeidsdeltakelse og rollen til ledere er utelatt. For eksempel kunne studien inkludert hva som skaper behovsfrustrasjon, i tillegg til behovstilfredstillelse (Van den Broeck et.al 2016, 1221). Dette kan også være inspirasjon til fremtidig forskning.

Funnene i denne studien kan bidra med mer kunnskap om mental helse i jobbsammenheng og hvilke individer som kan fungere som allierte for personer med en psykisk lidelse. Likevel er det nødvendig med mer forskning på feltet. Fremtidig forskning kan inkludere flere informanter for å se om funnene samsvarer med funnene i denne studien, og undersøke om funnene gjelder for arbeidstakere som ikke har vært med i tiltak. Fremtidig forskning kan undersøke om andre personer kan fungere i rollen som alliert, og tematikken knyttet til allierte kan være interessant å undersøke ut fra et kvantitativt forskningsdesign, for å utforske alliertes atferd (Sabat, Martinez & Wessel 2013, 484).

## **8. Konklusjon**

Med hensikt om å bidra til litteraturen om mental helse og allierte har jeg i denne studien tatt utgangspunkt i selvbestemmelsesteori, den salutogene modellen og sosial støtte teori for å belyse hvordan arbeid er positivt for ansatte med psykiske lidelser, samt hvilken rolle ledere og støtteapparat har som allierte. Resultatene tyder på at arbeid er positivt ved at arbeid gir opplevelse av mestring, arbeidstakerne får motivasjon og energi av å gjøre noe bra for andre. Funnene pekte også i retning av betydningen av autonomi og indre motivasjon, samt opplevelse av sammenheng ved å håndtere utfordringer og være bevisst egen helse. Både veileder i JMO-tiltak, arbeidsgiver og helsetjeneste/fastlege hadde viktige roller som støttespillere. Veileder og helsetjeneste/fastlege ble trukket fram som allierte. Da arbeid ser ut til å fremme psykisk helse (Helse- og omsorgsdepartementet 2017, 20) taler det for et større fokus på å inkludere mennesker med psykiske helseutfordringer i arbeidslivet.

## 9. Litteraturliste

- Agee, Jane. 2009. "Developing qualitative research questions: a reflective process".  
*International journal of qualitative studies in education* 22 2009 (4): 431-447 DOI:  
10.1080/09518390902736512
- Aguinis, Herman og Solarino, Angelo M. 2019. "Transparency and replicability in qualitative research: The Case of interviews with elite informants" *Strategic management journal* 40 2019: 1291-1315. DOI: 10.1002/smj.3015
- Andersen Malene F; Nielsen, Karina M og Brinkmann, Svend. 2012. "Meta-synthesis of Qualitative Research on Return to Work among Employee with Common Mental Disorders" *Scandinavian journal of work, environment and health* 38 2012 (2): 93-104  
<https://www.jstor.org/stable/41508872>
- Antonovsky, Aaron. 2012. *Helsens Mysterium*. Oslo: Gyldendal.
- Baker, Zachary G; Watlington, Emily M og Knee, Raymond C. 2020. "The role of rapport in satisfying one's basic psychological needs" *Motivation and emotion* 44 2020: 329-343  
<https://doi.org/10.1007/s11031-020-09819-5>
- Bakken, Berit. 2012. "Opplevelsen av sammenheng er nøkkelen til god helse".  
Idebanken.org. <https://www.idebanken.org/innsikt/intervju/opplevelsen-av-sammenheng-er-nokkelen-til-god-helse>
- Bandura, Albert. 2012a. "On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited" *Journal of management* 38 2012 (1): 9-44. DOI: 10.1177/0149206311410606
- Bandura, Albert 2012b. *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge: University press.  
[https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/C383EBA85177A7C94F669BDB128A9AA4/9780511527692c1\\_p1-45\\_CBO.pdf/exercise\\_of\\_personal\\_and\\_collective\\_efficacy\\_in\\_changing\\_societies.pdf](https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/C383EBA85177A7C94F669BDB128A9AA4/9780511527692c1_p1-45_CBO.pdf/exercise_of_personal_and_collective_efficacy_in_changing_societies.pdf)
- Bluebird, Gayle. 2000. "Participatory Dialogues. A Guide to Organizing Interactive Discussions on Mental Health Issues among Consumers, Providers, and Family members" *Substance abuse and mental health serviced administration*, U. S. DHHS. Rockville: Customer information series volume 3  
<https://www.theweb.ngo/history/Docs/SAMHSADialogue.pdf>
- Brooks, Ann K og Edwards, Kathleen. 2009. "Allies in the Workplace: Including LGBT in



- HRD". *Advances in developing human resources 11* 2009 (1): 136-149 DOI: 10.1177/1523422308328500
- Chemolli, Emanuele og Gagné, Marylène. 2014. "Evidence Against the Continuum Structure Underlying Motivation Measures Derived From Self-Determination Theory" *Psychological assessment 26* 2014 (2): 575-585 DOI: 10.1037/a0036212
- Colbert, Amy E; Bono, Joyce E og Purvanova, Radostina K. 2016. "Flourishing via workplace relationships: Moving beyond instrumental support" *Academy of management journal 59* 2016 (4): 1199-1223 <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2014.0506>
- Corey, L. og Keyes, M. "Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health" *Journal of consulting and clinical psychology 73* 2005 (3): 539-548 DOI: 10.1037/0022-006X.73.3.539
- Cowls, Jocelyn og Galloway Edith. 2009. "Understanding how traumatic re-enactment impacts the workplace: Assisting clients' successful return to work" *Work 33* 2009 (4): 401-411 DOI 10.3233/WOR-2009-0889
- De Dreu, Carsten K.W. 2006. "Rational self-interest and Other Orientation in Organizational Behavior: a Critical Appraisal and Extension of Meglino and Korsgaard (2004)" *Journal of applied psychology 91* 2006 (6): 1245-1252 DOI: 10.1037/0021-9010.91.6.1245
- Deci, Edward L og Ryan, Richard M. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Springer.
- Deci, Edward L og Ryan, Richard M. 2014a. "The Importance of Universal Psychological Needs for Understanding Motivation in the Workplace". I *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, redigert av Marylène Gagné. 13-33. New York: Oxford university press.
- DeTienne, Kristen Bell; Hooley, Jill M; Larrocha, Cristian og Reat, Annsheri. 2020. "How to Manage an Employee with Depression" *Harvard business review* 2020. <https://hbr.org/2020/01/how-to-manage-an-employee-with-depression>
- Eisenberg, Robert; Stinglhamber, Florence; Vandenberghe, Christian; Sucharski, Ivan L og Rhoades, Linda. 2002. "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee retention". *Journal of applied psychology 3* 2002 (87): 565-573. DOI: 10.1037//0021-9010.87.3.565
- Elraz, Hadar. 2018. "Identity, mental health and work: How employees with mental health

- conditions recount stigma and the pejorative discourse of mental illness" *Human relations* 71 2018 (5): 722-741 DOI: 10.1177/0018726717716752
- Fernet, Claude og Austin, Stephanie. 2014. "Self-Determination and Job Stress". I *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, redigert av Marylène Gagné. 231-245. New York: Oxford university press.
- Finne, Live B; Christensen, Jan Olav og Knardahl, Stein. 2014. "Psychological and social work factors as predictors of mental distress: A Prospective study". *PLoS ONE* 9 2014 (7): 1-12 DOI:10.1371/journal.pone.0102514
- Follmer, Kayla B og Jones, Kisha S. 2018. "Mental Illness in The Workplace: an Interdisciplinary Review and Organizational Research Agenda" *Journal of management* 44 2018 (1): 325-351 DOI: 10.1177/0149206317741194
- Forest, Jacques; Gilbert, Marie-Hélène; Beaulieu, Geneviève; LeBrock, Philippe og Gagné, Marylène. 2014. "Translating Research Results in economic Terms: An Application of Economic Utility Analysis Using SDT-Based Interventions". I *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, redigert av Marylène Gagné. 335-349. New York: Oxford university press.
- Freeman, David; Cromwell, Chatrine; Aarenau, Deborah; Hazelton, Michael og Lapointe, Monique. 2005. "Factors Leading to Successful Workplace Integration of Employees who Have Experienced Mental Illness" *Employee assistance quarterly* 19 2008 (4): 51-58 DOI: [https://doi.org/10.1300/J022v19n04\\_04](https://doi.org/10.1300/J022v19n04_04)
- Friskgården.no. 2020. "Om oss". <https://friskgarden.no/om-oss/>
- Fuglsang, Lars; Olsen, B, Poul og Rasborg, Klaus. 2013. "Introduktion". I *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne*, redigert av Lars Fuglesang, Poul Bitsch Olsen og Klaus Rasborg, 11-51. Fredriksberg: Samfundslitteratur.
- Gagné, Marylène og Deci, Edward L. 2005. "Self-determination theory and work motivation" *Journal of organizational behavior* 26 2005: 331-362. DOI: 10.1002/job.322
- Geyer, Siegfried. 1997. "Some conceptual considerations on the sense of coherence". *Social science & medicine* 44 1997 (12): 1771-1779 DOI:10.1016/S0277-9536(96)00286-9
- Goffman, Erving. 2011. *Stigma – den avvikandes roll och identitet*. Stockholm: Norstedts.
- Grant, Adam. 2008. "Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy

- in Predicting Persistence, Performance, and Productivity" *Journal of applied psychology* 93 2008 (1): 48-58 DOI: 10.1037/0021-9010.93.1.48
- Helse- og omsorgsdepartementet. "Mestre hele livet – regjeringens strategi for god psykisk helse (2017-2022) ". Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet, 2017.  
[https://www.regjeringen.no/contentassets/f53f98fa3d3e476b84b6e36438f5f7af/strategi\\_for\\_god\\_psykisk-helse\\_250817.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/f53f98fa3d3e476b84b6e36438f5f7af/strategi_for_god_psykisk-helse_250817.pdf)
- Hetland, Hilde og Hetland, Jørn. 2011. "Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet" I *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer*, redigert av Ståle Einarsen og Anders Skogstad, 104-120. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hillborg, Helene; Svensson, Tommy og Danermark, Berth. 2010. "Towards a working life? Experiences in a rehabilitation process for people with psychiatric disabilities". *Scandinavian journal of occupational therapy* 17 2010: 149-161 DOI: 10.3109/11038120902906303
- Hobfoll, Stevan E. 1989. "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress" *American psychologist* 1989: 513-524. DOI: 10.1037/0003-066X.44.3.513
- House, Robert J. 1971. "A path goal theory of leader effectiveness" *Administrative science quarterly* 16 1971 (3): 321-339 DOI:10.2307/1291905
- House, Robert J. 1996. "Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory". *Leadership quarterly* 7 1996 (3): 323-352. SSN: 1048-9843
- Jacobsen, Dag Ingvar og Thorsvik, Jan. 2015. *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget
- King, Nigel; Horrocks, Christine og Brooks, Joanna. 2019. *Interview in qualitative research*. London: Sage.
- Krupa, Terry; Krish, Bonnie; Cockbrun, Lynn og Gewurtz, Rebecca. 2009. "Understanding the stigma of mental illness in employment" *Work* 33 2009 (4): 413-425 DOI: 10.3233/WOR-2009-0890
- Kuvaas, Bård; Buch, Robert; Weibel, Antoinette; Dysvik, Anders og Nerstad, Christina G.L. 2017. "Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? " *Journal of economic psychology* 61 2017: 244-258.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Kvale, Steinar og Brinkmann, Svend. 2015. *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademiske.

- Langeland, Eva. 2014. "Salutogenese og psykiske helseproblemer – en kunnskapsoppsummering" *Napha – nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid – rapport nr. 1* Bergen: 2014. <https://samforsk.no/Publikasjoner/NAPHA-Rapport-Salutogenese.pdf>
- Levitt, Heidi M; Creswell, John W; Josselson, Ruthellen; Bamberg, Michael; Frost, David M. og Suárez-Orozo, Carola. 2018. "Journal Article Reporting Standards for Qualitative Primary, Qualitative Meta-Analytic, and Mixed Methods Research in Psychology: the APA Publications and Communications Board Task Force Report" *American psychologist* 73 2018 (1): 26-46. <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000151>
- Lin, Nan; Woelfel, Mary W og Light, Stephen C. 1985. "The Buffering Effect of Social Support Subsequent to an Important Life Event". *Journal of health and social behavior* 26 1985 (3): 247-263. <https://www.jstor.org/stable/2136756>
- Middleton, Valeria A; Anderson, Sharon K og Banning, James H. 2009. "The journey to understanding privilege: a meta-narrative approach" *Journal of transformative education* 7 2009 (4): 294-311 DOI: 10.1177/1541344610386868
- Montano, Diego; Reeske, Anna; Franke, Franziska og Hüffmeier, Joachim. 2017. "Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective". *Journal of organizational behavior* 38 2017: 327-350. DOI: 10.1002/job.2124
- NAV. 2013. "Jobbmestrende oppfølging". Oppdatert 12.01.2018. <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/psykiske-helseproblemer/jobbmestrende-oppfolging>
- Ng, Thomas W. H. og Sorensen, Kelly L. 2008. "Toward a Further Understanding of the Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes – A Meta-Analysis". *Group & organization management* 33 2008 (3): 243-268. DOI: 10.1177/1059601107313307
- Ntoumanis, Nikos; Ng, Johan Y.Y.; Prestwich, Andrew; Quested, Eleanor; Hancox, Jennie E; Thøgersen-Ntoumani, Cecilie; Deci, Edward L; Ryan, Richard M; Lonsdale, Chris og Williams, Geogrey C. 2020. "A meta-analysis of self-determination theory- informed intervention studies in the health domain: effects on motivation, health behavior, physical, and psychological health" *Health psychology review* 2020 DOI: 10.1080/17437199.2020.1718529

- Olsen, Bjørnar og Nystuen, Pål. 2017. *Arbeid og psykisk helse* Oslo: Gyldendal.
- OsloMet 2021a. "Rutine for bruk av Zoom i forskningsintervjuer". Oppdatert 09.03.2021. <https://ansatt.oslomet.no/rutine-zoom-forskningsintervjuer>
- OsloMet 2021b. "Kom i gang med lydopptak". Oppdatert 03.02.2021. <https://student.oslomet.no/kom-i-gang-med-lydopptak>
- Ozcelik, Hakan og Barsade, Sigal G. 2018. "No employee and island: Workplace loneliness and job performance" *Academy of management journal* 61 2018 (6): 2343-2366 <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Park, Rhokeun og Jung Jang, Soo. 2017. "Mediating role of perceived supervisor support in the relationship between job autonomy and mental health: moderating role of value-means fit". *The international journal of human resource management* 28 2017 (5): 703-723. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2015.1109536>
- Pettersen, Kaare Torgny og Fugletveit, Ragnhild. 2015. "Should we talk about it?: A study of the experiences business leaders have of employing people with mental health problems" *Work* 52 2015 (3): 635-641 DOI:10.3233/WOR-152125
- Pittam, Gail; Boyce, Melanie; Secker, Jenny; Lockett, Helen og Samele, Chiara. 2010. "Employment advice in primary care: a realistic evaluation" *Health and social care in the community* 18 2010 (6): 598-606. doi: 10.1111/j.1365-2524.2010.00929.x
- Porter, Susann; Lexèn, Annika og Bejerholm, Ulrika. 2019. "Employers' beliefs, knowledge and strategies used in providing support to employees with mental health problems" *Journal of vocational rehabilitation* 51 2019: 325-337 DOI:10.3233/JVR-191049
- Ree, Eline; Johnsen, Tone L; Harris, Anette og Malterud, Kirsti. 2019. "Workplace inclusion of employees with back pain and mental health problems: A focus group study about employees' experiences" *Scandinavian journal of public health* 47 2019 (3): 326-333 DOI: 10.1177/1403494818799611
- Ryan, Richard M. og Deci, Edward L. 2000. "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being" *American psychologist* 55 2000 (1): 68-78 DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.6
- Ryan, Richard M; Soenens, Bart og Vansteenkiste, Maarten. 2019. "Reflections on self determination theory as an organizing framework for personality psychology: interfaces, integrations, issues, and unfinished business" *Journal of personality* 87 2019 (1): 115-145 DOI: 10.1111/jopy.12440

- Ryen, Anne. 2002. *Det kvalitative intervjuet – fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sabat, Isaac E; Martinez, Larry R og Wessel, Jennifer L. 2013. "Neo-Activism: Engaging Allies in Modern Workplace Discrimination Reduction". *Industrial and organizational psychology* 6 2013 (4): 480-485 DOI: 10.1111/iops.12089
- Sabat, Isaac E; Lindsey, Alex P; Membere, Ashley; Anderson, Amanada, Ahmad, Afra; King, Eden og Bolunmex, Balca. 2014. "Invisible Disabilities: Unique Strategies for Workplace Allies". *Industrial and organizational psychology* 7 2014 (2): 259-265 DOI: <https://doi.org/10.1111/iops.12145>
- Salter, Nicholas P og Migliaccio, Leslie. 2019. "Allyship as a Diversity and Inclusion Tool in the Workplace" *Advanced series in management* 22 2019: 131-152 DOI:10.1108/S1877-636120190000022008
- Schneider, Kimeberly T; Wesselmann, Eric D og DeSouza, Eros R. 2017. "Confronting subtle workplace mistreatment: The importance of leaders as allies" *Frontiers in psychology* 8 2017 (1051): 1-3 DOI: 10.3389/fpsyg.2017.01051
- Shin, Yuhjung; Oh, Won-Kyung; Sim, Chang-Hyun og Lee, Jee-Young. 2016. "A multilevel study of supportive leadership and individual work outcomes: The mediating roles of team cooperation, job satisfaction, and team commitment". *The journal of applied business research* 32 2016 (1): 55-70. DOI: 10.19030/jabr.v32i1.9523
- Škerlavaj, Miha; Černe, Matej og Dysvik, Anders. 2014. "I get by with a little help from my supervisor: Creative-idea generation, idea implementation, and perceived supervisor support". *The leadership quarterly* 25 2014: 987-1000. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.05.003>
- Slemp, Gavin R; Kern, Margaret L; Patrick, Kent J og Ryan, Richard M. 2018. "Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review" *Motivation and emotion* 42 2018: 706-724 <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Stone, Dan N; Deci, Edward L og Ryan, Rcihard M. 2009. "Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory" *Journal of general management* 34 2009 (3): 75-91 <https://doi.org/10.1177/030630700903400305>
- Thagaard, Tove. 2010. *Systematik og indlevelse – en indføring i kvalitativ metode*. København: Akademisk forlag.
- Thagaard, Tove. 2018. *Systematikk og innlevelse – en innføring i kvalitative metoder*. Bergen:

Fagbokforlaget.

- Thorsen, Morten. 2011. "Arbeid, tiltak og rådgivning". I *Arbeids- og organisasjonspsykologi - aktuelle tema til inspirasjon for et bedre arbeidsliv*, redigert av Per Øystein Saksvik, 449-470. Oslo: Cappelen Damm akademiske.
- Tjora, Aksel. 2018. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Van den Broeck, Anja; Ferris, Lance D; Chang, Chu-Hsiang og Rosen, Christopher C. 2016. "A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work" *Journal of management* 42 2016 (5): 1195-1229 DOI: 10.1177/0149206316632058
- Vansteekiste, Maarten; Ryan, Richard M og Soenes, Bart. 2020. "Basic psychological need theory: Advancements, critical themes and future directions" *Motivation and emotion* 44 2020: 1-31 <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09818-1>
- Veiviseren.no 2019. "Psykisk helsevern/DPS". Oppdatert 14.03.2019  
<https://www.veiviseren.no/forstaa-helheten/aktorer/lokale-aktorer/psykisk-helsevern-dps>
- Viswesvaran, Chockalingam; Sanchez, Juan I og Fisher, Jeffrey. 1999. "The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis". *Journal of Vocational Behavior* 54 1999 (2): 314-344. DOI: 10.1006/jvbe.1998.1661
- Wagner, KC; Yates, Diane og Walcott, Quentin. 2012. "Engaging men and women as allies: A workplace curriculum module to challenge gender norms about domestic violence, male bullying and workplace violence and encourage ally behavior" *Work* 42 2012 (1): 107-113 DOI: 10.3233/WOR-2012-1334
- Washington, J. og Evans, N.J. 1991. "Becoming an ally". I *Beyond tolerance: gays, lesbians and bisexuals on campus*, redigert av N.J. Evans og V.A Wall. 195-204. Alexandria: American association for counseling and development.
- Wessel, Jennifer L. 2017. "The Importance of Allies and Allied Organizations: Sexual Orientation Disclosure and Concealment at Work" *Journal of social issues* 73 2017 (2): 240-254. DOI: 10.1111/josi.12214
- Woods, Megan; Macklin, Rob; Dawkins; Sarah og Martin, Angela. 2019. "Mental Illness, Social Suffering and Structural Antagonism in the Labor Process". *Work, employment and society* 33 2019 (6): 948-965 DOI: 10.1177/0950017019866650
- World Health Organization (WHO). 2013. *Mental health action plan 2013-2020*. Geneva:

WHO document production services.

<https://www.who.int/publications/i/item/9789241506021>

Yin, Robert K. 2010. *Qualitative research from start to finish*. New York: Guilford Press.

Yukl, Gary og Gardner, William L. 2020. *Leadership in organizations*. Essex: Pearson.



## 10. Vedlegg

*Vedlegg 1: Informasjonsskriv/samtykkeerklæring – veiledere/arbeidsgivere*

### **Vil du delta i forskningsprosjektet "Arbeidsdeltakelse og mental helse"?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan det er å stå i jobb med mentale helseutfordringer, og hvilken rolle ledere og støtteapparat har som allierte i prosessen med å stå i og/eller komme ut i ordinært arbeid. I forbindelse med tiltaket jobbmestrende oppfølging hos Friskgården blir du kontaktet med en forespørsel om å delta i dette relaterte forskningsprosjektet.

I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Ved å delta kan du bidra til viktig kunnskap om en gruppe det er forsket lite på og bidra til kunnskap om psykisk helse og arbeidsdeltakelse.

#### **Formål**

Prosjektet ønsker å løfte fram positive effekter av arbeidsdeltakelse. Studien ønsker å gi økt innsikt i og kunnskap om hvilken rolle allierte som ledere og støtteapparat spiller for at medarbeidere med psykiske lidelser kan fungere best mulig i jobb, og dermed være viktige og positive ressurser i organisasjonen.

Dette er en masteroppgave som gjennomføres våren 2021, og følgende forskningsspørsmål er formulert: *På hvilken måte er arbeidsdeltakelse positivt for personer med psykiske lidelser? Hvilken rolle har ledere og støtteapparat som allierte i prosessen med å stå i- og komme ut i ordinært arbeid?*

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Friskgården er ansvarlig for prosjektet. OsloMet utfører intervjuer på vegne av Friskgården. Det er utarbeidet databehandleravtale mellom Friskgården og OsloMet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du blir spurt om å delta i dette forskningsprosjektet fordi du enten er nærmeste leder for en medarbeider eller du arbeider som veileder/rådgiver i NAV eller Friskgården med kunnskapsformidling og arbeidsinkludering.

Friskgården kontakter informanter i prosjektet og videreformidler informasjon til student.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det at du stiller til et intervju. Det vil ta deg ca. 30-60 minutter. Det vil bli benyttet lydopptak under intervjuet. Dataene oppbevares konfidensielt og anonymiseres slik at enkeltindivider ikke kan identifiseres. Intervjuet vil fokusere på hva du mener er viktig for å fungere i arbeidslivet, og hvilken rolle du som leder eller veileder har til deltaker i tiltaket.

I etterkant av intervjuet transkriberes det, og dette danner grunnlaget for min oppgave. Oppgaven krever ikke personlige opplysninger om deg. Ditt arbeidssted vil bli anonymisert i masteroppgaven.

Intervjuene blir transkribert etter hvert intervju. Eventuell personidentifiserende informasjon vil ikke inkluderes. Du som informant kan få muligheten til å lese gjennom ditt transkriberte intervju, dersom du ønsker det. Lydfilene vil slettes i etterkant av transkribering.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Det vil bare brukes opplysninger om deg til formålene som er fortalt om i dette skrevet. Opplysningene behandles i samsvar med personvernregelverket.

Kun studenten og kontaktperson i Friskgården vil ha tilgang til dine opplysninger. Veileder vil ha tilgang til anonymiserte intervjuer. Informantene vil være anonyme i oppgaven.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes, noe som er senest innen 01.06.2021.

### **Dine rettigheter**

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

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

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Opplysninger om deg behandles basert på ditt samtykke.

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

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

- FoU leder – Friskgården ved Aud Ramberg på [aud.ramberg@friskgarden.no](mailto:aud.ramberg@friskgarden.no)
- OsloMet ved Emma Simensen på [s335406@oslomet.no](mailto:s335406@oslomet.no) eller Christina Nerstad på [chrner@oslomet.no](mailto:chrner@oslomet.no).
  - Vårt personvernombud: Inger Johanne Flatland – [ingerjf@oslomet.no](mailto:ingerjf@oslomet.no)

Med vennlig hilsen

Emma Simensen  
Student

Aud Ramberg  
FoU leder – Friskgården

Christina Nerstad  
Veileder

---

### **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet "Arbeidsdeltakelse og mental helse" og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

*Vedlegg 2: Informasjonsskriv/samtykkeerklæring – deltakere/arbeidstakere*

## **Vil du delta i forskningsprosjektet "Arbeidsdeltakelse og mental helse"?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan det er å stå i jobb med mentale helseutfordringer, og hvilken rolle ledere og støtteapparat har som allierte i prosessen med å stå i og/eller komme ut i ordinært arbeid. I forbindelse med tiltaket jobbmestrende oppfølging hos Friskgården blir du kontaktet med en forespørsel om å delta i dette relaterte forskningsprosjektet.

I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg. Ved å delta kan du bidra til viktig kunnskap om en gruppe det er forsket lite på og bidra til kunnskap om psykisk helse og arbeidsdeltakelse.

### **Formål**

Prosjektet ønsker å løfte fram positive effekter av arbeidsdeltakelse. Studien ønsker å gi økt innsikt i og kunnskap om hvilken rolle allierte som ledere og støtteapparat spiller for at medarbeidere med psykiske lidelser kan fungere best mulig i jobb, og dermed være viktige og positive ressurser i organisasjonen.

Dette er en masteroppgave som gjennomføres våren 2021, og følgende forskningsspørsmål er formulert: *På hvilken måte er arbeidsdeltakelse positivt for personer med psykiske lidelser?*

*Hvilken rolle har ledere og støtteapparat som allierte i prosessen med å stå i- og komme ut i ordinært arbeid?*

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Friskgården er ansvarlig for prosjektet. OsloMet utfører intervjuer på vegne av Friskgården. Det er utarbeidet databehandleravtale mellom Friskgården og OsloMet.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du blir spurt om å delta i dette forskningsprosjektet fordi du har vært deltaker i tiltaket jobbmestrende oppfølging via Friskgården.

Friskgården kontakter informanter i prosjektet og videreformidler informasjon til student.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det at du stiller til et intervju. Det vil ta deg ca. 30-60 minutter. Det vil bli benyttet lydopptak under intervjuet. Dataene oppbevares konfidensielt og anonymiseres slik at enkeltindivider ikke kan identifiseres. Intervjuet vil fokusere på hva du mener er viktig for å fungere i arbeidslivet, og hvilken rolle du opplever at leder og støtteapparat har knyttet til å fungere i arbeid.

I etterkant av intervjuet transkriberes det, og dette danner grunnlaget for min oppgave. Oppgaven krever ikke personlige opplysninger om deg. Ditt arbeidssted vil bli anonymisert i masteroppgaven. Det vil innhentes informasjon fra nærmeste leder og veileder til medarbeider, med formål om å undersøke hvilken rolle de som jobber rundt medarbeider har som viktige støttespillere, og hva de opplever er viktig for å lykkes i arbeid. Intervjuene blir transkribert etter hvert intervju. Eventuell personidentifiserende informasjon vil ikke inkluderes. Du som informant kan få muligheten til å lese gjennom ditt transkriberte intervju, dersom du ønsker det. Lydfilene vil slettes i etterkant av transkribering.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Det vil bare brukes opplysninger om deg til formålene som er fortalt om i dette skrevet. Opplysningene behandles i samsvar med personvernregelverket.

Kun studenten og kontaktperson i Friskgården vil ha tilgang til dine opplysninger. Veileder vil ha tilgang til anonymiserte intervjuer.

Informantene vil være anonyme i oppgaven.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes, noe som er senest innen 01.06.2021.

### **Dine rettigheter**

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

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

**Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Opplysninger om deg behandles basert på ditt samtykke.

**Hvor kan jeg finne ut mer?**

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

- FoU leder – Friskgården ved Aud Ramberg på [aud.ramberg@friskgarden.no](mailto:aud.ramberg@friskgarden.no)
- OsloMet ved Emma Simensen på [s335406@oslomet.no](mailto:s335406@oslomet.no) eller Christina Nerstad på [chrner@oslomet.no](mailto:chrner@oslomet.no)
  - Vårt personvernombud: Inger Johanne Flatland – [ingerjf@oslomet.no](mailto:ingerjf@oslomet.no)

Med vennlig hilsen

Emma Simensen  
Student

Aud Ramberg  
FoU leder – Friskgården

Christina Nerstad  
Veileder

---

**Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet "Arbeidsdeltakelse og mental helse" og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at min arbeidsgiver og veileder kontaktes for intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

**INTERVJUGUIDE**

## Informasjon før intervju

- Opplyse om diktafon
- Vil mulig ta notater underveis
- Spør om du lur på noe underveis
- Jeg søker ikke etter taushetsbelagt informasjon, eller opplysninger om diagnose eller andre helse- eller personopplysninger. Navn og arbeidssted vil være anonymisert i oppgaven.

**Innledning**

Jeg vil nå først informere deg litt nærmere om hva dette intervjuet vil handle om.

**Før veiledere og arbeidsgivere:**

I dette intervjuet er jeg interessert i å høre om dine erfaringer og opplevelser knyttet til å være støttespiller/alliert for en arbeidstaker med psykisk lidelse. Jeg vil også undersøke hva du mener er viktig for at denne gruppen arbeidstakere skal fungere i arbeidslivet. Jeg minner om taushetsplikt og at vi ikke søker opplysninger om diagnose, andre helseopplysninger eller annen personidentifiserbar informasjon.

**Før deltakere:**

I dette intervjuet er jeg interessert i å høre om din erfaring med å stå i og fungere bra i arbeidslivet. Jeg vil også stille deg spørsmål om hvilken rolle du opplever at arbeidsgivere og veiledere har, og har hatt, for deg som støttespillere/alliert. Det er ingen rette eller gale svar på spørsmålene jeg stiller. Jeg minner om at vi ikke søker etter opplysninger som diagnose eller andre helseopplysninger, eller annen personidentifiserbar informasjon.

**Har du noen spørsmål før vi setter i gang?****Kan du fortelle litt om deg selv?**

(Alder, stilling, arbeidserfaring)

## A. Jobbmestrende oppfølging og brukermedvirkning

**Kan du fortelle noe om hvorfor du tok imot tilbudet om (å være med i) tiltaket "jobbmestrende oppfølging"?**

- Støttespørsmål: motivasjon, ønske om å være i arbeid?

**Hvordan har din opplevelse av å være deltaker i tiltaket vært?**

- Støttespørsmål: hvilken rolle opplever du selv at du har til å medvirke i tiltaket?

**Hvordan vil du beskrive relasjonen mellom deg og din veileder?**

- Støttespørsmål: opplevelse av tillitt, maktforhold og forståelse.  
Hva er det veilederen din gjør som du ønsker å trekke frem som viktig og positivt for deg?

**Motivasjon og arbeidsdeltakelse**

Jeg vil første stille deg noen spørsmål om din arbeidsdeltakelse.

- Hvor jobber du i dag?
- Hvor lenge har du jobbet her?
- Hvor mye jobber du?
- Hvilke arbeidsoppgaver har du?
- Har du jobbet på andre arbeidsplasser tidligere?

**Hva gir deg energi på jobb?**

- Hva legger du i begrepet motivasjon?
- Hva er viktig for at du skal være motivert?
- Hva assosierer du med mestring? Hva er din opplevelse av egen mestring på jobb?

**Hva er viktig for at du skal fungere godt på jobb?**

- Støttespørsmål: forhold til kollegaer? Sosialt arbeidsmiljø?  
Kan du fortelle om..  
Kan du gi eksempel på..  
Kan du utdype hva du mener..

**Støtte****Hvordan vil du beskrive arbeidsplassen og arbeidsmiljøet der du er ansatt?**

- Oppfølging: hva gjør dette (an på hva informantene svarer) med deg?
- Støttespørsmål: positive kjennetegn?

**Det er økt fokus på psykisk helse i media og på sosiale plattformer. Jeg er nysgjerrig på din erfaring knyttet til temaet psykisk helse på din arbeidsplass. Har du noen tanker om åpenhet rundt dette temaet?**

**Hva assosierer du med begrepet støttespiller?**

- Hva er en støttespiller for deg på jobb?

**Hvilke personer vil du trekke fram som støttespillere for deg i forbindelse med jobb?**

- Støttespørsmål: kan du beskrive/utdype om x/y?

**Hvordan vil du beskrive relasjonen mellom deg og din nærmeste leder?**

- Hva er det lederen din gjør som du ønsker å trekke frem som positivt og viktig for deg?  
Hvilken rolle opplever du selv at du har til å medvirke i din jobbsituasjon?
- Basert på hva informanten svarer: sånn du beskriver det, er det riktig oppfatning at du opplever støtte fra din leder? Kan du gi et eksempel?

**Hvordan vil du beskrive relasjonen mellom deg og kollegaene dine på jobb?**

- Støttespørsmål: forstår jeg deg riktig/har jeg forstått det riktig at du anser kollegaene dine som støttespillere/som sosiale støtter?

**Er det personer vi ikke har snakket om som du anser som støttespillere for deg i forbindelse med jobb?**

**Forskning viser at støtteapparat og personer som fungerer som "allierte", personer som 'heier på' eller jobber for at personer med mentale helseutfordringer kan fungere i jobb er viktig. Hva er din oppfatning av leder og veileders rolle som en slik alliert for deg?**

- Støttespørsmål: har du noen andre tanker om dette?

**Ut fra det du har sagt får jeg inntrykk av at dette (gjenta det informanten har sagt) er viktige for at du skal fungere bra i jobb?**

- Er det riktig oppfatning at xxx er viktig for din arbeidsdeltakelse?

**Nå nærmer vi oss slutten på dette intervjuet - jeg har kun noen få avsluttende spørsmål til deg. Kan du reflektere litt rundt hvordan dette intervjuet her i dag har vært for deg?**

- Hvilke tanker og følelser hadde du i løpet av intervjuet?
- Hvordan tror du dette intervjuet har påvirket deg?

**Er det noe mer du ønsker å legge til eller er det noe vi ikke har snakket om som du ønsker å trekke fram?**

Takk for oppmerksomheten og for din tid!

*Vedlegg 4: Intervjuguide veiledere*

**INTERVJUGUIDE**

Informasjon før intervju

- Opplyse om diktafon
- Vil mulig ta notater underveis
- Spør om du lurer på noe underveis



- Jeg søker ikke etter taushetsbelagt informasjon, eller opplysninger om diagnose eller andre helse- eller personopplysninger. Navn og arbeidssted vil være anonymisert i oppgaven.

### **Innledning**

Jeg vil nå først informere deg litt nærmere om hva dette intervjuet vil handle om.

#### **For veiledere og arbeidsgivere:**

I dette intervjuet er jeg interessert i å høre om dine erfaringer og opplevelser knyttet til å være støttespiller/alliert for en arbeidstaker med psykisk lidelse. Jeg vil også undersøke hva du mener er viktig for at denne gruppen arbeidstakere skal fungere i arbeidslivet. Jeg minner om taushetsplikt og at vi ikke søker opplysninger om diagnose, andre helseopplysninger eller annen personidentifiserbar informasjon.

#### **For deltakere:**

I dette intervjuet er jeg interessert i å høre om din erfaring med å stå i og fungere bra i arbeidslivet. Jeg vil også stille deg spørsmål om hvilken rolle du opplever at arbeidsgivere og veiledere har, og har hatt, for deg som støttespillere/alliert. Det er ingen rette eller gale svar på spørsmålene jeg stiller. Jeg minner om at vi ikke søker etter opplysninger som diagnose eller andre helseopplysninger, eller annen personidentifiserbar informasjon.

#### **Har du noen spørsmål før vi setter i gang?**

#### **Kan du fortelle litt om deg selv?**

(Alder, stilling, arbeidserfaring)

Jobbmestrende oppfølging

#### **Kan du fortelle noe om din rolle i tiltaket "jobbmestrende oppfølging"?**

#### **Kan du fortelle noe om hvordan du samarbeider med deltakeren(e) og arbeidsplassen(e) i tiltaket?**

- Støttespørsmål: brukermedvirkning, tillitt, motivasjon, maktforhold?

Veiledning og relasjon

#### **Hvordan vil du beskrive relasjonen mellom deg og deltakeren(e) din(e)?**

- Støttespørsmål: formell/uformell relasjon?

#### **Kan du fortelle noe om samarbeidet mellom deg og deltakeren(e)?**

- Støttespørsmål: tillit, maktforhold, brukermedvirkning?

#### **Hva vil du trekke frem som kjennetegn ved arbeidsplassen(e) og arbeidsmiljøet der deltakeren(e) dine er ansatt?**

- Støttespørsmål: trekk ved lederen? Sosialt miljø?

**Kan du fortelle noe om hva du mener er grunnen til at din(e) deltaker(e) er kommet ut i ordinært arbeid?**

- Oppfølgingsspørsmål basert på hva informanten svarer.

Støtte

**Det er økt fokus på temaet psykisk helse i media og på sosiale plattformer. Jeg er nysgjerrig på din erfaring knyttet til teamet psykisk helse på arbeidsplassen. Har du noen tanker om åpenhet rundt dette temaet?**

- Støttespørsmål: positive sider ved åpenhet?  
Basert på hva informanten svarer: hvorfor er det viktig/hvorfor er det ikke viktig?

**Hva assosierer du med begrepet støttespiller?**

**Er det noen personer vil du trekke fram som støttespillere for deltakeren(e) i forbindelse med jobb?**

- Støttespørsmål: kan du beskrive/utdype om x/y?  
Basert på hva informanten svarer: slik du beskriver det tolker jeg det som at du er en slik støttespiller. Hva mener du er årsaken til at du fungerer som en støttespiller i din rolle?

**Hva er din rolle etter at deltakeren(e) er i ordinært arbeid?**

- Støttespørsmål: hva mener du er viktig av arbeid som legges ned i ettertid?

**Er det personer vi ikke har snakket om som du anser som støttespillere for deltakeren(e) dine i forbindelse med jobb?**

**Forskning viser at støtteapparat og personer som fungerer som "allierte", personer som 'heier på' eller jobber for at personer kan fungere i jobb er viktig. Hva er din oppfatning av din oppfatning av din rolle som en slik alliert?**

- Støttespørsmål: Har du noen andre tanker om din rolle knyttet til at deltakeren(e) skal fungere best mulig i jobb?

**Nå nærmer vi oss slutten på dette intervjuet - jeg har kun noen få avsluttende spørsmål til deg.**

**Kan du reflektere litt rundt hvordan dette intervjuet her i dag har vært for deg?**

- Hvilke tanker og følelser hadde du i løpet av intervjuet?
- Hvordan tror du dette intervjuet har påvirket deg?

**Er det noe mer du ønsker å legge til eller er det noe vi ikke har snakket om som du ønsker å trekke fram?**

Takk for oppmerksomheten og for din tid!

**INTERVJUGUIDE**

## Informasjon før intervju

- Opplyse om diktafon
- Vil mulig ta notater underveis
- Spør om du lurere på noe underveis
- Jeg søker ikke etter taushetsbelagt informasjon, eller opplysninger om diagnose eller andre helse- eller personopplysninger. Navn og arbeidssted vil være anonymisert i oppgaven.

**Innledning**

Jeg vil nå først informere deg litt nærmere om hva dette intervjuet vil handle om.

**For veiledere og arbeidsgivere:**

I dette intervjuet er jeg interessert i å høre om dine erfaringer og opplevelser knyttet til å være støttespiller/alliert for en arbeidstaker med psykisk lidelse. Jeg vil også undersøke hva du mener er viktig for at denne gruppen arbeidstakere skal fungere i arbeidslivet. Jeg minner om taushetsplikt og at vi ikke søker opplysninger om diagnose, andre helseopplysninger eller annen personidentifiserbar informasjon.

**For deltakere:**

I dette intervjuet er jeg interessert i å høre om din erfaring med å stå i og fungere bra i arbeidslivet. Jeg vil også stille deg spørsmål om hvilken rolle du opplever at arbeidsgivere og veiledere har, og har hatt, for deg som støttespillere/alliert. Det er ingen rette eller gale svar på spørsmålene jeg stiller. Jeg minner om at vi ikke søker etter opplysninger som diagnose eller andre helseopplysninger, eller annen personidentifiserbar informasjon.

**Har du noen spørsmål før vi setter i gang?****Kan du fortelle litt om deg selv?**

(Alder, stilling, arbeidserfaring)

## Ledelse

**Kan du fortelle noe om din rolle som leder på arbeidsplassen der du jobber?**

- Støttespørsmål: lederstil, tilbakemeldinger, samarbeid.

**Kan du fortelle noe om hva du mener ledere trenger av støtte og verktøy i sin jobb?**

- Støttespørsmål: hvor henvender du deg dersom du som leder har behov for hjelp og støtte?

**Kan du fortelle noe om hvordan du som leder på arbeidsplassen din samarbeider med tiltaket på Friskgården, eventuelt andre fagpersoner som er knyttet til oppfølging av deltaker?**

Arbeidsdeltakelse

**Hvordan vil du beskrive arbeidsplassen og arbeidsmiljøet der du er ansatt?**

- Støttespørsmål: vil du betegne de kjennetegnene du trekker frem som positive? Basert på hva du har fortalt, tolker jeg det riktig at disse kjennetegnene er viktig for å trives og lykkes med å stå i jobb?

**Kan du fortelle noe om hva du mener er viktig for at medarbeideren(e) din(e) har lyktes med å stå i jobb?**

- Oppfølgingsspørsmål basert på hva informanten svarer.

Støtte

**Det er økt fokus på temaet psykisk helse i media og på sosiale plattformer. Jeg er nysgjerrig på din erfaring knyttet til temaet psykisk helse på arbeidsplassen. Har du noen tanker om åpenhet rundt dette temaet?**

- Støttespørsmål: positive sider ved åpenhet. Basert på hva informanten svarer: hvorfor er det viktig/hvorfor er det ikke viktig?

**Hvordan vil du beskrive det sosiale miljøet på arbeidsplassen der du er ansatt?**

- Støttespørsmål: samspill og relasjon mellom de ansatte.

**Hvordan vil du beskrive relasjonen du har til din(e) medarbeider(e)?**

- Støttespørsmål: tillitt? Maktforhold? vise støtte for medarbeideren(e) utad i organisasjonen?

**Hva assosierer du med begrepet støttespiller?**

**Hvilke personer anser du som støttespillere for medarbeideren(e) i forbindelse med jobb?**

- Støttespørsmål: kan du beskrive/utdype om x/y? Basert på hva informanten svarer: hvorfor tror du at disse personene er viktige støttespillere?

**Er det personer vi ikke har snakket om som du anser som støttespillere for medarbeideren(e) i forbindelse med jobb?**

**Forskning viser at støtteapparat og personer som fungerer som "allierte", personer som 'heier på' eller jobber for at personer med mentale helseutfordringer kan fungere i jobb er viktig. Hva er din oppfatning din rolle som en slik alliert?**

- Støttespørsmål: Har du noen andre tanker om din rolle knyttet til at medarbeideren skal fungere best mulig i jobb?

**Nå nærmer vi oss slutten på dette intervjuet - jeg har kun noen få avsluttende spørsmål til deg.**

**Kan du reflektere litt rundt hvordan dette intervjuet her i dag har vært for deg?**

- Hvilke tanker og følelser hadde du i løpet av intervjuet?
- Hvordan tror du dette intervjuet har påvirket deg?

**Er det noe mer du ønsker å legge til eller er det noe vi ikke har snakket om som du ønsker å trekke fram?**

Takk for oppmerksomheten og for din tid!

*Vedlegg 6: Friskgården samtykke*

## **FORSKNING PÅ FRISKGÅRDEN OG PERSONVERN**

### **Friskgården Databank**

Friskgården databank er en databasert samling (registerdata) av opplysninger som samles inn fra alle friskgårdene i Norge. Hensikten med en slik databank er å systematisere opplysninger som i neste omgang kan bidra til forskning og ny kunnskap om problemstillinger som samfunnet ikke har tilfredsstillende kunnskap om i dag.

I 2009 ble Databanken tildelt konsesjon fra Datatilsynet. I tråd med «Lov om personopplysning» (2018) har Friskgården definert databehandlingsgrunnlag knyttet til personvern og sikkerhet. Behandlingsgrunnlaget er definert til å gjelde *informert frivillig samtykke*.

### **Forskningens formål**

Forskning kan bidra til økt kunnskap omkring noen av våre største folkehelseproblemer; smerter i muskel-skjelett-systemet, utbrenthetsproblematikk, lettere psykiske lidelser og ulike forhold omkring dette. Eksempler på forskningsområder kan være:

- forebygging
- rehabilitering og inkludering
- velferd, arbeidsliv og livskvalitet

I arbeidet med kunnskapsutvikling samarbeider Friskgården med offentlige og private utdannings- og forskningsinstitusjoner.

### **Hvem kan delta og hva innebærer deltakelse**

Vi ber om:

- Å få benytte informasjon framkommet gjennom påfølgende spørreskjema. Opplysningene aidentifiseres og legges inn i datafiler for oppbevaring i databanken. Kobling mot navn og fødselsnummer oppbevares sikkerhetsmessig og i tråd med godkjenning fra datatilsynet.
- I forskningsprosjekt som innebærer behov for oppfølgingsstudier vil ansvarlig forsker få tilgang på nødvendige personopplysninger gjennom FoU-ansvarlig i Friskgården Databank.

### **Frivillighet og samtykke**

Det er frivillig å samtykke i at personlige opplysninger legges i databanken.

Du kan når som helst trekke tilbake samtykke om at data skal oppbevares i databanken, og be om at data om deg slettes.

Deltakere som har samtykket til å bidra med opplysninger til Friskgården Databank eller delta i oppfølgingsstudier vil fortløpende kunne følge planlagte forskningsprosjekter på [www.friskgarden.no](http://www.friskgarden.no) og derigjennom til enhver tid kunne reservere seg fra deltakelse.

Hvis du har spørsmål, ønsker å få dine data slettet fra databanken eller reservere deg fra deltakelse kan du kontakte FoU-ansvarlig / databehandlingsansvarlig Aud Ramberg, tlf. 98246068 eller mail: [aud.ramberg@friskgarden.no](mailto:aud.ramberg@friskgarden.no)

### **Personvern og sikkerhet**

Du kan være trygg på at informasjon som du gir samtykke til at databanken kan benytte, vil bli behandlet med respekt for personvern og privatliv og i samsvar med lover og forskrifter.

### **Godkjenning av prosjekter**

Formålet med ethvert prosjekt avgjør hvorvidt det skal søkes godkjenning hos REK (Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk) eller NSD (Norsk senter for forskningsdata - personvernombudet).

Søknad om godkjenning i REK: Helseforskningsloven omfatter kun forskning med formål om å framskaffe ny kunnskap om helse og sykdom.

Søknad om godkjenning i NSD: Forskning på pasient- og helseopplysninger til alle andre formål som innbefattes av helseforskningsloven, reguleres av personopplysningsloven, og skal meldes til NSD. Dette gjelder også selv om prosjektene innebærer innsamling av helseopplysninger eller gjennomføres ved helseforetak. I tillegg gjelder det prosjekter som omfatter kvalitetssikring i helsetjenesten.

### **Sammenstilling med andre registre**

For spesielle forskningsprosjekter kan det være aktuelt å sammenstille data fra forskningsdatabanken med andre offentlige registre, for eksempel NAV og ulike registre ved

Statistisk Sentralbyrå (SSB). Dette kan gjelde data om befolkning, utdanning, inntekt, offentlige ytelser, yrkesdeltakelse og andre forhold som kan ha betydning for helse og velferd.

---

**Samtykke til oppbevaring av personlige opplysninger i Friskgården databank og forespørsel om deltakelse i oppfølgingsstudier.**

**Jeg har lest informasjonen, og har hatt anledning til å stille spørsmål.**

**Jeg samtykker i at mine opplysninger kan oppbevares i Friskgården databank og / eller at jeg kan forespørres om deltakelse i oppfølgingsstudier.**

**Dato:**

**Elektronisk signering:**

---

**Databehandleravtale for**

masterprosjektet Arbeidsdeltakelse og mental helse.

Det er inngått en avtale med Friskgården i det overordnede prosjektet dette masterprosjektet er en del av.

I henhold til gjeldende norsk personopplysningslovgivning og forordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016, Artikkel 28 og 29, jf. Artikkel 32-36, inngås følgende avtale

mellom

Navn på institusjonen

Friskgården

(behandlingsansvarlig)

og

Navn på tjenesteleverandøren

OsloMet - storbyuniversitetet

(databehandler)

22.03.2021



## **1. Avtalens hensikt**

Avtalens hensikt er å regulere rettigheter og plikter i henhold til gjeldende norsk personopplysningslovgivning og forordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger, samt om oppheving av direktiv 95/46/EF.

Avtalen skal sikre at personopplysninger ikke brukes ulovlig, urettmessig eller at opplysningene behandles på måter som fører til uautorisert tilgang, endring, sletting, skade, tap eller utilgjengelighet.

Avtalen regulerer databehandlers forvaltning av personopplysninger på vegne av den behandlingsansvarlige, herunder innsamling, registrering, sammenstilling, lagring, utlevering eller kombinasjoner av disse, i forbindelse med bruk av/behandling i prosjektet Arbeidsdeltakelse og mental helse

Ved motstrid skal vilkårene i denne avtalen gå foran databehandlers personvernerklæring eller vilkår i andre avtaler inngått mellom behandlingsansvarlig og databehandler i forbindelse med bruk av/behandling i i prosjektet Arbeidsdeltakelse og mental helse.

## **2. Formålsbegrensning**

Formålet med databehandlers forvaltning av personopplysninger på vegne av behandlingsansvarlig, er å levere og administrere/annen type behandling prosjektet Arbeidsdeltakelse og mental helse.

Personopplysninger som databehandler forvalter på vegne av behandlingsansvarlig kan ikke brukes til andre formål enn levering og administrasjon av/annen type behandling i prosjektet Arbeidsdeltakelse og mental helse uten at dette på forhånd er godkjent av behandlingsansvarlig.

## **3. Instruks**

Databehandler skal følge de skriftlige og dokumenterte instruks for forvaltning av personopplysninger i prosjektet Arbeidsdeltakelse og mental helse som behandlingsansvarlig har bestemt skal gjelde.

OsloMet forplikter seg til å overholde alle plikter i henhold til gjeldende norsk personopplysningslovgivning som gjelder ved bruk av/behandling i prosjektet til behandling av personopplysninger.

Databehandler forplikter seg til å varsle behandlingsansvarlig dersom databehandler mottar instruks fra behandlingsansvarlig som er i strid med bestemmelsene i gjeldende norsk personopplysningslovgivning.

## **4. Opplysningstyper og registrerte**

Databehandleren forvalter følgende personopplysninger på vegne av behandlingsansvarlig i forbindelse med levering og administrasjon av i prosjektet Arbeidsdeltakelse og mental helse

22.03.2021

- Navn, alder, stilling, arbeidserfaring, stemme på lydopptak, informasjon om arbeidsforhold.

Personopplysningene gjelder følgende registrerte:

- Arbeidstakere med psykisk lidelse samt deres nærmeste leder og Friskgården veileder.

## 5. De registrertes rettigheter

Databehandler plikter å bistå behandlingsansvarlig ved ivaretagelse av den registrertes rettigheter i henhold til gjeldende norsk personopplysningslovgivning.

Den registrertes rettigheter inkluderer retten til informasjon om hvordan hans eller hennes personopplysninger behandles, retten til å kreve innsyn i egne personopplysninger, retten til å kreve retting eller sletting av egne personopplysninger og retten til å kreve at behandlingen av egne personopplysninger begrenses.

I den grad det er relevant, skal databehandler bistå behandlingsansvarlig med å ivareta de registrertes rett til dataportabilitet og retten til å motsette seg automatiske avgjørelser, inkludert profilering.

Databehandler er erstatningsansvarlig overfor de registrerte dersom feil eller forsømmelser hos databehandler påfører de registrerte økonomiske eller ikke-økonomiske tap som følge av at deres rettigheter eller personvern er krenket.

## 6. Tilfredsstillende informasjonssikkerhet

Databehandler skal iverksette tilfredsstillende tekniske, fysiske og organisatoriske sikringstiltak for å beskytte personopplysninger som omfattes av denne avtalen mot uautorisert eller ulovlig tilgang, endring, sletting, skade, tap eller utilgjengelighet.

Databehandler skal dokumentere egen sikkerhetsorganisering, retningslinjer og rutiner for sikkerhetsarbeidet, risikovurderinger og etablerte tekniske, fysiske eller organisatoriske sikringstiltak. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for behandlingsansvarlig.

Databehandler skal etablere kontinuitets- og beredskapsplaner for effektiv håndtering av alvorlige sikkerhetshendelser. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for behandlingsansvarlig.

Databehandler skal gi egne ansatte tilstrekkelig informasjon om og opplæring i informasjonssikkerhet slik at sikkerheten til personopplysninger som behandles på vegne av behandlingsansvarlig blir ivaretatt.

Databehandler skal dokumentere opplæringen av egne ansatte i informasjonssikkerhet. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for behandlingsansvarlig.

- Intervju kan gjennomføres digitalt i Zoom, men med følgende sikkerhetsinnstillinger: <https://ansatt.oslomet.no/rutine-zoom-forskningsintervjuer>
- Lydopptak gjøres med Nettskjema diktafon app. Lydopptaket lastes ikke ned lokalt på PC, men spilles av i Nettskjema. PC frakobles nett under transkribering. Intervjue anonymisering så langt som mulig under transkribering. Transkribert intervju lagres på kryptert mobil enhet. Lydopptak slettes ved prosjektslutt og det transkriberte intervjuet anonymiseres.

22.03.2021

## 7. Taushetsplikt

Kun ansatte hos databehandler som har tjenstlige behov for tilgang til personopplysninger som forvaltes på vegne av behandlingsansvarlig, kan gis slik tilgang. Databehandler plikter å dokumentere retningslinjer og rutiner for tilgangsstyring. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for behandlingsansvarlig.

Ansatte hos databehandler har taushetsplikt om dokumentasjon og personopplysninger som vedkommende får tilgang til i henhold til denne avtalen. Denne bestemmelsen gjelder også etter avtalens opphør. Taushetsplikten omfatter ansatte hos tredjeparter som utfører vedlikehold (eller liknende oppgaver) av systemer, utstyr, nettverk eller bygninger som databehandler anvender for å levere eller administrere/annen type behandling prosjektet Arbeidsdeltakelse og mental helse.

Norsk lov vil kunne begrense omfanget av taushetsplikten for ansatte hos databehandler og tredjeparter.

## 8. Tilgang til sikkerhetsdokumentasjon

Databehandler plikter å gi behandlingsansvarlig tilgang til all sikkerhetsdokumentasjon som er nødvendig for at behandlingsansvarlig skal kunne ivareta sine forpliktelser i henhold til gjeldende norsk personopplysningslovgivning.

Databehandler plikter å gi behandlingsansvarlig tilgang til annen relevant dokumentasjon som gjør det mulig for behandlingsansvarlig å vurdere om databehandler overholder vilkårene i denne avtalen.

Ansatte hos behandlingsansvarlig har taushetsplikt for konfidensiell sikkerhetsdokumentasjon som databehandler gjør tilgjengelig for behandlingsansvarlig.

## 9. Varslingsplikt ved sikkerhetsbrudd

Databehandler skal uten ubegrunnet opphold varsle behandlingsansvarlig, [sikkerhet@oslomet.no](mailto:sikkerhet@oslomet.no), dersom personopplysninger som forvaltes på vegne av behandlingsansvarlig utsettes for sikkerhetsbrudd som innebærer risiko for krenkelser av de registrertes personvern.

Varslet til behandlingsansvarlig skal som minimum inneholde informasjon som beskriver sikkerhetsbruddet, hvilke registrerte som er berørt av sikkerhetsbruddet, hvilke personopplysninger som er berørt av sikkerhetsbruddet, hvilke strakstiltak som er iverksatt for å håndtere sikkerhetsbruddet og hvilke forebyggende tiltak som eventuelt er etablert for å unngå liknende hendelser i fremtiden.

Behandlingsansvarlig er ansvarlig for at varsler om sikkerhetsbrudd fra databehandler blir videreformidlet til Datatilsynet.

## 10. Sikkerhetsrevisjoner og konsekvensutredninger

Databehandler skal jevnlig gjennomføre sikkerhetsrevisjoner av eget arbeid med sikring av personopplysninger mot uautorisert eller ulovlig tilgang, endring, sletting, skade, tap eller utilgjengelighet.

22.03.2021

Databehandler skal gjennomføre sikkerhetsrevisjoner av informasjonssikkerheten i prosjektet. Sikkerhetsrevisjoner skal omfatte databehandlers sikkerhetsmål og sikkerhetsstrategi, sikkerhetsorganisering, retningslinjer og rutiner for sikkerhetsarbeidet, etablerte tekniske, fysiske og organisatoriske sikringstiltak og arbeidet med informasjonssikkerhet hos underleverandører til prosjekt. Det skal i tillegg omfatte rutiner for varsling av behandlingsansvarlig ved sikkerhetsbrudd og rutiner for testing av beredskaps- og kontinuitetsplaner.

Databehandler skal dokumentere sikkerhetsrevisjonene. Behandlingsansvarlig skal gis tilgang til revisjonsrapportene.

Dersom en uavhengig tredjepart gjennomfører sikkerhetsrevisjoner hos databehandler, skal behandlingsansvarlig informeres om hvilken revisor som benyttes og få tilgang til oppsummeringer av revisjonsrapportene.

Databehandler skal bistå behandlingsansvarlig dersom bruk av/behandling i prosjektet Arbeidsdeltakelse og mental helse. medfører at behandlingsansvarlig har plikt til å utrede personvernkonsekvenser, jf. forordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016, Artikkel 35 og 36. Databehandler kan bistå behandlingsansvarlig ved iverksetting av personvern fremmende tiltak dersom konsekvensutredningen viser at dette er nødvendig.

## **11. Tilbakelevering og sletting**

Ved opphør av denne avtalen plikter databehandler å slette og tilbakelevere alle personopplysninger som forvaltes på vegne av behandlingsansvarlig i forbindelse med levering og administrasjon av/behandling i prosjektet Arbeidsdeltakelse og mental helse. Behandlingsansvarlig bestemmer hvordan tilbakelevering av personopplysningene skal skje, herunder hvilket format som skal benyttes.

Databehandler skal slette personopplysninger fra alle lagringsmedier som inneholder personopplysninger som databehandler forvalter på vegne av behandlingsansvarlig.

Databehandler skal dokumentere at sletting av personopplysninger er foretatt i henhold til denne avtalen. Dokumentasjonen skal gjøres tilgjengelig for behandlingsansvarlig.

Databehandler dekker alle kostnader i forbindelse med tilbakelevering og sletting av de personopplysninger som omfattes av denne avtalen.

## **12. Mislighold**

Ved mislighold av vilkårene i denne avtalen som skyldes feil eller forsømmelser fra databehandlers side, kan behandlingsansvarlig si opp avtalen med øyeblikkelig virkning. Databehandler vil fortsatt være pliktig til å tilbakelevere og slette personopplysninger som forvaltes på vegne av behandlingsansvarlig i henhold til bestemmelsene i punkt 13 ovenfor.

Behandlingsansvarlig kan kreve erstatning for økonomiske tap som feil eller forsømmelser fra databehandlers side, inkludert mislighold av vilkårene i denne avtalen, har påført behandlingsansvarlig, jf. også punkt 5 og 10 ovenfor.

22.03.2021

### 13. Avtalens varighet

Denne avtalen gjelder så lenge databehandler forvalter personopplysninger på vegne av behandlingsansvarlig

eller

avtalen gjelder til 30.12.2021.

Avtalen kan sies opp av begge parter med en gjensidig frist på 30 dager.

### 14. Kontaktpersoner

Kontaktperson hos databehandler for spørsmål knyttet til denne avtalen er: Christina Nerstad

Kontaktperson hos behandlingsansvarlig for spørsmål knyttet til denne avtalen er: Aud Ramberg

### 15b. Lovvalg og tvisteløsning

Partenes rettigheter og plikter etter denne avtalen bestemmes i sin helhet av norsk rett. Eventuelle tvister som springer ut av denne avtalen skal først søkes løst gjennom forhandlinger.

\*\*\*Denne avtale er i 2 – to eksemplarer, hvorav partene har hvert sitt.

Sted og dato

Oslo, 22.03.2021

På vegne av behandlingsansvarlig



(underskrift)

På vegne av databehandler



(underskrift)

*Vedlegg 8: Friskgården konsesjon Datatilsynet*

Frisknett AS  
Stod

7717 STEINKJER

Deres referanse

Vår referanse (bes oppgitt ved svar)  
09/00017-3 /MHN

Dato

1. september 2009

**Konsesjon til behandling av personopplysninger - Frisknett AS**

Datatilsynet viser til Deres søknad av 5. januar 2009, om konsesjon til å behandle personopplysninger.

Søknaden gjelder etablering av Friskgården databank. Formålet med etablering av databanken er å innhente og systematisere opplysninger om voksne menneskers funksjon og arbeidsevne, samt å tilgjengeliggjøre opplysningene for forskning. Personopplysningene innhentes fra den registrerte selv, ved at vedkommende fyller ut et egenkartleggingsskjema. Registrering er basert på et samtykke fra den registrerte. En oppdatert oversikt over hvilke prosjekter som behandler opplysninger fra datamaterialet, (herunder behandlingsansvarlig for prosjektet, samt formålet med det), skal til enhver tid finnes på Friskgårdens nettsider. Opplysningene skal behandles aidentifisert.

Datatilsynet har vurdert søknaden og gir Dem med hjemmel i personopplysningslovens § 33, jf. § 34, konsesjon til å behandle personopplysninger til det ovennevnte formål.

Behandlingsansvarlig er Frisknett AS ved øverste leder. Gjennomføringen av det daglige ansvaret kan delegeres.

Konsesjonen er gitt under forutsetning av at behandlingen foretas i henhold til søknaden og de bestemmelser som følger av personopplysningsloven med forskrifter.

Det forutsettes videre at det foretas en konkret vurdering av hvorvidt det vil foreligge melde- og/eller konsesjonspliktig til REK og/eller Datatilsynet, ved bruk av datamaterialet til forskning.

Dersom det skjer endringer i behandlingen i forhold til de opplysninger som er gitt i søknaden, må dette fremmes i ny konsesjonssøknad.

Postadresse:  
Postboks 8177 Dep  
0034 OSLO

Kontoradresse:  
Tollbugt 3

Telefon:  
22 39 69 00

Telefaks:  
22 42 23 50

Org.nr:  
974 761 467

Hjemmeside:  
[www.datatilsynet.no](http://www.datatilsynet.no)

I medhold av personopplysningslovens § 35, fastsettes i tillegg følgende vilkår for behandlingen:

1. Den behandlingsansvarlige skal hvert tredje år sende Datatilsynet bekreftelse på at behandlingen skjer i overensstemmelse med søknaden og personopplysningslovens regler.

Datatilsynet tar forbehold om at konsesjonen kan bli trukket tilbake eller at nye og endrede vilkår kan bli gitt dersom dette er nødvendig ut fra personvern hensyn.

Dette vedtak kan påklages til Personvernemnda i medhold av forvaltningslovens kapittel IV. Eventuell klage må sendes til Datatilsynet senest tre uker etter mottaket av dette brev.

Med hilsen

  
Cecilie L. B. Rønnevik  
seniorrådgiver

  
Mari Hersoug Nedberg  
rådgiver