

Masteroppgave

Master i Empowerment og helsefremmende arbeid

Mai 2023

Veilederes opplevelse av hva som har betydning for å få deltakere i arbeid

En kvalitativ studie

Kandidatnavn: Kristin Raastad

Emnekode: MAVIT5900

Antall ord: 23329

Fakultet for helsevitenskap

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Forord

Med denne masteren er en lang og lærerik reise snart over. Det har vært lærerikt, frustrerende og givende. Lærerikt fordi jeg har fått nye erfaringer og kunnskap. Frustrerende fordi det har vært tungt til tider og givende fordi jeg har hatt muligheten til å fordype meg i noe jeg synes er et spennende tema. Jeg er stolt og lettet over å kunne levere masteren, og kan dermed se enden på masterforløpet mitt.

Først vil jeg gi en spesiell takk til min kjære, som har støttet, trøstet og motivert meg fremover, selv om jeg har vært nær ved å gi opp. Takk for at du har hatt troa på meg hele veien, og takk for din tålmodighet.

Takk til familien og venner, som har støttet og oppmuntret meg gjennom hele prosessen, og vært min heiagjeng.

Takk til veilederne mine som har heiet og støttet meg gjennom hele studien.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Sammendrag	5
Abstract	6
1. Introduksjon	7
1.1. <i>Bakgrunn</i>	7
1.2. <i>Hensikt og formål</i>	8
1.3. <i>Problemstilling</i>	8
1.4. <i>Disposisjon</i>	8
1.5. <i>Arbeidsrettet rehabilitering</i>	9
1.5.1. <i>Friskgårdene</i>	9
1.6. <i>Tidligere forskning</i>	10
1.6.1. <i>Forskning relatert til veiledere</i>	11
1.6.2. <i>Forskning relatert til deltakere</i>	13
2. Teoretisk rammeverk	14
2.1. <i>Veiledning</i>	14
2.1.1. <i>Relasjon</i>	15
2.1.2. <i>Kognitiv terapi</i>	16
2.1.3. <i>Motiverende intervju</i>	16
2.2. <i>Empowerment</i>	17
2.2.1. <i>Veilederens rolle i empowerment</i>	18
2.3. <i>Salutogenese</i>	19
2.4. <i>Læring og mestring</i>	20
3. Metode	21
3.1. <i>Forskningsdesign</i>	21
3.2. <i>Datainnsamlingsmetode</i>	22
3.3. <i>Temaguide</i>	23
3.4. <i>Utvalg og rekruttering</i>	23
3.5. <i>Datainnsamling</i>	25
3.6. <i>Transkribering</i>	25
3.7. <i>Etikk</i>	26
3.8. <i>Analyse</i>	27
3.9. <i>Forskers rolle og forforståelse</i>	31
4. Oppsummering av funn	32
4.1. <i>Betydning av empowerment</i>	32
4.2. <i>Betydning av Relasjon</i>	37

4.3.	<i>Betydning av ulike verktøy</i>	40
5.	Diskusjon	44
5.1.	<i>Metodediskusjon</i>	44
5.1.1.	Studiens troverdighet, pålitelighet og overførbarhet.....	44
5.1.2.	Diskusjon av metode og materiale.....	46
5.1.3.	Hva ville jeg gjort annerledes.....	49
5.2.	<i>Diskusjon av funn</i>	50
5.2.1.	Betydningen av empowerment	50
5.2.2.	Betydningen av relasjon.....	54
5.2.3.	Betydningen av ulike verktøy	58
6.	Avslutning	63
6.1.	<i>Oppsummering av funn og konklusjon fra studien</i>	63
6.2.	<i>Implikasjoner for praksis og forslag til videre forskning</i>	64
	Litteraturliste	66
	Vedlegg 1. Informasjonsskriv	71
	Vedlegg 2: Temaguide	74
	Vedlegg 3. Vurdering av behandling av personopplysninger	75

Sammendrag

Bakgrunn: I Norge har det vært en økning av mottakere av både arbeidsavklaringspenger og uføretrygd de siste årene, der psykiske lidelser og muskel- skjelettplager er hovedårsaken til nedsatt arbeidsevne. For det enkelte individ kan det være negativt for helsen å stå utenfor arbeidslivet, samtidig som det ikke vil være bærekraftig for samfunnet dersom færre bidrar og flere trenger bistand. I arbeidsrettet rehabilitering kartlegges det hvilke tilrettelegninger som må gjøres, for at deltaker kan komme i eller tilbake til arbeid, til tross for helseutfordringer. Forskning tyder på at å være delvis i jobb ved siden av sykemelding kan være helsefremmende i seg selv. Det er derfor viktig for både for den individuelle helsen og samfunnet at flest mulig, er i en eller annen grad av arbeid. Veilederens rolle i arbeidsrettet rehabilitering er derfor viktig, både gjennom kartlegging av deltakers ressurser og potensial, men også koordinerer og samkjører deltakers prosess.

Hensikt: Hensikten med denne studien er å finne ut, og beskrive hva veiledere i arbeidsrettet rehabilitering opplever har betydning for å bidra til at en person forblir i eller tilbake til arbeidslivet. Studiens problemstilling er derfor «Hva opplever veiledere i arbeidsrettet rehabilitering har betydning for å få deltakere i arbeid?»

Teoretisk forankring: Empowerment anses som et overordnet tema for studien. Videre bygger studien på teori som omhandler veiledning, læring og mestring, samt den salutogene- og flyt-modellen.

Metode og design: Det ble benyttet kvalitativ metode med et eksplorativt design og en fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming. For datainnsamling ble det gjennomføres tre fokusgruppediskusjoner med tre til fire informanter i hver gruppe, hvor informantene jobber med arbeidsrettet rehabilitering i Friskgårdene. For analyse av dataene ble det benyttet tematisk analysere basert på Braun og Clarke sin metode.

Resultater: Studiens resultater viser til tre hovedtema som veilederne i arbeidsrettet rehabilitering opplever har betydning for å få deltakere i eller tilbake til arbeid: 1) betydning av empowerment, 2) betydning av relasjon 3) betydningen av ulike verktøy.

Nøkkelbegreper: Veiledere, arbeidsrettet rehabilitering, kvalitativ metode, fokusgruppediskusjon

Abstract

Background: In Norway, there has been an increase in recipients of both work assessment allowance and disability benefits in recent years; mental illnesses and muscle and skeletal issues being the main cause of reduced work capacity. For the individual it might have a negative effect to be unemployed, while it will not be sustainable for society if fewer contribute and more need support. During occupational rehabilitation, which adjustments must be made to get a participant partially or fully back to work despite health issues is mapped out. Research indicates that being partially back to work during sick leave might be beneficial for one's health. Therefore, it is important both for the individual and society that as many as possible are employed to some extent. As such, the coordinator's role in occupational rehabilitation is important, both in mapping the participant's resources and potential, as well as in coordinating and organising the participant's process.

Purpose: The purpose of this study is to find out and describe what coordinators in occupational rehabilitation find significant in contributing to a person remaining in or returning to employment. The research question of the study is «What do coordinators in occupational rehabilitation find significant in getting participants employed?»

Theoretical perspective: Empowerment is considered an overarching theme for the study. Further, the study builds on theory regarding guidance, learning and mastery, as well as the salutogenic and flow models.

Method and design: Qualitative method was employed with an exploratory design and phenomenological-hermeneutic approach. For data collection, three focus group discussions with three to four informants each were conducted. The informants work with occupational rehabilitation at Friskgården. For analysis, thematic analysis based on Braun and Clarke's method was employed.

Results: The results of the study uncovered three main themes that the coordinators in occupational rehabilitation find significant in getting participants employed or back in employment: 1) the significance of empowerment 2) the significance of relation 3) the significance of different tools.

Keywords: Coordinators, occupational rehabilitation, qualitative method, focus group discussion

1. Introduksjon

I kapittel dette kapitlet vil bakgrunnen for denne studien, samt dens hensikt og formål, og problemstilling bli presentert. Videre vil Friskgården som arena for arbeidsrettet rehabilitering, og studiens samarbeidspartner bli presentert. Til slutt kommer en oversikt over tidligere forskning, der relevant forskning relatert til veilederens rolle og deltagere.

1.1. Bakgrunn

Arbeidsrettet rehabilitering har som overordnet mål å få folk med psykiske og/eller fysiske helseproblemer tilbake til, eller ut i arbeid (Arbeid og Helse, u.å.-a; NAV, u.å.). Formålet med arbeidsrettet rehabilitering er å undersøke hvilke tilrettelegginger som skal til for å kunne stå i jobb, og forbli i jobb. Dette kan innebære tilrettelegging på en nåværende arbeidsplass, eller omskolering til en annen jobb, som et alternativ til å bli ufør. Det skal være et «friskt fokus» hvor det legges vekt på hva man kan gjøre, i motsetning til fokus på psykiske og/eller fysiske begrensninger (Arbeid og Helse, u.å.-a). I en pressemelding fra NAV (2023a) viser de siste tallene fra april 2023 at 4,1% av befolkningen mottar arbeidsavklaringspenger (AAP), der psykiske lidelser og muskel-skjelettplager er hoveddiagnosene. Det siste året har personer under 30 år, som mottar AAP, steget med hele 8,6% . Det har vært en spesiell stor økning i diagnosen «slapphet og tretthet», som har ført til den største økningen av AAP. NAV (2023a) skriver at langtidseffekter av koronasykdom kan være noe av grunnen til økningen. Ved utgangen av 2022 mottok 10,5% av befolkningen mellom 18 og 67 år uføretrygd (NAV, 2023b). Det er en økende tendens av mottakere av uføretrygd, spesielt hos de under 30 år. En mulig forklaring er medisinske fremskritt, der de med alvorlige medfødte lidelser kan leve lenger, men da som uføre fra ung alder. Fra 18-24år er ofte grunnen til uføretrygd alvorlige medfødte diagnoser. Hos aldersgrupper 25-29år er det alvorlige psykiske lidelser som dominerer, eksempelvis utviklingsforstyrrelser, adferds- og personlighetsforstyrrelser, og angst- og depresjonslidelser. NAV skriver at de er spesielt opptatt av å ivareta sistnevnte gruppen, og se muligheter og ressurser hos disse. Tallene fra NAV viser, som tidligere nevnt, en økning av mottakere av både AAP og uføretrygd. Det vil ikke være bærekraftig for samfunnet hvis denne tendensen fortsetter, ettersom færre bidrar til stor- og lokalsamfunnet. Samtidig er det negativt for helsen å stå uten arbeid i seg selv, grunnet følelsen av utenforskap, og at man ikke bidrar til samfunnet (Arbeid og Helse, u.å.-b). Det vil derfor være positivt for både egen helse, og samfunnet å komme seg ut i eller være i arbeid, i den grad

man kan. Forskning viser at for personer med muskel- og skjelettplager og psykiske lidelser, kan det ha en positiv effekt på helsen, dersom man delvis er i arbeid under sykemelding (Andren, 2013; Cullen et al., 2017). Spørsmål er om det er mulig å reversere denne økende tendensen av flere mottakere av AAP og uføretrygd. Kan rett veiledning og tilrettelegging på arbeidsplassen, samt å lære hvordan man kan mestre påkjenninger påvirke i en mer positiv retning? I arbeidsrettet rehabilitering jobber nettopp veilederne med å kartlegge en persons behov og ressurser, for å tilrettelegging det som vil være nødvendig for å stå i jobb (Arbeid og Helse, u.å.-a; NAV, u.å.). Gode veiledere er derfor viktig for å finne potensialet i hvert enkelt menneske. Imidlertid brukes det innen forskning forskjellige betegnelser synonymt med veileder, mens betegnelsen veileder vil bli brukt i denne oppgaven.

1.2. Hensikt og formål

Hensikten med denne studien, er å kartlegge og beskrive hva veiledere i arbeidsrettet rehabilitering opplever har betydning, for å bidra deltaker forblir i eller tilbake til arbeidslivet. Formålet er å bidra til kunnskap og forståelse rundt hva som har betydning for å styrke deltakers muligheter for å stå i arbeid, i den grad det er mulig.

1.3. Problemstilling

På bakgrunn av dette, er studiens problemstillingen som følger:

- Hva opplever veiledere i arbeidsrettet rehabilitering har betydning for å få deltakere i arbeid?

1.4. Disposisjon

I kapittel en vil bakgrunnen for studien, problemstilling, hensikt og formål presentert. Videre blir Friskgården, som samarbeidspartner presentert, hvem de er og hva de gjør. Til slutt kommer en oversikt over tidligere forskning, der relevant forskning for studien blir presentert.

Kapittel to handler om det teoretiske rammeverket som er blitt benyttet gjennom hele prosessen, fra datainnsamlingen til diskusjonen.

I kapittel tre presenteres metoden som ble brukt for datainnsamling og analyse. Det er også et underkapittel med etikk, med tanke på forskning og behandling av data. Til slutt vil forskerens rolle og forståelse bli presentert

I kapittel fire blir funnene fra analyseprosessen presentert, der funnene er delt opp i tre hovedtemaer med tilhørende undertemaer.

I kapittel fem blir metoden og resultatene drøftet i lys av teoretisk rammeverk, tidligere forskning og egen tolkning og refleksjoner.

I kapittel seks oppsummeres studien

1.5. Arbeidsrettet rehabilitering

Arbeidsrettet rehabilitering er et offentlig helsetilbud for personer i yrkesaktiv alder med vanlige psykiske lidelser og muskel- og skjelettlidelser (Friskgården, u.å.). Det kan være personer som er syke, de som aldri har vært i jobb, og de som har vært i jobb hele livet, men som har havnet i en utfordrende livssituasjon. Målet med tilbudet er bedre helse, og bedret jobbmestring, samt økte arbeidsevne. For å få plass på tiltaket kan legen eller annen behandler som eksempelvis kiropraktor eller psykolog henvise. Lengden på oppholdet tilpasses individuelt fra person til person, og vurderes av en fagperson. På Friskgårdene er det tverrfaglige teams med spesialister som leger, psykologer, fysioterapeuter, ergoterapeuter og jobbspesialister. Tilbudet består av dagopphold på 5 timer med enkeltkonsultasjoner, gruppetimer og kurs, med fokus på mestring generelt, helse og arbeid, samt livsmestring.

1.5.1. Friskgårdene

Friskgårdene er gårder som er blitt rehabiliterte og bygget om, og er en aktør innen fritt behandlingsvalg og arbeider på oppdrag av NAV. Friskgården ble stiftet i 1994 av ekteparet Ramberg/Myhr hvor de etablerer arbeidsrettet rehabilitering (Friskgården, 2022). I 1998 utvidet Friskgården tilbudet med å tilby bedriftshelsetjeneste i samarbeid med Steinkjer Kommune. Videre tilbyr de arbeidsrettet rehabilitering, Bedriftshelsetjeneste, Robust ungdom, arbeidsrettede tiltak, livsmestring, kurs og utdanning av veiledere og helsefremmende kurs til ledere og bedrifter for bedre arbeidsmiljø. De har utviklet fulltidstudiet «spesialist i arbeidshelse» i samarbeid med Høyskolen i Nord-Trøndelag. De har ellers mye samarbeid når det gjelder forskning på både doktorgrads- master- og bachelornivå.

1.6. Tidligere forskning

Det ble gjort et søk i en «Psykinfo», en database for sosialfag, medisin og psykologi, for å finne relevante artikler, men per i dag er det lite kvalitativ forskning om veiledernes opplevelse av, og refleksjoner rundt hva som bidrar til å få deltakere i, eller tilbake til jobb. Veileder kan ha forskjellige søkeord på engelsk. Det ble derfor brukt flere forskjellige ord i søket etter relevante artikler: «clinician», «coordinator» og «counsellor», som ble kombinert med «or» for å muliggjøre flere treff. Også arbeidsrettet rehabilitering kan gå under mange søkeord, og ord som «return to work» og «occupational rehabilitation» ble også kombinert med «or». Deretter ble ordene for veileder og arbeidsrettet rehabilitering kombinert med «and», men resultatet var få relevante treff. Det ble også forsøkt å søke i «Oria» på OsloMet sine sider, samt søk i litteraturlistene på Arbeid og Helse sin nettside. Det ble foretatt søk etter relevante artikler både i begynnelsen og slutten av studien, siden det stadig publiseres nye artikler. I begynnelsen av studien dukket det opp 40 artikler. Da det ble gjennomført et nytt søk med de samme søkeordene i «PsyInfo» igjen mot slutten av studien, ga det et treff på 41 artikler, hvor seks av dem ble vurdert som relevant. Fire av de seks artiklene var de samme som fra søket i starten av studien, mens de to siste var nye, i den forstand at jeg ikke hadde sett dem ved forrige søk. Søket etter nye artikler ble avsluttet da artiklene som allerede var funnet referere til hverandre.

Tabell 1. Søket i slutten av studien.

▼ Search History (8)			
<input type="checkbox"/>	# ▲	Searches	Results
<input type="checkbox"/>	1	*return to work/	1531
<input type="checkbox"/>	2	occupational rehabilitation.mp.	359
<input type="checkbox"/>	3	clinician.mp.	34961
<input type="checkbox"/>	4	coordinator.mp.	2129
<input type="checkbox"/>	5	counsellor.mp.	1753
<input type="checkbox"/>	6	1 or 2	1838
<input type="checkbox"/>	7	3 or 4 or 5	38813
<input type="checkbox"/>	8	6 and 7	41

Videre kommer de mest relevantene artiklene til å bli presentert, samt artikler med deltakers synspunkt til sammenligning. Det vil bli brukt de samme begrepene som brukes i artiklene for ryddighetens skyld, eksempelvis «return-to-work» (RTW), eller «retur til arbeid» som er tilsvarende arbeidsrettet rehabilitering. Deltakere vil også omtales som «arbeidere» i noen av studiene, avhengig hvor forskningen fant sted.

1.6.1. Forskning relatert til veiledere

I den nyligste artikkelen fra 2021, ble det gjennomført en systematisk gjennomgang av artikler for å se på innvirkningen veiledere har på retur til arbeid for arbeidere (Dol et al., 2021). Det ble gjort søk i flere databaser etter artikler fra 2000-2020, hvorav kun 14 artikler var av god nok kvalitet for å bli inkludert. Det ble funnet signifikant bevis på at fysiske møter med veileder var av betydning for fraværstiden, spesielt dersom veileder fokuserte på tilrettelegging. Det ble imidlertid bare funnet moderat bevis for økt livskvalitet blant arbeiderne. Videre oppgis det at fremtidige studier bør fokusere på langsiktige resultater av retur til arbeid. Denne artikkelen tar ikke for seg hvordan, men om veiledere har en innvirkning på retur til arbeid.

En studie gjort i Finland fra 2019, undersøke veilederes praksis i retur til arbeid for arbeidere som var utbrent (Kärkkäinen et al., 2019). Det ble intervjuet 15 veiledere som jobbet med retur til arbeid på sykehus eller et universitet. Det ble funnet at å forstå årsakene til og konsekvensene av utbrenthet, er viktig for at RTW-veiledere skal kunne gi tilstrekkelig støtte til arbeiderne som slet med utbrenthet. Samtidig var det også viktig med samarbeid med de andre instansene som er involvert i RTW-prosessen. Faktorer som bidrar til retur til arbeid er blant annet å vurdere den ansattes trivsel, planlegging av RTW-tiltaket, å tilby verktøy for å støtte tilrettelegging i arbeidet, overvåke fremdriften av RTW-prosessen, og overvåke mestring av arbeidet. Videre viser studien at faktorer som kunne påvirke prosessen inkluderte forståelse om utbrenthetssyndrom, uforutsigbarhet ved tilfriskning, personlighetstrekk, psykososiale faktorer i privatlivet, og konflikter i arbeidsmiljøet. Selv om studien kun omhandler arbeidere med utbrenthet, har den en stor overføringsverdi fordi RTW-prosessen som beskrives, tilsvarer den i arbeidsrettet rehabilitering på Friskgårdene.

I en studie fra 2018 ble det undersøkt hvordan effekten av RTW-veilederes relasjon med arbeider og RTW-programmet med funksjonelle aktiviteter påvirker RTW (Lane et al., 2018). Det ble benyttet multivariable logistiske regresjonsanalyser av tverrsnitts- og longitudinelle spørreundersøkelser av 632 skadde arbeidere, med minst 10 dagers arbeidsfravær. Gode relasjoner mellom veileder og arbeider var av signifikant verdi sammenlignet med å ikke ha en veileder. Samtidig viste resultatene at en RTW-programmet doblet oddsen for å returnere til arbeid. Men etter seks måneders oppfølging endret betydningen av RTW-plan og relasjoner. Gode relasjoner doblet nå oddsen for å returnere til arbeid, mens RTW-

programmet ikke lenger var av signifikant verdi. En mulig forklaring er at skaderelaterte faktorer gir mer utslag i begynnelsen av RTW-programmet, men psykologiske faktorer er viktigere på lenger sikt.

I en litteraturstudie fra 2017 ble det undersøkt effekten av et RTW program, sammenlignet med vanlig praksis ved sykemelding eller uførhet (Vogel et al., 2017). Alle studier frem til november 2016 ble inkludert. Resultatet viste at de ikke fant klinisk meningsfulle endringer av et RTW program, sammenlignet med en vanlig praksis, hverken for oppfølging på kort sikt, ved oppfølging på opp litt seks måneder, eller lengere oppfølging på 12 måneder. Dette inkluderte tid i sykemelding, antall sykedager, andelen arbeidere i arbeid ved slutten av oppfølgingen, og andelen som noen gang hadde kommet tilbake i arbeid. Imidlertid er det noe uklart hvilke program de inkluderte studiene benyttet for RTW da disse ikke er beskrevet, men det kan synes å være et stort spenn i programmenes innhold.

I en norsk studie fra 2017 ble det undersøkt hvilken tilnærming veiledere i arbeidsrettet rehabilitering brukte, for å bidra til retur til arbeid av deltakere (Eftedal et al., 2017). Det ble brukt kvalitativ metode med fokusgrupper med til sammen 29 veiledere. Tre temaer fremstod som spesielt viktige for å lykkes: 1) Å få en grunnleggende forståelse av deltakerens livssituasjon gjennom en kartleggingsprosess; 2) Å bygge allianse gjennom kommunikasjon med fokus på deltakernes behov og emosjonelle bekymringer; og 3) Å sette i gang endringsprosesser som øker mulighetene for retur til arbeid. Fire hovedområder som var viktig for endring ble identifisert, tre rettet mot individet og ett som omfatter deltakernes omgivelser. Disse tilnærmingene var: a) Å øke følelsen av selvtillit og mestring; b) Å øke deltakernes bevissthet om sine egne grenser; c) Å utfordre ineffektive og negative holdninger og tanker knyttet til helsesituasjonen; og d) Tett og umiddelbar dialog med sentrale stakeholdere, eksempelvis arbeidsgiver.

En studie fra 2015 hadde som mål å gi innsikt i ferdighetene og egenskapene som trengs for rollen som RTW-veileder på arbeidsplassen, ut fra deres erfaring og oppfatning (Bohatko-Naismith et al., 2015). Det ble benyttet fokusgrupper fra seks store byer i Australia, som ga totalt 25 informanter. Resultatet ga tre sentrale temaer; kommunikasjonsevner, RTW-veileders egenskaper og styring av RTW-prosessen. Det konkluderes med at effektiv styring av den komplekse RTW-prosessen er viktig for en myk overgang tilbake til jobb, samt en profesjonell relasjon med arbeidstakeren og instansene rundt.

En studie fra 2009 handler om utvikling og validering av veiledere (Pransky et al., 2009). I studien reflekterer veiledere rundt hvilke egenskaper, ferdigheter og kunnskap som er viktigst for en RTW-veileder. Det veilederne mente var de fire viktigste egenskapene, er å respektere konfidensialitet, etisk praksis, gode lytteferdigheter og god kommuniseringssevne. Åtte grupper ble identifisert: Profesjonell troverdighet, kommunikasjon, individuelle personlige egenskaper, administrative ferdigheter, konfliktløsning, problemløsning, evalueringsferdigheter, og informasjonsinnhenting. Det konkluderes med at funnene kan brukes i ansettelse av veiledere, samt opplæring og utvikling av veiledere.

1.6.2. Forskning relatert til deltakere

Nedenfor vil det bli presentert to studier fra deltakers perspektiv. Studiene er gjort med fire års mellomrom, med overlappende resultater.

I en norsk studie fra 2015, ble det undersøkt erfaringer omkring endring i arbeidsevne hos personer i arbeidsrettet rehabilitering, og hvilke faktorer som fremmer eller vanskeliggjør styrking av arbeidsevne (Braathen et al., 2015). Det ble intervjuet 17 deltakere seks måneder etter de hadde deltatt i ett arbeidsrettet rehabiliteringsprogram. Forskerne fant at faktorer som påvirket endring i arbeidsevne var; utvikling av selvforståelse og mestringsstrategier, samspill med arbeidsplassen, støtte fra aktører utenfor arbeidsplassen, samt regelverk rundt folketrygdloven.

En norsk studie fra 2011 undersøkte deltakeres erfaringer om medvirkende faktorer til en vellykket RTW, 3 år etter RTW-programmet (Haugli et al., 2011). Det ble intervjuet 20 individer som tidligere har deltatt i arbeidsrettet rehabilitering tre år tidligere, hvorav ti var i arbeid, mens 10 var uføre. Konklusjonen for en vellykket RTW-prosess omfatter positive møter, mulighet for å øke selvforståelse, og støtte fra de rundt seg. De som var uføre understreket også viktigheten av å bli sett, hørt og tatt seriøst av RTW-veilederne.

2. Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet blir det teoretisk rammeverk for dette studien presentert. Empowerment anses som et overordnet tema for studien, og kan ses i sammenheng med både veiledning, Antonovskys (2012) salutogene modell, og læring og mestring. Først utdypes Veiledning med relasjoner, kognitiv terapi og motiverende intervju som undertemaer. Deretter blir empowerment og veileders rolle for å styrke empowerment hos deltakerne gjennomgått. Videre blir den salutogene modellen utdypet nærmere i lys av opplevelse av sammenheng, som er knyttet sammen med begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. Til slutt blir læring og mestring presentert, som kan knyttes sammen med salutogene modellen, Banduras (1977) teori om «Self-efficacy», altså mestringstro, og Csikszentmihalyis (2008) flyt-modellen. Denne studien handler om veileders tolkning og forståelse rundt hva som har betydning for at deltakere skal komme i eller tilbake til arbeid. Det teoretiske rammeverket vil derfor handle om deltakerne, veilederne, og samspillet mellom partene, med utgangspunkt i teorier og modeller, og hvordan denne forståelsen kan påvirke praksis.

2.1. Veiledning

Veiledning defineres av Tveiten (2007, s. 59) som «en formell, relasjon og pedagogisk istandsettingsprosess som har til hensikt at mestringskompetansen styrkes gjennom en dialog basert på kunnskap og humanistiske verdier». Veiledning er en samtale mellom veileder og deltaker, hvor veileder skal legge til rette for at deltaker kan reflektere og finne egne løsninger, som kan foregå både individuelt og i gruppe. Veiledning er et vidt begrep og brukes som et paraply begrep som inkluderer andre pedagogiske metoder som informasjon, undervisning, instruksjon og råd (Tveiten, 2020, s. 98-99). En kan kanskje tenke at informasjon og undervisning av deltaker, kan stimulere mer refleksjon hos deltaker enn det instruksjoner og råd gjør. Eide og Eide (2017, s. 22) beskriver kommunikasjonens kunst som å være en aktiv lytter, være oppmerksom på verbal og nonverbal kommunikasjon, være empatisk og bekreftende, samt utforskende. Aktiv lytting kan bestå av å stille oppfølgings spørsmål, oppsummere, eller nikke som en bekreftelse, som også går under det verbale og nonverbale. Empati handler om å forstå andres følelser, kunne sette seg inn i andre situasjon, og dermed kunne møte deltaker på en støttende og hjelpende måte. Dette kan være med på å skape trygghet, som legger til rette for at deltager kan åpne seg opp om sine utfordringer i økende grad med at tilliten øker. Å være utforskende handler om å være nysgjerrig, og stille åpne spørsmål for å utfordre deltaker til å dele tanker og følelser. Eide og

Eide (2017, s. 246-249) beskriver også utfordrende ferdighet, hvor veileder utfordrer deltaker til å se en situasjon i et annet lys for å bidra til å skape en endring, eksempelvis å snu noe negativt til noe positivt. Å synliggjøre noe deltaker trolig ikke har sett eller helt forstått, utfordre deltaker til å se eller tenke nytt om dette, men samtidig å gjøre det på vennlig måte uten å kritisere er viktig for ikke å ødelegge relasjonen.

Tveiten (2020, s. 102-107) presenterer en fiskemodell innen veiledning, som er delt inn i faser hvor hodet er bli kjent fasen, kroppen er arbeidsfasen og halen er avslutningsfasen. Hvis vi bruker arbeidsrettet rehabilitering som eksempel, vil «bli kjent fasen» være de første møtene hvor veileder møter deltaker og kartlegger behov. Her blir veileder og deltaker kjent, og det er viktig at det blir bygget en tillitsfull relasjon mellom dem. Det kan være å ønske velkommen med et stort smil, og gjøre en forventningsavklaring for å forhindre fremtidige misforståelser. Å skape tillit til deltaker kan også bety å gi fra seg makt, slippe kontrollen, ta risiko og stole på deltaker kompetanse på seg selv (Eide & Eide, 2017, s. 26-27). Dette vil kunne bidra til at deltaker åpner seg mer opp og viser mer av sin sårbarhet, som igjen gjør det lettere for veileder å forstå deltaker. Andre veien må deltaker stole på at veileder ikke misbruker sin makt. I fiskemodellens arbeidsfase brukes kartleggingen for å få deltakers syn og opplevelse av hva som er viktig, samt hvilke resurser eller utfordringer deltaker har (Tveiten, 2020, s. 104-106). Veileder kan bruke informasjonen hentet fra kartleggingen til å lage et skreddersydd program for deltaker med eksempelvis undervisning og oppfølging. Avslutningsfasen handler om å avslutte forholdet, oppsummere og undersøke om deltaker har forstått prosessen og hva som skaper fremdrift. Deretter kan veileder og deltaker legge en eventuell videre plan for deltaker. Eksempelvis hvordan deltaker kan trappe opp arbeidsprosenten, eller hvordan forbli i arbeid. Oppsummert kan fiskemodellen kan nyttig for å ha en struktur gjennom veiledningen, samt gi deltaker en mykere start og avslutning.

2.1.1. Relasjon

Relasjon handler om forholdet mellom mennesker, og en tillitsfull relasjon mellom veileder og deltaker er viktig for hele veiledningsprosessen (Tveiten, 2020, s. 82). Å ha en god relasjon til deltaker kan være med å påvirke kvaliteten av veiledningen samt utfallet av prosessen deltakeren skal igjennom. Tillit er viktig for å et godt forhold, og det er viktig at det er en gjensidig tillitt mellom veileder og deltaker. Mistillit fra en av partene vil kunne være hemmende på relasjonen og fremgangen. Helsepersonell og andre i lignende rolle bør i forsøket på å bygge tillit hos deltager være bevisst på blant annet egen kommunikasjon og

kompetanse, vise villighet til å følge opp deltagerne, samt la deltager få mulighet til å velge bort fagpersoner de ikke stoler på (Tveiten, 2020, s. 79-84). Videre oppsummerer Kåver (2012, referert i Tveiten, 2020, s. 83-84) at trygghet, og enighet om mål også er viktige faktorer for å skape en god relasjon, samt empati, anerkjennelse og det å kunne møte deltaker der hen er. Trygghet kan innebære at veileder ikke bryter taushetsplikten, at veileder legger til rette for at deltaker kan snakke fritt, eller at deltager får føle anerkjennelse for hens sannhet. Enighet om mål kan handle om at veileder ikke skal legge sine ambisjoner på deltaker, men heller at veileder deler tanker og erfaringer. En kan tenke seg at god relasjon handler om samarbeid mellom partene, hvor det er viktig at veileder lytter til deltakers behov, men at deltakers også anerkjenner veileders fagkompetanse. Sammen finner de den beste løsningen for deltaker.

2.1.2. Kognitiv terapi

Kognitiv terapi er en metode der man ser på sammenhengen mellom tanker, følelser, kropp og adferd (Eide & Eide, 2017, s. 277-278). Metoden går ut på å få en bedre forståelse av hvordan det kognitive, emosjonelle, fysiologiske og adferdsmessige kan påvirke måten man tenker og reagerer på. Metoden har vist seg å være spesielt effektiv i sammenheng med langvarige smerter, som fibromyalgi, revmatiske lidelser eller depresjon. Formålet med kognitiv terapi er å endre tankemønsteret eller antagelser som deltaker har, og dermed adferd som bidrar til å forverre situasjon. Eksempelvis om deltaker har overbevist seg selv om at helsesituasjonen gjør at deltaker aldri kommer seg ut i jobb, hvor man kan stille spørsmålet om det er sant, eller er det mulig å se på hvilke tilrettelegninger som kan gjøres. Videre skriver Eide og Eide (2017, s. 278-280) at ved å lære deltaker om sammenheng mellom tanker, følelser, kropp og adferd, kan det bidra til selvledelse der deltaker selv klarer å styre seg selv, løse problemer og mestre situasjoner. Man kan tenke at dette er hensiktsmessig på lang sikt, ettersom deltaker vil kunne håndtere utfordrende situasjoner bedre senere i livet, ved å gå inn i situasjonen med en mer løsningsorientert holdning.

2.1.3. Motiverende intervju

Motiverende intervju er en metode som brukes i samtaler med personer som skal ledes til endring, bevegelse og mestring (Barth et al., 2019; Helsedirektoratet, 2018b). Metoden brukes av veiledere og rådgivere for eksempelvis personer som skal gjøre en livsstilsendring, eller et valg de er usikre på. Andre eksempler er å bruke det som en del av en behandling ved

eksempelvis angstlidelser, røykeslutt eller håndtering av kroniske lidelser. Et av formålene med motiverende intervju er å stille åpne spørsmål som gjør at personen finner svaret selv, eller klarer å overtale seg selv til å gjøre endringen. Hvis en veileder gir råd kan det oppstå motstand hos deltaker, da de fleste ønsker å bestemme over seg selv, og derfor er det viktig at personen finner svaret selv. Helsedirektoratet (2018b) beskriver fire grunnverdier i motiverende intervju. Den første grunnverdien er partnerskap, ettersom veileder og deltaker sammen skal løse problemet. Den andre er aksept, at deltaker føler seg møtt med aksept under veiledningen, som kan bidra til at deltaker åpner opp. Den tredje er medfølelse, som er viktig i veiledningen, at man forstår det kan være vanskelig å gjøre en endring. Den siste er nysgjerrighet, at veileder prøver å forstå situasjonen og lytter aktivt. Det er viktig at deltaker selv ønsker en endring i utgangspunktet, hvis ikke vil prosessen stoppe opp.

2.2. Empowerment

Empowerment defineres som «en prosess der personer oppnår større kontroll over beslutninger og handlinger som påvirker deres liv» (Helsedirektoratet, 2018a; WHO, u.å.). Empowerment er vanskelig å oversette uten at betydningen blir redusert, men ord som myndiggjøring, styrking, maktfordeling, medvirkning og anerkjennelse av andres kompetanse på seg selv er begreper som ofte blir brukt (Tveiten & Boge, 2014, s. 15-19). Makt assosieres ofte med noe negativt da det kan forbindes med avmakt eller undertrykkelse, men makt kan også være positivt, da det eksempelvis kan bety at deltaker tar kontroll eller makt over eget liv og helse (Tveiten & Boge, 2014, s. 18-20). Selvbestemmelsesteorien handler om at alle mennesker har tre grunnleggende psykologiske behov som påvirker indre motivasjon: selvbestemmelse, tilknytting og følelse av kompetanse eller mestring (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 19). Medbestemmelse kan derfor føre til autonomi, som Sagdahl (2019) definerer «en persons evne til selv å bestemme sine handlinger og grunnlaget for sine handlinger». Annerkjennelse av den andres kompetanse på seg selv handler om at deltaker ikke er ekspert på fagområdet, men ekspert på seg selv. Deltaker kjenner seg selv best, og dermed hvilke behov hen har for å komme videre i prosessen med å komme inn i eller tilbake til arbeid.

Empowerment brukes i mange sammenhenger, både hos enkeltindivider og i grupper. Det kan eksempelvis handle om endring i livet hos et enkeltindivid eller en gruppe (Tveiten, 2020, s. 47). Begrepet brukes også mye i helsesammenheng, ettersom pasienten eller brukeren har rett til å være med på bestemmelser som angår dem. I denne oppgaven vil det derfor handle om et

helseperspektiv, hvor veilederne gir makten og bestemmelse over eget liv tilbake til deltakerne. I lov om pasient- og brukerrettigheter §3-1 står det følgende «Pasient eller bruker har rett til å medvirke ved gjennomføring av helse- og omsorgstjenester. Pasient eller bruker har blant annet rett til å medvirke ved valg mellom tilgjengelige og forsvarlige tjenesteformer og undersøkelses- og behandlingsmetoder.» (Pasient- og brukerrettighetsloven, 1999). Selv om deltager ikke er fagperson er deltaker ekspert på seg selv og vet selv best hvor skoen trykker (Tveiten, 2007, s. 33-34).

2.2.1. Veilederens rolle i empowerment

Som tidligere nevnt er makt ofte assosiert med noe negativ, og noe som ikke hører hjemme sammen med omsorg. Men i helse- og sosialfaglige områder vil det være en grunnleggende asymmetri eller maktubalanse grunnet deltaker kommer til veileder for hjelp med et problem eller behov (Askheim, 2012; Tveiten, 2007). Terum, 2003, referert i Askheim (2012, s. 178) beskriver sosialarbeidere som portvakter med myndighet over hvem som skal få innvilget stønader og hvem som får avslag. Eksempelvis kan kanskje mange føle på maktesløshet ovenfor NAV da de har mange krav for å få innvilget støtte. Tveiten og Boge (2014, s. 54-56) skriver at i Folkehelsemeldingen og Samhandlingsreformen fra 2012-2013, brukes ofte begrepet aktiv deltagelse, som kan tolkes som et positivt ord på grunn av at det handler om å både være aktiv og å delta. Videre er Tveiten skeptisk da en deltaker kan delta aktivt uten å ha bestemt det selv. Hun skriver videre at i Samhandlingsreformen er det en forventning om maktomfordeling, og at medvirkning og pasientmakt skal økes, men her er Tveiten også skeptisk til hvor reelt dette er (Tveiten & Boge, 2014). Samtidig som det er en forventning til maktomfordeling, kan dette være utfordrende på grunn av den grunnleggende asymmetrien. Spørsmålet er hvordan veileder kan bidra til en maktomfordeling, og anerkjenne pasient eller bruker som ekspert på seg selv, som igjen kan bidra til en følelse av empowerment hos brukeren. Her kan veilederens kompetanse, det vil si kunnskap, holdning og ferdigheter ha betydning for maktomfordelingen, spesielt at veileder anerkjenner deltaker som ekspert på seg selv (Tveiten, 2007, s. 33-34). At veileder i samarbeid med bruker finner en hensiktsmessig endring, eksempelvis livsstilsendring og komme i jobb. Gjensidig tillit og respekt kan også være avgjørende, i den forstand at deltaker også må ha tillit til veileder. Deltaker må ha tillit til at veileder har kompetansen, ønsker å hjelpe, og vil det beste, uten å påvirke avgjørelsene. For veilederens del handler det om å vise både tillit til og respekt for at bruker klarer å ta de avgjørelsene som er rett for seg selv. Det er fire sentrale elementer for empowerment i

veiledning: å få frem pasientens perspektiv, å forstå pasientens unike situasjon og sosiale kontekst, å finne frem til felles forståelse i overensstemmelse med pasientens verdier og å hjelpe pasienten til å dele makt, samt stimulere pasienten til å bevare og utøve kontroll og myndighet der det er mulig (Eide & Eide, 2017, s. 33; Tveiten, 2020, s. 81). En utfordring for veileder kan imidlertid være at bruker ikke ønsker å gjøre livsnødvendige endringer.

Eksempelvis kan det være en veldig overvektig person som ikke har ønsker om å verken spise sunnere eller begynne å trene. Det kan reflekteres over om veileder eller lege anerkjenne brukerens valg, eller burde lege, helsepersonell eller veileder gripe inn.

2.3. Salutogenese

Rammeverket for studien tar utgangspunkt i Aaron Antonovskys salutogene modell, hvor «sense of coherence», altså opplevelse av sammenheng (OAS) er et sentralt begrep (Antonovsky, 2012, s. 38-41). Modellen er opptatt av hva som gjør oss friske, at helse er et kontinuum og endrer seg gjennom livet. At helse er et kontinuum vil si at en person ikke defineres som syk eller frisk, men heller hvor på kontinuumet mellom helse og uhelse personen befinner seg. I motsetning til salutogenesen er moderne medisin er dikotomi, at man enten er syk eller frisk, og er mer opptatt av hvorfor vi blir syke og hvordan bli frisk (Antonovsky, 2012). Antonovsky (2012) sier at en dikotomisk tankegang er snevert da det fokuserer mer på patologien enn mennesket bak det medisinske problemet. Videre sier han at en dikotomisk tankegang fungerer best i akuttmedisinen, men i de fleste tilfeller vil man bli blind for personens sykdomstilstand og livssituasjon, som kan gjøre det vanskelig å se den bakenforliggende årsaken til en persons helsetilstand. Det salutogene perspektivet fokuserer mer på hvilke faktorer som fører til helseenden av kontinuumet, hvor man eksempelvis i stressforskning heller fokuserer på mestring enn stressfaktorene.

De tre kjernekomponentene i opplevelse av sammenheng er begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet (Antonovsky, 2012, s. 38-41). Begripelighet handler om at situasjonen er forståelig og kan settes i en forståelig sammenheng, mens håndterbarhet handler om i hvilken grad man føler man har ressurser nok til å håndtere utfordringen. Meningsfullhet er et motivasjonselement som handler om at situasjonen gir mening, at utfordringen er verdt innsatsen den krever. Personer med sterk opplevelse av sammenheng skårer høyt på disse komponentene, og klarer seg bra til tross for påkjenninger eller traumer. Å forstå situasjonen man står i, og kjenne at man har ressurser til å håndtere situasjonen, er derfor viktig, da

deltakere i arbeidsrettet rehabilitering har måtte kjempe mot sykdom og/eller skade de må lære å leve med. Den salutogene modellen inneholder derfor nyttige redskaper for å avdekke deltakerens styrker i prosessen. Andre relevante begreper under salutogenese er mestringsressurser, opplevelse av helse, mestring, mestringstro og lært ressursstyre. Begrepene handler om hvordan man forholder seg til utfordringer, og lærer hvordan å mestre utfordringer. Det å lære om mestring, men også å kjenne sine begrensninger, kan føre til en større kontroll over situasjonen, og kan styrke personers opplevelse av sammenheng (Antonovsky, 2012, s. 38-41).

2.4. Læring og mestring

Læring og mestring står sentralt i arbeidsrettet rehabilitering og er viktig for å skape bevegelse hos deltaker. Olsson og Vågan (2018) definerer mestring som å handle om «at den enkelte person endrer forestillinger, følelser og atferd på en måte som gjenoppretter mening og sammenheng i livet, som bidrar til å bearbeide følelsesmessige reaksjoner, problemløsning og forbedret livssituasjon». Mestring kan knyttes opp mot den salutogene modellen. Antonovsky (2012, s. 50-54) mente at helse handler om hvordan vi håndterer påkjenninger vi blir utsatt for og situasjoner vi er i, og ikke nødvendigvis at vi blir utsatt for en påkjenning. Han mente også at mestring er avhengig av opplevelse av kontroll og empowerment. For personer som sliter med kroniske helseproblemer, og som må håndtere ulike helseproblemer hver dag, vil dette oppleves som en stor belastning. Men det vil, ifølge Antonovsky (2012, s. 46-49), kunne føre til en bedre opplevelse av helse om det er en følelse av mestring rundt helseproblemene. En person med en sterk opplevelse av sammenheng vil derfor lettere kunne håndtere utfordringer, som eksempelvis helseproblemer enn de med lav opplevelse av sammenheng. Antonovsky (2012, s. 78-79) sammenligner tilnærmingen rundt opplevelse av sammenheng med Banduras (1977) teori om «Self-efficacy», eller mestringstro, der Bandura mener at «mestringstro påvirker valget av atferdssituasjon». Det betyr at en person med sterk opplevelse av sammenheng kan gå inn i en utfordrende situasjon uten problemer, mens personer med svak opplevelse av sammenheng opplever situasjonen som veldig belastende og utfordrende. At veileder hjelper deltaker med å forstå sin situasjon og se egne resurser og muligheter, kan hjelpe deltakere med å håndtere sine utfordringer.

Som et ledd i forståelse av det som fører til positivt rettet mestring og motivasjon, kan man også se til Csikszentmihalyis flyt-modell (Csikszentmihalyi, 2008, s. 119-125). Teorien går

blant annet ut på at om en persons utfordringer er «akkurat håndterbare», og man tøyer sine egne grenser, vil man kunne havne i flyt-sonen. Å være i flyt-sonen vil si at man har et intenst fokus på det man holder på med, at man har en opplevelse av å håndtere situasjonen, samt opplevelsen av at tiden flyr. Dette vil kunne lede til ekte indre motivasjon som et resultat at det er balanse mellom opplevd handlingskapasitet og -handlingsmulighet. Ifølge Csikzentmihalyi forutsetter dette også at det er tydelige mål, og jevnlig og rask tilbakemelding på progresjon og videre tilpassing av innsatsen basert på dette. En kan tenke at om en veileder klarer å hjelpe deltaker med å tilpasse mål, samt kurs, samtaler, gruppetimer og «lekser», kan veiledere være med på å legge til rette for å komme inn i en flyt-soner, og med å påvirke deltakers opplevelse av sammenheng. Dette, ved at deltaker lærer om seg selv og sin situasjon, som kan gi en bedre følelse av mestring og dermed håndterer situasjonen sin bedre. Men dette må foregå i deltakers tempo, så det ikke fører til en ny belastning, som kan slå ut negativt på helsen og prosessen. Dersom veileder og deltaker sammen klarer å legge til rette for en optimalisert progresjon, vil deltaker i større grad kjenne på opplevelse av flyt, som legger til rette for økt progresjon.

3. Metode

Studien går ut på å utforske veiledernes erfaringer og tanker om hva som har betydning for prosessen rundt deltakers retur til jobb. I et forsøk på å belyse studiets problemstilling har kvalitativ metode blitt valgt. Ved bruk av Kvalitativ metode utforsker man blant annet menneskers erfaringer, opplevelser og holdninger, og det er derfor mest hensiktsmessig å bruke kvalitativ tilnærming som forskningsmetode for denne studien (Malterud, 2017, s. 30-31). For å innhente data ble det gjennomført fokusgruppediskusjoner som datainnsamlingsmetode, for å undersøke veilederes erfaring og tanker rundt temaene som ble diskutert, hvor studiens funn brukes videre for å besvare problemstillingen.

3.1. Forskningsdesign

I et forsøk på å besvare studiens problemstilling, ble det brukt kvalitativ metode med et eksplorativt design og en fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming. Ved bruk av et eksplorativt design, kan man kartlegge veiledernes gjengivelse av opplevelser eller erfaringer, som bidrar til at man kan avdekke ny kunnskap av fenomenet som skal diskuteres (Malterud, 2012, s. 101-102). Hensikten med studien er ikke å sammenligne kunnskap og erfaring mellom fokusgruppene, eller mellom informantene i gruppen, men heller å utforske eventuelt

nye ideer, tanker og erfaringer hos veilederne. Imidlertid krever metoden at man følger med på den pågående diskusjonen, slik at samtalen holder seg innenfor rammer som er hensiktsmessig for å besvare problemstillingen, og på den måten får mest mulig sammenlignbar data. I studiens tilnærming ble det som nevnt valgt fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming. Fenomenologi handler om menneskes subjektive erfaring, mens hermeneutikk handler om tolkning og forståelse av mening ved å se på deler eller helheten av fenomenet man undersøker (Malterud, 2017, s. 28). Kvale og Brinkmann (2015, s. 237) skriver om den hermeneutiske sirkel, eller spiral, som åpner for en dypere forståelse av meningen. Dette skjer ved at man beveger seg frem og tilbake i prosessen mellom delene og helheten, og kan forstås på den måten at man fortolker delene hver for seg, for så å se delene i lys av helheten. Slik den hermeneutiske sirkel forstås, kan man tenke seg at de ulike subjektive erfaringene hos deltagerne i studien, og ulike tema som ble tatt opp under intervjuene, kan fortolkes hver for seg for så å sees i lys av helheten.

3.2. Datainnsamlingsmetode

For å innhente empiri ble fokusgruppediskusjon benyttet som datainnsamlingsmetode, hvor dette innebærer at informantene samles for å diskutere et tema som blir presentert. Hensikten er at informantene skal diskutere kunnskap, erfaring og synspunkter seg imellom, mens forsker fungerer som observatør og moderator (Malterud, 2012, s. 18-21). Ved bruk av denne forskningsmetoden oppnår man noen gunstige fordeler med tanke på å belyse studiets problemstilling, hvor informantene kan stimulere hverandre til å reflektere over egen kunnskap og erfaring relevant for tema. Gjennom diskusjon av temaene, kan flere bidra med innsikt i hva som kan ha betydning for å få deltakere i arbeid, samtidig som gruppedynamikken vil kunne fungere som en kvalitetskontroll i seg selv (Malterud, 2012, s. 22-23). Noen potensielle svakheter ved datainnsamlingsmetoden kan eksempelvis være at en informant kan bli for dominant i dynamikken, at hver informant får mindre tid på å uttrykke seg, og at diskusjonen kan spore av fra det egentlige tema. I et forsøk på å kontrollere for disse potensielle svakhetene er ulike tiltak iverksatt, hvor jeg er bevisst min rolle som moderator ved behov, der det oppstår behov for å avgrense diskusjonen dersom den sporer av.

3.3. Temaguide

Spørsmålene i en temaguide må ha en sammenheng med problemstillingen, da det er denne som skal besvares. Temaguiden baseres på åpne spørsmål som åpner for flere svaralternativer og refleksjon, hvor det ikke stilles lukkede spørsmål, eksempelvis ja/nei spørsmål, grunnet det vil begrense informasjonen fra informantene (Malterud, 2012, s. 32-34). I temaguiden ble derfor brukt åpne spørsmål som «diskuter hva dere mener..» og «diskuter hva dere erfarer med..», som åpner for mer tolkning og dermed mer varierende svar. Samtidig ble det unngått å bruke fagspråk eller begreper i spørsmålene, da dette kan virke ledende/førende for informantenes svar, og i ytterste fall påvirke resultatet. I temaguiden var det seks hovedspørsmål, med mulighet for et til to oppfølgingsspørsmål dersom samtalen stoppet opp, eller at informasjonen rundt temaene ikke ble tilstrekkelig belyst for å svare på problemstillingen. Under diskusjonene ble det tatt notater for hånd. På slutten av fokusgruppediskusjonen ble notatene lest opp, som ga informantene muligheten til å korrigere eller utdype der de følte det var behov for det. Til slutt ble informantene bedt om å oppsummere det de synes har vært det viktigste fra diskusjonen, samt mulighet til å legge til refleksjoner og detaljer som ikke var diskutert tidligere, noe som viste seg å gi mer tilleggsinformasjon.

3.4. Utvalg og rekruttering

For å kunne svare på problemstillingen bør det være et strategisk utvalg. Det vil si at utvalget bør ha relevans for det som skal undersøkes, som bland annet kan styrke studiens validitet (Malterud, 2012, s. 42-44). For å sikre at utvalget har relevans for det som skal undersøkes, er det også vesentlig med nøye utvalgte inklusjons- og eksklusjonskriterier. Inklusjonskriterier som ble lagt til grunn i denne studien er:

- At informantene måtte jobbe som veileder innen arbeidsrettet rehabilitering hos Friskgårdene.
- Det var ønskelig med både kvinner og menn, nyutdannet og mer rutinerde veiledere for å muliggjøre en større variasjon, og mindre homogenitet av tanker, ideer og erfaringer fra informantene.

Eksklusjonskriteriene som ble lagt til grunn i denne studien var:

- Det ble besluttet at ingen av informantene skulle være en høyere leder, da dette kan forstyrre måten informantene uttrykker seg på, eksempelvis ved at de blir mer nervøse, eller holder tilbake informasjon som kan være nyttig for studien. Imidlertid ble teamledere, etter samtale med kontaktperson, også inkludert da de jobber så tett sammen med veilederne at de blir sett på som kollega, ikke leder.

Når det kommer til antall grupper og informanter per gruppe, anbefaler Malterud (2012, s. 40) skriver at fem til åtte er det beste med tanke på eventuelle frafall og mulighet til å fylle på. Kvale og Brinkmann (2015, s. 148, 179) skriver at det vanligvis er seks til ti informanter i en fokusgruppe, samtidig skriver de: «intervju så mange personer som det trengs for å finne ut det du trenger å vite». I denne studien kom alle informantene fra samarbeidspartner Friskgården, som har gårder i hele Trøndelag. Det var ikke mange informanter tilgjengelig per gård, og på grunn av store avstander mellom gårdene, var det heller ikke mulig å slå sammen informanter fra flere gårder, for å danne større grupper. Dette førte til at gruppene ble mindre enn det Malterud, og Kvale og Brinkmann anbefaler.

I oppstart av rekrutteringsprosessen ble først sendt en e-post til Friskgården med spørsmål om å være med i prosjektet, noe de var positive til. Inklusjon- og eksklusjonskriteriene ble dermed presentert til kontaktperson i Friskgården. Etter Sikt hadde vurdert prosjektet, sendte kontaktperson ut informasjon om prosjektet sammen med spørsmål om å være med i fokusgruppediskusjon til aktuelle informanter. Etersom det er mange gårder spredt utover i hele Trøndelag ble det også avtalt hvilke gårder som var aktuelle. Kontaktperson hos Friskgården sendte kontaktinformasjon om informantene, slik at jeg kunne kontakte informantene som ville bidra i studien. Det var mest hensiktsmessig å kontakte teamlederne via e-post, så de kunne bli enige om tid for fokusgruppediskusjonen sammen med veilederne på gården. Kontaktperson tok utgangspunkt i inklusjon- og eksklusjonskriteriene da hun kontaktet informantene, og på den måten ble det forsøkt lagt opp til at kriteriene ble ledende for utvelgelsesprosessen. Samtidig var det ikke så mange som jobbet på hver gård, og alle som møtte inklusjonskriteriene og ønsket å være med, ble inkludert i studien.

Det endte med tre fokusgrupper som inneholdt tre til fire informanter i hver gruppe, noe som ga totalt 10 informanter. Gruppene bestod av begge kjønn, med kvinner i noe overtall. Tre til fire informanter per gruppe ga rom for at hver enkelt informant fikk delt og utdypet mer av sine erfaringer og refleksjoner, samt god tid for diskusjon mellom informantene, som førte til at det kom frem mer informasjon. Gruppene bestod av en blanding av de som har jobbet i

mange år som veileder i arbeidsrettet rehabilitering, og noen som var relativt nye i jobben. Dette kan ansees som positivt, da det er grunn til å tro at de kan ha forskjellige perspektiver. Alle informantene hadde ulike utdannelser, eksempelvis sykepleier, fysioterapeut eller ergoterapeut, men felles er at alle hadde tatt Friskgårdens eget årsstudium i «Spesialist i arbeidshelse».

3.5. Datainnsamling

Det ble laget en temaguide med temaer som skulle diskuteres av fokusgruppene, samt oppfølgingsspørsmål for å få samtalen i gang igjen dersom den skulle stoppe opp, eller for å få mer informasjon. Det ble gjennomført tre fokusgruppediskusjoner hvor temaene skulle diskuteres mellom informantene. Diskusjonene ble tatt opp med båndopptaker og senere overført til minnepenn. Datainnsamlingen ble gjort i en periode på 10 dager, med fysiske møter på tre av Friskgårdens avdelinger i Trøndelag. Friskgården har avdelinger spredt utover i store deler av Trøndelag, og det ble besluttet å gjennomføre fysiske møter for best mulig datainnsamlingen. Ved bruk av fysisk oppmøte er det lettere å få med seg kroppsspråk, gester, og gruppedynamikk, samt få omvisning på gårdene, og en hyggelig prat før og etter diskusjonen. Dette ble favorisert over alternativet å gjennomføre fokusgruppediskusjonene over zoom eller teams, hvor man fort mister informasjon som eksempelvis kroppsspråk eller stemmeleie. Det kunne også ha blitt en mer unaturlig flyt i samtalen. Fokusgruppediskusjon gjennomført med fysisk oppmøte, ble også av den grunn favorisert da det var viktig med god flyt i samtalen, og at informantene skulle føle seg komfortable nok til å snakke fritt. Intervjuenes varighet lå på mellom 1 time og 13 minutter, til 1 time og 50 min, hvor de transkriberte intervjuene til sammen ble 38 sider komprimert tekst.

3.6. Transkribering

Fokusgruppediskusjonene ble tatt opp med båndopptaker som var lånt fra OsloMet. Diskusjon ble transkribert fortløpende i dagene etter diskusjonene. Dette ble prioritert for å sikre at transkriberingen ble gjennomført mens intervjuene var friskt i minnet, og jeg husker detaljer som kroppsspråk. Ved at jeg både gjennomførte fokusgruppediskusjonene og transkriberte, ga det den fordel at jeg kunne huske detaljer som kunne oppklare eventuelle uklarheter. Det ga også en god mulighet til å bli godt kjent med informasjonen som ble samlet (Malterud, 2017, s. 99). Imidlertid vil det at jeg gjennomførte både intervju og transkribering, medføre en risiko for at egne tolkninger kan påvirke resultatet. For å redusere risiko for dette, var det viktig å

transkribere så ordrett som mulig, samtidig som jeg gjorde det Malterud (2017, s 78) kaller en forsiktig redigering for å bevare meningen i sitatet. I transkriberingsprosessen brukte Jeg programmet «Bøker» på Macbook Air, som kunne senke farten på opptaket til 0,75 av normal hastighet. Dette gjorde transkriberingen betydelig mye lettere, da det gjorde det mulig å skrive kontinuerlig uten så mange pauser eller spole frem og tilbake i opptaket. I etterkant ble opptakene gjennomgått i normal hastighet, for å sikre at betydningen av utsagnene ble forstått riktig i lys av eksempelvis tonefall og talehastighet. Informantene ble kodet med nr 1-10, og foran hvert sitat ble det skrevet eksempelvis (1:), som viser hvem som snakket og hvordan informantene kommuniserte med hverandre. Alle informantene hadde dialekter, men transkriberingen er skrevet på bokmål.

For å skape mer flyt i teksten ble fyllord som «hmm» og «eh» ikke tatt med. Noen informanter var ivrige og sa ofte «ja» for å bekrefte noe en annen sa, hvor heller ikke dette er tatt med i transkriberingen. Om en informant startet en setning tre ganger, ble kun sitatet som ble fullført transkribert, hvis det ikke var noe relevant informasjon med i de første forsøkene på å starte setningen. Om navn eller ansvarsområder ble nevnt, ble dette utelatt og erstattet med eksempelvis «hen» for navn og «dette» for ansvarsområde. Eksempelvis «Hen har ansvar for dette». Etter den første transkriberingen ble dataene gått igjennom flere ganger til for å korrigere transkriberingen, som eksempelvis rettskrivning, riktige ord og hvem som sa hva. Dette for å kontrollere dataene, så sitatene som skal brukes i drøftingen blir korrekte, samt å få en bedre oversikt over flyten i samtalen mellom informantene.

3.7. Etikk

På grunn av muligheten for å identifisere informantene via opptakene, ble det sendt inn et meldeskjema til Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør (Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, u.å.). Etter noen justeringer ble studien vurdert, og det var mulig å sende informasjonsskrivet til kontaktperson for videre distribusjon, samt fortsette rekrutteringen av informanter til studien.

Det var kontaktperson i Friskgården som kontaktet de aktuelle informantene som skulle være med i fokusgruppediskusjonene. Det ble gitt ut skriftlig informasjon om intervjuet og dets tema, hvor det blant annet ble forklart at det er frivillig å delta, med mulighet for å trekke seg underveis i prosessen om ønskelig. Et samtykkeskjema ble sendt sammen med informasjon om hvordan opptakene skal brukes og oppbevares, som informantene måtte signere på. E-

poster med navn på informantene, samt de skriftlige samtalene over e-post ble slettet etter at datainnsamlingen var ferdig.

Transkriberingen ble gjort så direkte som mulig, så det ikke oppsto fordreininger av hva som egentlig var blitt sagt, og budskapet innhold ble bevart. Kun sitater fra informantene og nummerering av informantene blir presentert i studiens resultater. Sett bort fra nummerering av informantene, ble derfor ingen navn eller andre former for pseudonymer med som kan brukes til å identifisere informantene, brukt ved presentasjon av funn. Samtidig er heller ikke nummereringen av informantene knyttet til en spesifikk gård, som er med å styrke informantenes anonymitet ytterligere. Et annet grep som styrker anonymiteten ytterligere, er at diskusjonene er transkribert til bokmål, selv om informantene snakket dialekt, noe som er positivt for anonymiseringen. Opptakene ble overført fra opptaker til en MacBook Air uten nettilgang for så å bli overført til en minnebrikke. Opptakene ble transkribert og analysert på en MacBook Air uten tilgang til internett.

3.8. Analyse

Det ble brukt tematisk analyse inspirert av Braun og Clarke (2022) sin metode, , dette begrunnes i at det ble utført fokusgruppediskusjon, hvor åpne temaer skulle diskuteres. Braun og Clarke (2022, s. 5-6) skriver om refleksiv tematisk analyse, som handler om den uunngåelige subjektiviteten i prosessen og viktigheten av forskers reflektering rundt antagelser og praksis. Dette kan ha innvirkning på hvordan dataene blir formet og avgrenset. Malterud (2017, s. 19-20) skriver i tillegg at refleksivitet er en aktiv holdning, hvor forsker bør skape og oppsøke posisjoner som utfordrer kunnskap og fordommer man har fra før. Forsker må også være forberedt på å forkaste både resultat og konklusjoner forsker trodde hen hadde. Dataen fra diskusjonene ble lagt inn i programmet NVivo, som ble brukt sortering av datamateriale i analysen. Basert på mønstre som går igjen i samtalen, ble dataene settet i temaer basert på funnene. Braun og Clarke (2022, s. 35-36) har en seks trinns guide på hvordan gjøre tematisk analyse. Trinnene ble ikke fulgt slavisk, men det var heller en bevegelse frem og tilbake mellom trinnene ettersom nye ideer og tolkninger dukket opp, som er et eksempel på den hermeneutiske sirkel.

Første trinn handler om å transkribere og bli kjent med dataene (Braun & Clarke, 2022, s. 42-49). Fokusgruppediskusjonene ble til sammen transkribert tre ganger. Den første for å transkribere, andre gang ble teksten gått over igjen for å skille på informantene, og en tredje

gang for å korrigere eventuelle mangler for å sikre at sitater som skal brukes, er sitert korrekt. Dette gjorde at jeg ble godt kjent med materialet da jeg både har hørt gjennom opptakene, og lest over transkriberingen. Det gir også mulighet til å gjøre seg opp noen tanker for videre analyse, når det er en god oversikt over alle de empiriske dataene. Samtidig som jeg ble kjent med dataene, var det også viktig å være kritisk til disse dataene, og spørre seg selv om det informanten sier gir mening, og hvorfor de gir mening for å besvare problemstillingen kilde. Ved å høre på opptakene og lese over flere ganger, gjorde også at mer informasjon dukket opp, da man får en mer helhetlig oversikt over hele datamaterialet.

Andre trinn er å kode interessante egenskaper av dataen (Braun & Clarke, 2022, s. 59-72). I dette trinnet gikk jeg gjennom dataene, og sorterer ut utsagn som kan virke relevant og meningsfullt, og kodet utsagnene basert på gjentagende mønster. Kodene ble til basert på min forståelse og tolkning av de empiriske dataene, og hva som bidrar til å kunne svare på problemstillingen. Det ble brukt både induktiv og deduktiv metode (Braun & Clarke, 2022, s. 9-10). Ved bruk av Induktiv metode starter man med et datasett, for så å gå over til en mening, eller en kode. Imidlertid vil det aldri kunne være en ren induktiv metode, på grunn av at det alltid vil være en påvirkning fra eksempelvis perspektiver og teorier. Deduktiv metode er en teori-dreven metode, hvor man reflekterer mer gjennom teorier eller idéer som forsker ønsker å undersøke. Altså ble noen koder til underveis i analyseprosessen, mens andre ble til ut ifra temaguiden og de bakenforliggende teoriene som lå til grunn for denne. Etter å ha gått gjennom datamaterialet flere ganger, var det noen sitater som fikk andre koder etter hvert, fordi mer dekkende og passende kode-navn presenterte seg underveis i analysen. Det ble til slutt utarbeidet 10 hovedkoder med 4 underkoder, hvor det var mellom 9 og 29 sitater i hver av kodene.

Tredje trinn går ut på å samle kodene til potensielle temaer, og samle relevant data med noen lunde like fenomener i disse temaene (Braun & Clarke, 2022, s. 78-92). I dette leddet av analysen, ble kodene studert for å kartlegge hva som er felles eller overlappet hverandre-slik at kodene kunne slås sammen for å komme nærmere et mer overordnet tema. I dette trinnet er det viktig at kodene blir vurdert opp imot problemstillingen for å kunne svare på denne. Det var mange av dataene som kunne passe innenfor flere koder, og det ble da mest naturlig å slå disse sammen som potensielle temaer. Videre var det også viktig å ha problemstillingen liggende synlig, for å kontinuerlig sjekke om temaene svarer på problemstillingen, og eventuelt justere disse.



Figur 1. Oversikt over potensielle temaer

Fjerde og femte trinn handler om å se over temaene for å se om det er noen som kan slås sammen, eller om det er det temaer som egentlig ikke er et tema, for deretter definere og navngi de endelige temaene (Braun & Clarke, 2022, s. 95-114). Her var det viktig å se om det var en sammenheng mellom temaene, uten at det var overlapp-mellom dem. Her måtte det også vurderes om det var nok kvalitetsdata til å forsvare det potensielle temaet. Etter å ha gått igjennom meningsbærende enheter på nytt, ble det tydeligere at eksempelvis temaet «kompetanse og erfaring» ikke passet som et tema for å besvare problemstillingen, mens «bevisstgjøring» og «empowerment» ble slått sammen til «empowerment». Dette var den mest omfattende og tidskrevende prosessen i analysen, fordi den danner grunnlaget for å svare på problemstillingen. Det var derfor viktig at hovedtemaene og undertemaene ble grundig gjennomgått flere ganger. Spørsmål man kan stille seg underveis i denne prosessen, er «er det nok meningsfullt data for å støtte temaet?», «er dataene i et tema for variert og for vidt?», «formidler dette temaet noe viktig?» (Braun & Clarke, 2022, s. 99).

I det sjette og siste trinnet i analysen handler om fremstillingen av studiens resultatene (Braun & Clarke, 2022, s. 118-128). Her brukes de endelige temaene for å svare på problemstillingen for oppgaven. I tabellen under vist meningsbærende enheter, samt koder og hovedtema.

Tabell 2.: Illustrasjon av meningsbærende enheter.

Meningsbærende enheter	Koder/Undertema	Hovedtema
<p>«Man må hjelpe dem fra å være til å gjøre»</p> <p>«Og jeg er glad i å provoser litt, for da skjer det noe i dem. Man kan ikke bare sitte og jatte med. Så noe frø.»</p> <p>«Vi ønsker å legge opp til mest mulig læring og mestring. Og det gjelder både helseplager, men også egen situasjon. Så vi skal ikke lansere fasitsvar, men vi skal ha dem med på den here undringsprosessen. Og da at man lærer underveis på hvordan håndtere det er og hvordan skape en utvikling. Uten at man da skal blir frisk eller finne et svar, men heller lære å håndtere»</p>	Bevegelse	Betydning av Empowerment
«Hjelpe dem med å snu på det å tenke jøss, nå har jeg jo fått en mulighet til å komme meg videre.»	Bevisstgjøre	
«I introen til ARR, hvor vi er kjempetydelig på det at det er du som skal lede prosessen, gi dem makt over egen situasjon.»	Makt	
«En ferdighet som gjør at vi får til å møte alle forskjellige mennesker der de er og med hjelp av kommunikasjonen vår, at vi bruker et språk de forstår, når vi forklarer sammenheng i forskjellige ting, da sammenhengen, ikke bruke fagtermer eller latin»	Kommunikasjon	Relasjon
<p>«At man ikke bare sitter der fordi man har en rolle, men fordi at man har noen intensjoner om å hjelpe»</p> <p>«For det er mange som føler at vi får til alt, men vi gjør ikke det. 3: Men så er vi bare mennesker, som har like stor tabbekvote.»</p>	Skape tillit	
<p>«Også tenker jeg også at flyt-modellen er noe vi bruker i alt vi gjør, det å få en balanse mellom krav og utfordring, er»</p> <p>«Det brukes jo den utviklingstrappa for å synliggjøre progresjon. Med å ha et hovedmål også sette delmål underveis. Tiltak for å nå, det virker veldig motiverende, for da får det også snevret inn litt fokusområdet. For å få brukt det som et godt verktøy i veiledningen også for å vise nå er vi her og vi var her, neste steg er her.»</p>	Modeller og metoder	Betydning av ulike verktøy
«Men jeg tenker altså at før det så må vi analysere på en måte hva som er deres ressurser, hva slags type kompetanse, hva slags type ferdigheter hva har de lykkes med før, hva liker dem å holde på med, hva er dem interessert i»	Arbeidsmetodikk	

<p>«alle som starter her går gjennom en kartlegging hvor vi får innsikt i deres subjektive opplevelse av helsa.»</p> <p>«Så bruker vi jo trening. Fysisk trening er jo et kjempeverktøy for å skape endringer. Styrke funksjonen også».</p>		
<p>«Også er det noe med at en god veileder ser sin begrensning og henter inn bistand fra andre faggrupper der man ser behov. Jeg tenker at jeg hadde helt klart vært en dårligere veileder hvis jeg skulle jobbe bare for meg selv, jeg tenker at det er i det teamarbeidet som er helt avgjørende egentlig.»</p> <p>«vi har et bredt samarbeidd med ganske mange, selv om vi jobbe med rehabilitering her har vi en bredt samarbeidd med fastleger, praksisplasser, altså nettverket rundt som er viktige bidraytere for å komme tilbake i jobb.»</p>	Samarbeid	

3.9. Forskers rolle og forforståelse

En forsker bør ikke gå inn i en studie med forutinntatte tanker om hva konklusjonen blir, da dette kan på virke hele prosessen, fra rekruttering via intervjuprosessen, analysen og tilslutt påvirke konklusjonen (Malterud, 2017, s. 41-49). Dersom forsker sitter inne med forutinntatte konklusjoner ved oppstart av studien, kan det tenkes at risikoen er noe høyere for at forskeren påvirker og leder intervjuprosessen, eksempelvis ved ledende spørsmål, hvor resultatet da kan bli en selvoppfyllende profeti. Som forsker bør man etterstrebe å gå inn i prosessen med et åpent sinn, være utforskende og kritisk til egen metode og resultater. Dette beskriver Braun og Clarke (2022, s. 5) som refleksivitet, at forsker er kritisk til sin rolle som forsker og til hele prosessen.

En forsker velger gjerne en problemstilling ut ifra egne faglige interesser, motiver og erfaringer, noe som ubevisst kan påvirke prosessen (Malterud, 2017, s. 41-49). Forskers forforståelse kan også påvirke resultatet i den grad at forsker har antagelser om resultatet, fordi forsker selv har erfaringer relatert til fenomenet som skal undersøkes. I denne studien hadde jeg ingen forkunnskaper annet enn det som stod på internett, da jeg ikke jobbet med arbeidsrettet rehabilitering eller lignende, i oppstart av studien. Dette viste seg å være både en fordel og en ulempe da jeg stilte meg mer åpen til hva informantene formidlet, samtidig bidro det til en noe vanskeligere for meg å få en dypere forståelse i det informantene fortalte om. Underveis i prosjektet har jeg fått jobb som veileder i tiltaket «avklaring», hvor jeg har fått en

bedre forståelse av veileders rolle i veiledning. Selv om arbeidsrettet rehabilitering og avklaring er noe forskjellig, eksempelvis ved at avklaring kun handler om å avklare arbeidsevne, mens målsetningen i arbeidsrettet rehabilitering er å komme inn i arbeid, er veilederens rolle i tiltakene sammenlignbare.

4. Oppsummering av funn

I dette kapitlet presenteres funnene fra analyseprosessen. Som presentert tidligere ble det etter en grundig gjennomgang av fokusgruppediskusjonene i analysen, identifisert tre hovedtemaer som har betydning for hva veilederne i arbeidsrettet rehabilitering opplever har betydning for å få deltakere i arbeid: 1) betydning av empowerment, 2) betydning av relasjon 3) betydningen av ulike verktøy. Det er disse temaene med tilhørende undertemaer som danner rammene for de presenterte funnene i dette kapitlet. I dette kapitlet vil informantene blir omtalt som veiledere. Veilederne er nummerert fra 1-10, for en oversikt over hvem som sier hva.

4.1. Betydning av empowerment

Empowerment er et overordnet tema, som kan flettes inn mange aspekter innen arbeidsrettet rehabilitering, og etter egen tolkning er empowerment av stor betydning for å få deltakere tilbake til, eller inn i arbeid. Empowerment kan både brukes, og komme til uttrykk på mange måter. Som tidligere nevnt er hovedtrekkene maktfordeling, styring i eget liv, og medvirkning. Det understrekes at denne studien handler om veilederes synspunkt, og derigjennom hvordan veilederne bidrar til å styrke empowerment hos deltakerne, slik at deltakerne kan føle på mestring og kontroll i egne liv. Dette hovedtemaet har tre undertemaer: Bevegelse, bevisstgjøre, og makt.

Bevegelse

Bevegelse er et ord som ofte ble gjentatt i fokusgruppediskusjonene, og kan tolkes som en vesentlig del av det man ønsker å oppnå gjennom empowerment. Bevegelse kan assosieres med noe som skjer, en prosess, eksempelvis en deltaker om beveger seg mot målet sitt, som i dette tilfellet vil være en jobb. En deltaker som er sykmeldt, eller allerede har hvert utfør over tid, har stått på stedet hvil i samme perioden. Å skape en bevegelse etter en langvarig passiv periode, kan oppleves utfordrende, men det vil være veileders jobb å «gå sammen med»

deltaker frem til målet. Veileder (3) beskrev det sånn: «det å klare å hjelpe dem å strukturere en type målsetning og hvordan arbeide for å nå denne målsetningen, og kanskje dele opp så det ikke blir så svært det målet». Veileder (1) la til: «Hjelpe til med å dele opp elefanten ja. Så man kan spise den, haha. Man skal i alle fall dele den i mindre biter da». Veileder (1) beskrev:

Når vi nå jobber i helsevesenet og blir en del av helse, så kommer deltaker med en forventning om at de skal få en behandling, altså en passiv tilnærming, mens her driver vi med en aktiv tilnærming hvor læring er avgjørende for å komme videre.

Alle tre veiledere beskrev hvordan de hjelper med å dele opp utfordringer og problemstillinger i håndterbare «biter», samt å bistå i prosessen med å lage realistiske og håndterbare mål. Samtidig var veilederne opptatt av at deltakere ved arbeidsrettet rehabilitering må gå fra å være passive til å være aktive deltakere, blant annet gjennom å aktivt involvere deltakeren i egen prosess.

En annen overraskende måte å skape bevegelse på hos en passiv deltaker var bruken av provokasjon. En av veilederne fortalte at bruken av provokasjon kan bidra til å vekke noe, skape en reaksjon hos en deltaker for å få dem ut av en passiv og hjelpeløs tilstand. Veileder (10) beskrev det slik:

Dem kan ofte spørre hva jeg ville gjort i denne situasjonen, hva tenker du jeg skal gjøre. Også pleier jeg å si at det kan ikke jeg svare på. Det er ditt liv. Provosere dem litt. Tenker jeg er en.. Det er med på å skape bevegelse da. At dem blir.. Det å sitte litt på hendene og skape noe stillhet og utfordre dem på å tenke selv. Og kanskje tvinge frem noen svar.

I tillegg fortalte veileder (10) «Jeg er glad i å provosere litt, for da skjer det noe i dem. Man kan ikke bare sitte og jatte med». Veileder (8) la til: «Så noe frø». Veilederen opplevde at provosering kan være en veldig effektiv metode i veiledningen, for å få deltaker i en mer aktiv tilstand hvor deltaker tar mer ansvar for egen prosess.

Veilederne fortalte videre at å stille krav til deltakeren undervis i prosessen også bidrar til bevegelse. Veilederne fortalte i tillegg at kravene justeres etter hva deltakeren evner. Veileder (4) beskrev det slik: «Men så er det det å klare å skape bevegelse, så er det viktig å, man må stille krav underveis». Veilederne forteller at kravene fungerer i den forstand at det bidrar til å dytte deltaker fremover.

I tillegg består arbeidsrettet rehabilitering av mye undervisning innen ulike temaer, med stort fokus på læring og mestring av både helse og livet generelt. Veileder (4) fortalte: «Vi ønsker å legge opp til mest mulig læring og mestring. Og det gjelder både helseplager, men også egen situasjon. Og da at man lærer underveis om hvordan håndtere det og hvordan skape en utvikling». Veilederne fortalte at temaene gjentas som en rød tråd gjennom undervisning, veiledning og oppgaver. På Friksgården har de 6 ulike undervisningstemaer som går på runde. Veileder (3) beskrev det slik:

Også har vi undervisning i ulike temaer både med arbeidsliv, helse, livsstil også.. kommunikasjon, livsplanlegging og flere temaer. Og det balanserer vi mellom å sette teoretisk grunnmur. Så noen ganger setter vi opp gruppeoppgaver hvor vi spør spørsmål ut i forsamlingen, eller at de sitter sammen og jobber med en case eller en oppgave, hvor deltakerne får drøfte seg imellom, også kan vi være med å spille inn da.

Veilederne fortalte at det er en rød tråd i alt veilederne sier og gjør, at temaet gjentar seg, og at deltakere på den måten lettere kan nyttiggjøre seg av det. Dette fortalte en veileder at de har fått god tilbakemelding på fra deltakerne.

Bevisstgjøre

Et annet emne som ofte dukket opp i diskusjonene, handlet om å bevisstgjøre deltakeren på hvilke muligheter som eksisterer. Veilederne hadde fokus på å synliggjøre mulighetene, som var viktig ettersom mange deltakere har et fastlåst tankesett om at de er syke, eller for redusert til å kunne arbeide. Veilederne bevisstgjør deltakerne om hva de kan gjøre, til tross for helsen de har. Veileder (1) beskrev det på denne måten: «Bevisstgjøring av deltaker at når er det dine tanker om begrensninger som hindrer deg mer enn faktisk skuldra di eller kneet. For det er ingen forskning som understøtte at det er farlig å gjøre en øvelse». Veileder (6) fortalte: «Vi jobber mye med å bistå dem med å finne ressursene sine, ting de får til, til tross for, ting som faktisk fungerer». Veilederne uttrykte at de har stor tro på at alle har en mulighet så lenge det legges til rette for det, og at en deltaker vil kunne jobbe i den grad de kan, om tilretteleggingen blir møtt.

Et annet aspekt ved bevisstgjøring er aksept for situasjonen deltakerne står i. Veilederne fortalte at noen ganger vil deltakeren aldri få tilbake den funksjonen som var tidligere, og at spesielt unge med brått tap av funksjon synes det er vanskelig å akseptere dette. Veilederne

fortalte viktigheten med å endre fokus, og heller bruke energi på hva som er mulig å få til, i stedet for hva som ikke lenger er mulig. Veileder (5) beskrev:

Det jeg tror jeg har bidrar mest med er bevisstgjøring, om hva står man i, hvor vil man, hva kan man gjøre med det, hva kan man ikke gjør med det. Vi bruker enormt mye tid på det å bevisstgjøre. Kanskje til sånn aksept for egen situasjon også. Det betyr ikke at man synes alt er greit. Men hva kan man gjøre med. Skal man bruke alle kreftene på det man ikke kan gjøre noe med. Eller skal man heller jobbe med hvordan kan jeg ha det best mulig til tross for, også oppimot arbeid da.

Veileder (4) la til: «For mange er helse enten eller. Enten er jeg frisk, ellers er jeg dårlig/syk. Det å få dem med på at det er så mye mellom der». Veilederne forklarte at selv om man ikke klarer full jobb, vil man kanskje klare deltid i stedet, med tilrettelegging.

Et annet funn er hvor bevisst veilederne var på å normalisere situasjonen de er i. De bevisstgjør deltaker at ingen lever et liv uten utfordringer, og hvem som helst kan gå på en smell og trenge hjelp en periode i livet. Veilederne fortalte at det er alle slags mennesker til stede i arbeidsrettet rehabilitering, eksempelvis direktører som har jobbet for mye og blitt utbrent, eller unge som aldri har vært i arbeid før. Veileder (6) beskrev:

Men så prøver vi å normalisere det. Hvem er her? Hvem har oppfølging av oss? Det kunne vært meg, det kunne vært deg. Naboen. Det er på en måte hvermannsen. Det er bare livet noen ganger, det er urettferdig. Det er hver sin tur. Sånn at det er ikke noe annerledes med de vi møter enn hvermannsen. Det kan skje hvem som helst.

Veilederne forklarte at å normalisere situasjonen deltakerne er i, kan bidra til lette skammen over å ikke kunne bidra i samfunnet, og derfor er det viktig å belyse at hvem som helst kan gå igjennom en utfordrende livssituasjon i en periode i livet.

Et annen aspekt ved å bevisstgjøre, er å belyse progresjon deltakerne hatt og mulighetene som ligger foran dem. Veileder (4) beskrev: «Hjelp dem med å snu på det å tenke jøss, nå har jeg jo fått en mulighet til å komme meg videre». Veileder (5) fortalte: «Jeg tenker at etter hvert i prosessen, det å være med på å belyse progresjonen». Veileder (7) la til: «Sånn, siden start har du allerede oppnådd det her, hvis du ser bak nå så var du jo der. Også blir det en inngang som kan motivere videre. Det er med på å skape trua, som er nøkkelen noen ganger». Veilederne fortalte at dette er viktig, ettersom noen deltakere ikke selv klarer å se at de har fått til noe.

Noen deltakere er ikke vant til å få gode tilbakemeldinger, og føle på at de har fått til noe, og da er det viktig å bevisstgjøre hva deltakeren faktisk har fått til.

Makt

I forbindelse med makt diskuterte veilederne at deltakere er vandt til å bli fortalt hva de skal gjøre av NAV og andre instanser. Det er derfor viktig å informere tidlig i prosessen, at det er deltakerens prosess og fremgang, i tillegg til at det er deres liv det handler om. Men veilederne var også tydelige på at de skal støtte og veilede, men til slutt er det deltakers valg og avgjørelse som til slutt påvirker resultatet. Veileder (4) fortalte: «I introen til ARR, hvor vi er kjempetydelige på det at det er du som skal lede prosessen, gi dem makt over egen situasjonen». Veileder (5) beskrev:

Det første de møter er informasjon om hva dette er, og noe av det første vi sier at det er du som må være aktiv i din egen prosess. Vi kan bistå deg, men det er du som må gjøre jobben. Og vi er også raskt ut å si fra om at hvis det handler om trening, så er det dine mål og det du skal komme i gang med noe du skal fortsette med etterpå. Det skal ikke være en happening, det skal være starten på noe som skal være i hverdagslivet.

Videre fortalte veilederne at det er viktig at deltakerne må ta kontroll over sin egen prosess for en langvarig ending. I tillegg er det viktig at veilederen legger til rette for at det skal være mulig for deltaker å ta kontrollen, blant annet ved å gi deltakerne ansvar for sin egen prosess. En veileder (4) fortalte:

Inngangen er empowerment, det å myndiggjøre personene, og alt som hører til. Hvis vi skal få til en langvarig endring, er personen selv som må gjøre jobben, men vi blir med som en type fasilitator i samarbeid med andre, og legge til rette for at personen skal få det til.

I tillegg fortalte veileder (10) om viktigheten med deltakers eierskap til egen prosess: «Det her med eierskap, at de skal komme på løsningen selv tenker jeg er kjempeviktig, at vi skal legge til rette for det. Og ikke komme med pekefingeren eller fortelle hva som er rett og galt».

Veilederne diskuterte videre betydningen av at deltaker styrer sin prosess, uten at veilederne skal ta det fra dem, ettersom det er deltakerne som skal leve sitt liv.

I forhold til NAV fortalte veilederne at mange deltakere kan føle seg maktesløse, ettersom det er mange krav som må oppfylles for å kunne fortsette å motta stønad. Dette kan oppleves som

en trussel deltakerne har hengende over seg, ettersom NAV har makt til fjerne stønaden, som for mange deltakere er eneste inntektskilde. Det er derfor viktig å bevisstgjøre om at NAV også gir muligheter som stønad mens man er syk/skadet, eller støtte til eksempelvis omskolering dersom det er et behov for det. Veileder (6) fortalte:

Jeg tenker også på det i forhold til NAV da feks, for noen ganger kan det handle om det at man må, at man ikke har kontroll på eget liv da, at man mottar stønad fra NAV feks men det å hjelpe med å snu på det. Hjelpe med å snu på det, og se muligheter og ikke et krav. For da trur jeg mange føler seg umyndiggjort, at det ikke er de som bestemmer hva de skal gjøre, det er NAV eller annet hjelpeapparat

4.2. Betydning av Relasjon

Relasjon er også av betydning for hvordan veilederne bidrar til å få deltakere i arbeid. Veilederne fortalte om betydningen av gode relasjoner, samt tillit mellom deltakeren og veilederen, som en forutsetning for at deltaker skal åpne seg opp. At deltaker åpner seg er en forutsetning for at veilederen skal forstå deltakers behov, og tilrettelegge deretter. Alle tre fokusgruppene var enige om viktigheten av at deltakere blir både sett og hørt, samt møte deltakerne der de er. Dette hovedtemaet har to undertemaer; tillit og kommunikasjon.

Tillit

Gjennom fokusgruppediskusjonene fortalte veilederne om viktigheten av å skape tillit til deltaker, for at de skal kunne få en god relasjon, og hvor grunnleggende viktig det er for prosessen mot arbeid. Veilederne fortalte at det er mange forskjellige mennesker i arbeidsrettet rehabilitering, med forskjellig bakgrunn og grunner til at de er der. Viktigheten av å kunne møte personen der de er, har stor betydning for å bygge tillit. Veileder (5) fortalte: «Også trur jeg det er evnen til å møte personen der den er, og det er nok med på å skape tillit». Veileder (9) fortalte: «Jeg tenker det å være interessert i mennesker. Den tenker jeg er kjempeviktig». I tillegg fortalte veileder (1):

På en måte å bare får å åpenbare det, vi sier ofte at på en måte å skape en god relasjon så er tillit et viktig grunnlag, sånn at i utgangspunkt i det tenker jeg, at en god veileder har gode forutsetninger for å skape tillit og ferdighet for å bygge tillit til forskjellige mennesker.

Veilederne fortalte videre om viktigheten med empati for å bygge relasjon og tillit. De uttrykte at dette er viktig ettersom mange av deltakerne som kommer til arbeidsrettet rehabilitering står i store livsutfordringer. Veileder (5) fortalte: «Empati er det første som slår meg. Du kommer ikke noe vei med å være veileder hvis du ikke har de egenskapene tror jeg». Veileder (4) la til:

For en person som står i en livskrise, det å bli møtt av noen som tar dem på alvor, altså en empatisk inngang. Jeg tror altså det å bli møtt og sett og få trua på å komme seg ut av den bobla. Det tror jeg du oppnår mye i rehabiliteringene bare med det.

I tillegg til tillit og empati fortalte flere veiledere om viktigheten av å bruke seg selv, at de byr på seg selv for å ufarliggjøre sin rolle som veileder for å bryte isen, og skape en mer avslappet stemning. Men de legger også til at det er viktig at de ikke blir for private, ettersom veiledningen handler om deltakeren og ikke om veilederen. En veileder (4) beskrev:

Jeg tenker som så at, det blir jo litt fra det vi snakket om det med de empatiske evner, det å være personlig, men ikke privat, for skal du skape tillit må du by litt på deg selv tenker jeg. Litt for å ufarliggjøre din rolle, at du også er et vanlig menneske. Det er med på å.. jeg byr på meg selv for å kanskje senke skuldre og bryte is. Og det funker da.. men samtidig skal man være privat, man skal ikke utlevere seg selv.

Veilederne diskuterte videre at de heller ikke bruker uniformer, for å skape et mer avslappet forhold. Noe som var overaskende var at veilederne ikke skilte seg fra deltakeren i den forstand at de ikke er egne ansatt-toaletter, i tillegg til at veilederne spiste lunsj sammen med deltakerne. Veilederne fortalte at dette er en god arena for å bygge tillit og følelsen av et fellesskap, samt at det gir en mulighet for veilederne å observere deltakerne sammen med andre. Veileder (4) fortalte: «At det ikke skal være et ansatt-toalett eller deltaker-toalett, vi er en del av et stort fellesskap. Vi spiser lunsj sammen og snakker om hverdagslige ting».

Veileder (7) la til: «Det med å ufarliggjøre det, så det ikke blir så høytidelig»

Samtidig understrekte veileder (1) at de må være veldig bevisste om hvilke temaer de tar opp under felleslunsjen fordi ulike temaer kan trigge deltakere som er i en sårbar posisjon: «Hvis vi for eksempel på et tidspunkt har en person som vi vet hadde mistet ungen sin plutselig, da setter jeg ikke meg ned på lunsjen og snakker om hvor lei jeg er av ungene mine. Det er usnedig». Veilederne har derfor mye ansvar når de sitter med mye personlig informasjon om deltaker, spesielt deltakere som sitter i en spesielt sårbar situasjon.

Kommunikasjon

Veilederne fortalte om viktigheten av kommunikasjon både verbalt og nonverbalt. Hva de sier og hvordan det blir sakt, vil kunne påvirke hele prosessen til deltakeren. Veilederne forklarte at det er viktig å være sensitiv på både det som blir sakt og ikke sakt, samt tilpasse språket etter hvem som sitter foran dem. En veileder (3) fortalte:

Når man snakker om ulik kultur, så det er snakk om ulik kultur på ulike arbeidsplasser, familiekulturer, hvor man kommer fra i landet, hva slags ord man bruker.. Man må lete og være sensitiv, var og bevisst på seg selv, bevisst på egen kommunikasjon både verbalt og ikke verbalt kroppsspråk. Samtidig at vi bruker et språk deltakerne forstår når vi forklarer sammenheng i forskjellige ting. Ikke bruke fagtermer eller latin.

I tillegg til å være bevisst sitt egen kroppsspråk, understrekte veileder (8) viktigheten med å være observant på deltakers kroppsspråk, ettersom det kan gi mye tilleggsinformasjon:

Det å være litt sensitiv den andres kroppsspråk. Og hvordan ting blir sakt. Være litt observant. Åpen for å fange opp. Alt som blir sakt mellom linjene, for her får vi mye informasjon som er viktig for å bli kjent med deltaker.

Veilederne diskuterte viktigheten av å kunne lese mellom linjene for å bli bedre kjent med deltaker, som kan bidra til at veileder bedre kan forstå deltakers behov. Ved å bedre forstå deltaker behov, kan veileder også lettere møte behovene og tilrettelegge deretter.

Det å undre seg sammen med, eller stille åpne spørsmål beskriver veilederne som et godt verktøy for at deltakeren selv skal finne svaret på sin problemstilling, som videre er med på å aktivere deltaker.

Veilederne fortalte at kulturen innad i friskgårdene er veldig viktig, fordi dette er med på å fremme trivsel og motivasjon, som igjen kan bidra til å fremme prosessen hos alle deltakerne. Veileder (10) fortalte:

Jeg tenker om viktigheten i kultur, hvor viktig kulturen er. Det er vi jo veldig drilla på. Spesielt her tror jeg, at det å være i gruppe og ansvaret man har ved å være i gruppe, det er så viktig. Så det er noe vi jobber veldig hardt med. For at det skal være trygg arena. En trygg arena og en god kultur, treningskultur.

Spesielt en gruppe la stor vekt på kultur og viktigheten av kulturen for å skape motivasjon, fremgang og trygghet blant deltakerne. I tillegg jobbet de mye for å skape et positivt fokus i kulturen, da det lett blir et negativt fokus på grunn av uhelse blant deltakerne.

Et spennende funn var bruken av humor, og hvordan humor kan brukes for å bygge relasjoner. Veileder (6) fortalte: «Vet ikke om dette er et verktøy, men vi bruker mye humor». Dette brukes bevisst av veilederne for å skape en mer avslappet stemning.

4.3. Betydning av ulike verktøy

Verktøy har stor betydning for veilederne når de skal bidra til at deltakerne kommer i, eller tilbake til arbeidslivet. Dette hovedtemaet er del inn i fire undertemaer; modeller og metode, arbeidsmetodikk, trening, og samarbeid.

Modeller og metode

Veilederne beskrev modeller de brukte i veiledning, som var av betydning for å bidra til retur til arbeid. Veilederne forklarte at de har et sterkt teoretisk fundament de bruker hver dag, hvor alt har en tett sammenheng. Veileder (1) beskrev: «Hvis vi skal si noe om grunnmur så vil jeg si at salutogenesen ligger underst, og så kognitiv tilnærning og så flyt-modellen». Videre fortalte veilederne at det er et friskt fokus i arbeidsrettet rehabilitering, at det er et fokus på hva som gjør en frisk. Veileder (10) beskrev: «Jeg vet ikke om det har blitt sakt, men vi har et veldig salutogent fokus, friskt fokus. Og at det skinner i alt vi gjør». Et friskt fokus er som nevnt i teoridelen, en del av den salutogene modellen, der fokuset er hvordan bli frisk, stedet for hvorfor man er syk.

Veilederne beskrev MI og kognitiv terapi som tilnærminger de brukte i samtaler med deltakeren, for å forklare hvordan tanker og kropp henger sammen, samt å jobbe med perspektivet rundt situasjonen de er i. Å bruke kognitiv terapi for å undre seg sammen med deltaker, i stedet for å fortelle hva de skal gjøre, opplever veilederne som nyttig i veiledningen. Veileder (6) beskrev: «Vi bruker enormt mye teknikker i blanding. Alt fra MI til råd innimellom». Videre fortalte Veileder (4): «Det å undre seg sammen med, reflektere, lene seg tilbake og lytte og ikke å si noe. Satt på spissen er det manipulering i positiv forstand.. Det å være undrende til deltakers antatte fasiter. Ser jeg er virkningsfullt». Videre forklarte veileder (8):

Og den kognitive modellen, eller hjelpe dem med å se at vi står ovenfor situasjonen alle sammen, og at vi har automatiske tanker, og alle har tankefeil, tankefeller med negative tanker, som vil kunne gi oss noe vanskelige eller ubehagelige følelser og kroppsreaksjoner, og gjøre at vi tar noen bevisst eller ubevisste valg. Og den bruker vi jo en del for nettopp for å se at noen ganger er det følelsene vi må jobbe med og ta tak i. Og det vi har mest fokus på er å jobbe med endringer av mønster, tankemønster, bevegelsesmønster og adferdsmønster.

Videre fortalte veilederne om Csikszentmihalyis flyt-modell, som veilederne bruker når deltakerens mål skal settes eller justeres, og hvilken betydning det har for en balanse i krav og utfordring. Veileder (1) beskrev: «Også tenker jeg også at flyt-modellen er noe vi bruker i alt vi gjør, det å få en balanse mellom krav og utfordring, er noe vi tenker på hele tida».

Arbeidsmetodikk

Alle tre fokusgruppene nevnte utviklingstrappen som et viktig verktøy for å sette mål, i tillegg til å vise til progresjon hos deltaker. Veilederne fortalte at utviklingstrappen er et av de verktøyene de bruker mest i veiledningen, ettersom den er lett å forstå, samt fremme motivasjon hos deltakeren. Utviklingstrappen kan tilpasses etter deltakeren, der noen har en bratt trapp og raskere progresjon, mens andre har en slakere trapp ettersom de trenger mer tid på hvert mål. Veileder (4) beskrev:

Det brukes jo den utviklingstrappa for å synliggjøre progresjon. Med å ha et hovedmål også sette delmål underveis. Tiltak for å nå, det virker veldig motiverende, for da får det også snevret inn litt fokusområdet. For å få brukt det som et godt verktøy i veiledningen, også for å vise nå er vi her og vi var her, neste steg er her.

Veilederne diskuterte betydningen av kartlegging, og hvor viktig det er for å finne både hva som hindrer deltaker i å være i jobb, men også kartlegge ressursene de har. Veileder (2) fortalte: «Vi analyser på en måte hva som er deres ressurser, hva slags type kompetanse, hva slags type ferdigheter hva har dem lyktes med før, hva liker dem å holde på med, hva er dem interessert i». I tillegg fortalte veileder (9): «Å kartlegge om det er kognitivt, eller om det bare er den situasjonen man er i». Veilederen forklarte at noen ganger er det genetikk og ikke helse som er hinderet i å fullføre en utdanning eller stå i jobb.

Ved oppstart i arbeidsrettet rehabilitering gjennomgår deltaker en egenkartlegging, som veilederne opplever som veldig nyttig, ettersom man ikke klarer å huske å spørre om alt i veiledningen. Veileder (8) fortalte:

Vi starter med digital egenkartlegging på første dag. Hvor de også blir kjent med oss og finner ut om de kan nyttiggjøre seg av det. Og det er jo et kartleggingsverktøy som er veldig fin inngangsport for en forstegangssamlate, et godt supplement, og jeg ser i falle fall at det dukket opp noen spørsmål der som ikke er like intuitivt for meg å spørre. Sånn at man får et større bilde av hvem personen er, både styrke og svakheter.

Veileder (4) fortalte at også kartlegging er viktig for å få en innsikt i deltakers subjektive opplevelse av sin helse, siden deltaker ofte score seg lavere enn det veileder observerer. Veilederne bruker også dette til å reflektere rundt deltakerens helse, sammen med deltaker, for å avdekke hvorfor og på hvilken måte deltaker opplever dette som begrensende, samt hva det er behov for å jobbe med. Veileder (4) beskrev:

Alle som starter her, går gjennom en kartlegging hvor vi får innsikt i deres subjektive opplevelse av helsa. Der har vi møtt på noen som har scoret seg lavt på funksjon, men det vi ser en noe annet. Det er fordi de ofte sammenligner seg med sitt beste jeg. Så den gangen jeg var på topp var jeg en tier, mens i dag er jeg en treer. Og da har jo dem en antakelse av at min funksjon er veldig lav. Så hvis vi forholder oss til det, så bruker vi de skjemaene og spør jo, for å få dem til å reflektere rundt egen score, og hva legger du i det.

I tillegg til kartleggingen fortalte veilederne om betydningen for evaluering underveis i deltakers prosess, for å eventuelt gjøre tilpassede justeringer på målene som ble satt, eller legge til nye tiltak. Veileder (1) fortalte:

En praktisk hverdag hvor vi har mål for den nærmeste måneden og tiltak som man jobber med i en 4 uker periode, så evaluerer vi om hva som fungerer bra og dårlig, og det tenker jeg handler om å jobbe med deltaker funksjonshinder. Hvor man deler opp elefanten litt, så man ikke jobber med alt på en gang, men jobber med en og en ting også evaluerer man hvilke til tiltak som har fungert og ikke, og hvorfor, og planlegger nye tiltak, tester ut andre strategier. For det finnes mange forskjellige strategier, det er ikke sånn at one size fits all.

Veilederne fortalte at det er viktig å både kartlegge deltakeren ved ankomst, samt evaluering underveis for å kunne gjøre riktig tilpasning etter deltakers behov. Videre fortalte veilederne at de har gode rutine på å evaluere deltakerne, men at de ønsker enda bedre rutiner for tilpasning av aktuelle tiltak til deltakernes behov.

I tillegg til veiledningstimene fortalte veileder (8) at også observasjon brukes som et verktøy, ettersom det gir mye tilleggsinformasjon ved siden av den individuelle veiledningen:

«observasjon som verktøy er veldig viktig. Både i samtalene og dele at i dag så observerte vi at hun trakk seg litt tilbake, eller lå med øynene oppe i avspenninga, og undrer seg over hva handlet det om da». Videre fortalte veileder (8) at de kan ta med det de observerte inn i den individuelle veiledningen, for å snakke med, eller undre seg sammen med deltakeren om hva det handlet om.

Veileder (9) fortalte om bruken av papir og pen, om hvordan deltaker selv får muligheten til å skissere seg selv, og at dette er et effektivt verktøy. Dette gir deltakere som synes det er vanskelig å sette ord på ting, en mulighet til å uttrykke seg på en annen måte, som kan bidra til at veileder får en bedre forståelse av problemstillingen deltaker har. Veileder (9) beskrev det slik:

Jeg bruker mye «kan ikke du skrive her», med papir og pen så de skriver selv. Vi bruker det som et verktøy. Når han får tegne streker på tida og hvor mange resurser, du ser sliten ut, det gjør noe med at en selv tegner streken, så ser man lettere hvor de er. Et verktøy der de selv må sette ord på papiet tenker jeg er et godt verktøy.

Veilederne forteller at trening også brukes som et verktøy. Trening fører til mestring, samtidig som det styrker funksjonen til deltakeren. Veileder (4) beskrev: «Så bruker vi jo trening.

Fysisk trening er jo et kjempeverktøy for å skape endringer. Styrke funksjonen også».

Veileder (2) fortalte:

Jeg jobber med treningsveiledning mye også da, og der også så har vi mye oppmerksomhet på at en skal fokusere mere på prosess enn resultat, innsats, fokusere på planen man har for seg selv, tenke progresjon, tenke på hvordan det kjennes ut, hvordan det oppleves å bruke kroppen. Ikke bare hvor fort løper man eller hvor mange spensthopp klarer man.

Veilederen fortalte videre at noen deltakere kan ha en idé om at fysisk aktivitet er farlig for eksempelvis skaden de har, eller de vonde knærne. Veilederne brukte trening blant annet for

at deltakerne skal kunne kjenne på kroppen at det går bra å være i bevegelse, kanskje de til og med blir bedre når de får styrket funksjonen.

Samarbeid

Som et verktøy i veiledningen, fortalte veilederne om betydningen av et samarbeid med andre instanser rundt deltakeren, eksempelvis NAV, fastlege, sykehus, arbeidsgivere, i tillegg til spesialistene, psykologspesialist og fysikalskmedisiner som er knyttet til Friskgårdene.

Veileder (2) fortalte: «En god veileder ser sin begrensning og henter inn bistand fra andre faggrupper der man ser behov». Veileder (1) la til: «Ja, jeg tenker at jeg hadde helt klart vært en dårligere veileder hvis jeg skulle jobbe bare for meg selv, jeg tenker at det er i det teamarbeidet som er helt avgjørende egentlig». I tillegg til et godt samarbeid, understrekte flere veiledere viktigheten med å spille etatene rundt gode, ettersom mange deltakere har en mer negativ holdning mot NAV. Veileder (6) fortalte: «Også tenker jeg det å spille dem rundt litt gode. Og det kan noen ganger være nøkkelen til at de tenker, åshit, jeg får jo faktisk bistand». Å spille NAV og andre instanser gode kan dermed bidra til å endre den negative holdningen til positiv.

5. Diskusjon

I dette kapitlet vil diskusjonen deles inn i to hoveddeler. I den første delen drøftes styrker og svakheter ved metoden som er brukt i denne studien. Under metodedrøftingen blir både studiens troverdighet, pålitelighet og overførbarhet, samt selve metoden og hva jeg kunne gjort annerledes gjennomgått. I den andre hoveddelen blir så funnene diskutert, hvor diskusjonen tar for seg hovedtemaene «empowerment», «relasjoner» og «verktøy».

5.1. Metodediskusjon

5.1.1. Studiens troverdighet, pålitelighet og overførbarhet

Troverdighet kan tolkes som et overordnet begrep, og som omfatter hele studien. Kvale og Brinkmann (2015, s. 276) skriver blant annet at reliabilitet har med forskningsresultatets konsistens og troverdighet å gjøre. Reliabilitet handler om i hvilken grad en annen forsker kan reproducere resultatet, eller om informanten vil endre sine svar dersom en annen forsker gjentar studien. For å ivareta reliabiliteten gjennom studie har jeg prøvd å være grundig i beskrivelsen av gjennomføring av datainnsamlingen og analysedelen. Jeg har også beskrevet min rolle som forsker, og hvordan tolkning, interesser og fagkunnskaper har kunne påvirke

resultatet. Kvale og Brinkmann (2015, s. 201-202) skriver også om reliabilitet i intervjuene, da eksempelvis ledende spørsmål og kroppsspråk kan være med å påvirke informantenes svar. Grunnen til at jeg valgt tematisk analyse var nettopp for å unngå å legge ord i munnen på informantene, men heller la dem svare etter hva deres oppfattelse rundt temaene er. Men jeg opplevde at det var vanskelig å opprettholde et nøytral i kroppsspråk eller ansiktsuttrykk, dersom en av informantene fortalte noe som var spesielt spennende. Dette kan hypotetisk ha bidratt til at informantene opplevde at noe de sa var spesielt interessant, at det var dette jeg ville høre, men som ikke nødvendigvis var direkte relevant for å besvare problemstillingen.

Videre skriver Kvale og Brinkmann (2015, s. 211) om reliabilitet under transkriberingen, at man stille spørsmål rundt transkriberingens pålitelighet. Dette dreier seg om hvordan en forsker tolker det som har blitt sagt og hvordan når hen transkriberer. Et eksempel på dette er dersom to forskere skal transkribere samme intervju, kan tekstene allikevel se forskjellige ut, basert på forskernes tolkning av det som blir sagt og hvordan det blir sagt. Eksempel på dette kan være ulikhet på når en setning slutter, og når det er naturlige pustepauser. Jeg prøvde å transkribere så direkte som mulig, samtidig som jeg gikk over transkriberingen flere ganger for å korrigere. Men selv om min intensjon var å transkribere så direkte som mulig, vil likevel min tolkning og oppfattelse kunne farge transkriberingen, og gi det som blir sagt en litt annen betydning enn det som var intensjon hos informanten. Malterud (2017, s. 36) skriver at påliteligheten kan sikres ved å gi innsyn i analyseprosessen og konklusjonene som er gjort, noe hun kaller for intersubjektivitet i analyseprosessen, og som videre er viktig for å styrke studiens troverdighet. Ved å la informantene lese over transkriberingen, kan dette bidra til å styrke transkriberingens pålitelighet, ettersom kilden får innsyn og dermed får mulighet til å korrigere eller oppklare. Mine informanter fikk tilbud om å få tilsendt transkriberingen for gjennomlesning, men ingen har etterspurt dette.

Malterud (2017, s. 23) skriver om validitet, som beskriver hva studien forteller noe om, og hvilken overførbarhet den har, som også bidrar til å styrke studiens troverdighet. Videre beskriver Malterud intern og ekstern validitet, der intern validitet handler om gyldighet, altså har vi undersøkt det som studien var ment å undersøke. I denne studien var hensikten å undersøke hvordan veiledere bidrar til deltakers retur til arbeid, noe jeg har fulgt opp gjennom hele studien. Et nyttig hjelpemiddel har vært å kontinuerlig forholde meg tett til problemstillingen underveis, med spesielt fokus på dette ved eksempelvis oppstart av nye trinn i analysemodellen til Braun og Clarke. Ekstern validitet handler om overførbarhet, om

funn kan overføres eller ha nytte i andre sammenhenger og arenaer (Malterud, 2017, s. 24, 66-67). Overførbarhet kan ofte knyttes opp mot et utvalg. Det vil si om et funn for et utvalg mennesker kan overføres i en lik eller lignende gruppe mennesker, eksempelvis andre former for veiledning. I denne studien undersøkes hva veiledere i arbeidsrettet rehabilitering opplever har betydning for å få deltakere i arbeid. Basert på dette kan det argumenteres for at Funnene i denne studien vil kunne overføres til andre veiledningsarenaer hvor formålet er å skape bevegelse hos en deltaker, selv om det ikke direkte er innen arbeidsrettet rehabilitering. Dette kan være mulig ved at veileder henter inspirasjon fra studiens funn, og bruker de elementene som er overførbart til den sammenhengen den skal brukes i. Imidlertid er det ikke en garanti for at et vært funn vil være direkte overførbart, eksempelvis ved at det er forskjeller i tid og ressurser tilgjengelig, hvor veiledning på andre arenaer kanskje foregår i mer tidsavgrenset format.

5.1.2. Diskusjon av metode og materiale

I dette kapitlet starter jeg fra begynnelsen av studien og tar for meg alle stegene i metoden. Jeg opplevde at temaguiden kunne vært bedre i den forstand at det kunne vært stilt mer åpne spørsmål. På en annen side kan imidlertid ikke spørsmålene være så åpne, at informantene ikke gir den informasjonen som er nødvendig for å svare på problemstillingen. I tillegg kunne spørsmålene vært formulert bedre, ettersom noen av informantene hadde problemer med å forstå noen av spørsmålene innledningsvis. Da jeg skulle forklare, måtte jeg være bevisst på å formulere meg på en måte hvor jeg ikke la ord i munnen på informantene, eller styre dem i en ønsket retning, da det kunne påvirke resultatet. Flyten i kommunikasjon var god i alle gruppene, selv om en av gruppene var noe mer kortfattet i svarene, sammenlignet med de andre gruppene, og jeg erfarte et behov for oppfølgingsspørsmål for å holde diskusjonen i gang.

Som tidligere nevnt ble det gjennomført en samtale med kontaktperson om teamlederne skulle være med, der vi ble enige om at de skulle inkluderes. Dette ble nøye diskutert med hensyn til risikoen for at ledere kunne bli for dominante i gruppen, samtidig som de andre informantene kunne holde tilbake informasjon på grunn av at en leder er til stede. Som forventet var teamlederne noe mer ivrig på å svare, enn de andre veilederne, samtidig som det var teamlederne som oftest kom med de mest faglige utsagnene. Jeg opplevde ikke at teamlederne overkjørte de andre informantene, men jeg måtte være bevisst på min rolle som moderator og legge til rette for at alle fikk muligheten til uttale seg innenfor de forskjellige temaene. Det var

tre grupper med tre eller fire informanter i hver, som er mindre enn det både Kvale & Brinkmann og Malterud omtaler som vanlig. En mulig fordel med mindre grupper var at jeg opplevde at hver av informantene fikk mer tid til å uttale seg, noe jeg opplevde som positivt, da det ga rom for mer utfyllende svar. Hva en informant sa, kunne ofte stimulere de andre, noe som for det meste holdt diskusjonen i gang. Samtidig opplevde jeg ved eksempelvis spørsmål om utfordringer, oppsto en enstemmighet i hver gruppe om hva de opplevde som mest utfordrende. Denne enigheten ble gjennomgående innenfor utfordringer.

Det var god dynamikk i gruppene, men jeg opplevde tidvis at det ble lite diskusjon. Informantene hadde ulike utdannelser eksempelvis fysioterapeut, sosionom, sykepleier, men hadde det til felles at alle hadde gjennomført Friskgårdens egen utdanning i Spesialist i arbeidshelse. Samtidig som alle informantene hadde gjennomført samme utdanning, var et av kriteriene til at Friskgårdene skulle bidra i studien, at ingen andre utenfor Friskgårdene skulle være med. Dette kan ha bidratt til at det ikke ble så mye diskusjon, men oftere fortellinger, ettersom informantene har de samme prinsippene og forståelsen gjennom utdannelsen hos Friskgården. Dette reiser spørsmål ved om hvor store forskjeller det hadde vært, dersom andre tilbydere av arbeidsrettet rehabilitering hadde deltatt. Jeg ble også tilbudt en fjerde gruppe informanter dersom jeg hadde behov for mer data, men på grunn av de relativt små variasjonene i utsagn mellom gruppene, anså jeg ikke et behov for det. For fremtidige studier på feltet, kan det være fordelaktig å også se på eventuelle ulikheter i tilnærming hos veiledere innen arbeidsrettet rehabilitering, fra forskjellige institusjoner.

Datainnsamlingen foregikk fysisk i Trøndelag. Dette opplevde jeg som absolutt nødvendig for å oppnå kvalitet på dataene som ble samlet inn. Om diskusjonene hadde foregått over eksempelvis Teams, kunne informasjon som kroppsspråk gått tapt. Samtidig kan mange også oppleve det som ubehagelig å skulle diskutere over internett, som kunne ha vært uheldig for flyten i diskusjonene. På en annen side hadde det nettopp vært covid-19 pandemi, noe som førte til at flere ble mer vant til å jobbe på Teams. Det hadde også spart meg både økonomisk, og for reisevei mellom Oslo og distrikts-Trøndelag. Imidlertid ga fysisk oppmøte også mulighet til småprat både før og etter diskusjonen. Jeg opplevde at dette førte til en litt lettere stemning før oppstart av diskusjonen, noe som kan ha vært mer utfordrende dersom diskusjonene hadde vært gjennomført over internett. Da jeg møtte opp fysisk, fikk jeg også muligheten for en kort omvisning på gårdene. Det som overrasket meg, var at Friskgårdene er faktiske gårder, som er bygget om til kontorer og treningsaler. Dette ville jeg ikke ha sett om

diskusjonene skulle ha foregått over Teams, og dermed kunne helhetsinntrykket ha vært noe annet. Jeg fikk ikke muligheten til å hospitere, noe som kunne ha gitt en mer dyptgående innsikt i hvordan undervisningen, veiledningen og interaksjonen mellom veilederne og deltakerne foregår i praksis. For helhetsforståelsen kunne en slik hospitering vært nyttig, ved at man kunne kombinert fokusgruppediskusjon med et observasjonsstudie jamført, men i hvilken grad det hadde påvirket resultatet kan man bare spekulere på (Malterud, 2012, s. 22-23)

Malterud (2017, s. 77-79) skriver «De virkelige rådataene er menneskers opplevelser i tid og rom av det som fant sted». Hun skriver at selv den mest nøyaktige transkripsjonen vil aldri presentere mer enn et avgrenset bilde. Det vil også alltid være en mulighet for at forskerens tolkning og forståelse fordreier det som faktisk ble sagt. Samtidig skriver Malterud at om informantene forteller historier som forsker ikke har kunnskapene eller innsikten til å forstå, kan informasjon forsvinne. I transkriberingen forsvinner det nonverbale språket som kroppsspråk, tonefall og gester (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 205). Men siden det var jeg selv som gjennomførte intervjuene og transkriberte vil jeg kunne lettere oppklare utydigheter, enn utenforstående. I denne sammenhengen kom også notater under fokusgruppediskusjonene også til nytte. Jeg transkriberte så direkte som mulig, selv om noen av setningene kunne bli merkelige, på grunn av at man ordlegger seg noe annerledes muntlig enn skriftlig. Informantene hadde også dialekt, mens jeg transkriberte på bokmål, og ettersom dialekter har andre ord og uttrykk, kan meningen bli en annen når det endres til bokmål. Dette prøvde jeg å være veldig bevisst på da jeg transkriberte, for at budskapet skulle bevares etter beste evne. Samtidig skriver Malterud (2017, s. 78-79) likevel at å redigere teksten forsiktig vil kunne gi sitatet mer mening når det blir skriftlig.

Forskerens rolle kan ha stor påvirkning på hvordan resultatet blir ettersom forsker har erfaring, kunnskap og egeninteresse (Malterud, 2017, s. 41-49). Som tidligere nevnt i metoddelen under «forskerens rolle», skrev jeg at før jeg startet studien hadde jeg ikke jobbet med noe lignende. Men under analyseprosessen begynte jeg å jobbe som veileder i et avklaringstiltak, som kan sammenlignes med de innledende prosessene i arbeidsrettet rehabilitering, hvor man kartlegger deltakers arbeidsevne. At jeg fikk denne jobben underveis i analyseprosessen i studien kan ha påvirket resultatet på flere måter. På den ene siden, kunne mine erfaringer fargelegge det informantene fortalte, og vri tolkninger deretter. På en annen side, ga det meg en dypere forståelse av det informantene fortalte om, da jeg hørte på

opptakene igjen etter oppstart i ny jobb som veileder i avklaringstiltak. I forrige avsnitt skrev jeg at noe av informasjonen kunne forsvinne, dersom man ikke har kunnskapen eller forståelse om hva informantene fortalte. At jeg underveis i studien begynte å jobbe som veileder selv, opplevde jeg derfor som en fordel, siden det ga meg en dypere forståelse av materialet sammenlignet med den første gangen jeg hørte gjennom lydopptakene. Jeg har heller ikke opplevd at jeg overfører erfaringer og antagelser fra mitt arbeid til resultatet, men snarere tvert imot, at jeg bruker resultatene i mitt arbeid, der jeg opplever positiv respons fra deltakerne mine.

I tillegg til erfaring vil også faglig kunnskap og interesse spille inn i fortolkningene (Malterud, 2017, s. 41-49). Jeg hadde noen antagelser rundt teoretisk rammeverket før jeg startet studien, basert på kunnskap fra masterutdanningen. I utvikling av et innledende teoretisk rammeverk i studiens projektskisse, ble blant annet salutogenese-modellen inkludert, uten å vite at salutogenese var en så stor del av Friskgårdens eget faglige fundament. I dette tilfellet opplevde jeg at mine forkunnskaper passet bra med tanke på studiens formål. Et annet aspekt ved forskerens rolle, er hvorfor forsker er interessert i akkurat dette. For min del, var dette en ønsket yrkesvei etter endt studietid og derfor et tema jeg ønsket å lære mest mulig om. Jeg gikk derfor inn i studien med et åpent sinn, og med en holdning om at informantene er ekspertene i sitt felt. Jeg opplevde at ved å gå inn i studien nysgjerrig og med åpent sinn var fordelaktig, sammenlignet med å gå inn i prosessen med for mange antagelser og forventninger.

5.1.3. Hva ville jeg gjort annerledes

Når jeg ser tilbake på prosessen er det flere ting jeg ville gjort annerledes for å effektivisere arbeidet underveis. Først ville jeg ha omformulert temaene som skulle diskuteres, slik at disse ble mer intuitivt forståelig for informantene. Bedre formuleringer kunne bidratt til at det ikke var nødvendig å forklare, som igjen kan føre til at jeg legger føringen eller ord i munnen på informantene. Jeg ville også ha passet litt bedre på tiden på hvert enkelt tema, samtidig som det kunne ført til at jeg hadde mistet verdifull informasjon. Dette på grunn av at på enkelte temaer hadde informantene mere å fortelle i forhold til andre temaer. Med mer erfaring som forsker, og moderator i fokusgruppediskusjoner kunne jeg effektivisert diskusjonene noe ved å lede diskusjonen tilbake på tema på et tidligere tidspunkt. I tillegg, da jeg hørte på opptakene i ettertid, er det noen utsagn eller termer jeg ville bedt informantene om å utdype

mer. Til en annen gang ville jeg derfor være ekstra nøye med oppfølgingsspørsmål, eventuelt be informantene om å utdype mer, for å få en større dybde i utsagnet.

Videre ville jeg hatt med flere forskjellige instanser som tilbyr arbeidsrettet rehabilitering, enn kun informanter fra Friskgårdene, for å muliggjøre en større variasjon i resultatene. At det kun var informanter fra Friskgårdene, kan ha bidratt til mindre variasjon i uttalelsene om de ulike temaene, hvor jeg opplevde lite motstridende informasjon informantene imellom. Samtidig ble det lite diskusjon mellom informantene, men vet heller ikke om jeg kunne forvente annet siden de arbeider på samme sted. Med denne erfaringen, kan det argumenteres for at det kunne vært fordelaktig med sammensatte grupper med informanter fra forskjellige arbeidsrettet rehabiliteringstiltak. Imidlertid ville et slikt tiltak potensielt bydd på visse økonomiske problemstillinger, da det ikke er en selvfølge med flere tilbydere av arbeidsrettet rehabilitering i de ulike regionene av Norge. For å muliggjøre sammensatte grupper kunne dette eventuelt stilt krav til å dekke reiseutgifter eller lignende goder, eller å gjennomføre fokusgruppediskusjonene over internett med de føromtalte problemstillingene dette hadde medført.

5.2. Diskusjon av funn

I dette kapittelet blir funn presentert i kapittel 4 diskutert i lys av tidligere forskning og teori. I kapittel 4 ble hovedtemaene presentert med tilhørende undertemaer, men i dette kapittelet vil hvert hovedtemaene bli diskutert i sin helhet.

5.2.1. Betydningen av empowerment

Veilederne fortalte om viktigheten av at deltakerne setter målene sine selv. Dette er i tråd med forståelsesrammen innen empowerment, hvor WHO (u.å.) beskriver det som en prosess der personer har medvirkning i eget liv. Veilederne understrekte at de veileder deltakeren, heller enn å fortelle dem hva de skal gjøre, noe som bidrar til at deltakerne blir aktive i egen prosess. Sett i lys av hva Sagdahl (2019) skriver om autonomi, at dersom formålet er å skape bevegelse, kan en mulig fordel ved en slik tilnærming være en opplevelse av selvbestemmelse hos deltageren. Hvor selvbestemmelse i egen prosess, i neste ledd kan bidra til å skape autonomi, og dermed selvstendighet og selvtilit. Samtidig kan det argumenteres for at det er en viss risiko for at man oppnår det motsatte, at deltakerne kan bli inaktive i egen prosess. Mulige eksempel hvor dette kan skje, er dersom veiledningen foregår på et nivå deltageren mestrer, ved at veiledningen ikke tilpasses deltagerens mestringsressurser underveis, eller

deltakeren ikke klarer å omsette veiledningen i hensiktsmessig handling. Ett annet konkret eksempel på dette kan sees ved at dersom veilederne hadde bestemt hvilke mål deltakerne skulle ha, ville det ikke vært noen medvirkning, som i ytterste fall kan virke negativt inn på prosessen. Å la deltaker bestemme sine egne mål kan også ses i sammenheng med hva Tveiten (2020) skriver om annerkjennelsen av den andres kompetanse på seg selv. At veilederen må stole på at deltaker vet hva hen trenger, og hvilke mål som vil være forenelig med sin helse. Samtidig understreker veilederne viktigheten av å stille krav undervis, for at det fortsatt skal være en bevegelse fremover i prosessen, i den forstand at det oppfordrer deltaker til eksempelvis å sette nye mål etter hvert som progresjon skjer.

Veilederne forteller om viktigheten av å dele opp store mål i mindre biter. «Hjelp til med å dele opp elefanten, så man kan spise den» er et uttrykk en av veilederne brukte. Mange av deltakerne som kommer til arbeidsrettet rehabilitering kan ha store komplekse helseproblemer. Å dele opp elefanten, altså problemet i mindre håndterbare biter kan være en god strategi for at målet ikke skal virke uopnåelig. Dette kan på den ene siden forstås i lys av et av kjernekomponentene i Antonovskys (2012) mestringsteorien, hvor det som omhandler håndterbarhet og ha opplevelsen av å ha ressurser tilgjengelig, bidrar til å kunne håndtere hverdagens krav. På den andre siden kan dette med å dele opp problemet i håndterbare biter også forstås i lys av komponentene begripelighet og meningsfullhet, hvor ivaretagelsen av disse, også kan bidra til empowerment ved at målet er begripelig og gir mening for deltaker.

Læring og mestring er en stor del av undervisningen i arbeidsrettet rehabilitering, som inkluderer blant annet helse, livsstil, kommunikasjon og livsplanlegning. Mestring kan knyttes opp mot flere teorier, blant annet mente Antonovsky (2012) at mestring er avhengig av kontroll og empowerment. Mestring kan også knyttes opp imot den salutogene modellen til Antonovsky (2012) og dens mestringsressurser, der en deltaker med sterk opplevelse av sammenheng vil kunne håndtere utfordringer bedre enn en deltaker med lav opplevelse av sammenheng. Gjennom undervisning har deltakere mulighet til å lære mer om hvordan håndtere situasjonen de er i, enten det er fysisk eller psykisk, og dermed endre tankesettet. Dette er eksempler på hvordan man kan styrke en deltakers mestringsressurser, gjennom undervisningen i arbeidsrettet rehabilitering, og dermed oppleve en sterkere opplevelse av sammenheng. Dette samsvarer også med et av funnene i Braathen et al. (2015) og Eftedal et al. (2017), der utvikling av selvforståelse og mestringsstrategier var en av faktorene for endring i arbeidsevne. En annen nyttig modell er Csikszentmihalyis (2008) flyt-modell, som

benyttes for å skape mestring og motivasjon i deltakers prosess. Dette gjennom å ta høyde for deltagerens ferdighetsnivå og gi tilpassede utfordringer i et forsøk på å skape opplevelsen av flyt. Om deltakers mål er akkurat håndterbart, vil deltaker kunne tøyne sine grenser og videreutvikle sine ferdigheter. Men dette forutsetter tydelige mål, og at veileder tilrettelegger og bidrar til tilpassninger av målene underveis i prosessen. Dette er også i tråd med noen av funnene til Kärkkäinen et al. (2019), der overvåking av prosess og mestring av arbeidet, samt tilrettelegging, er viktig for retur til arbeid.

Veilederne uttrykker betydningen av å finne deltagerens ressurser, og hvordan styrke disse videre i prosessen. Dette kan ses i lys av Antonovskys (2012, s. 38-54) teori om mestringsressurser, som bidrar til å styrke opplevelse av sammenheng. Samtidig må deltaker kunne bruke mestringsressursene hen har tilgjengelig, for å ha en bedre mulighet til å takle utfordringene. Flere forhold kan tyde på at en person med sterk opplevelse av sammenheng også lettere vil kunne mobilisere sine mestringsressurser, enn de med svak opplevelse av sammenheng. Det er mange typer mestringsressurser, hvor flere av disse kan knyttes opp mot empowerment, eksempelvis i form av fysiske-, biokjemiske- og materielle ressurser, og mestringsstrategier. Det fysiske kan tolkes som deltagerens helse eller fysisks velvære. Det kan innebære treningstimene i arbeidsrettet rehabilitering, der deltakerne har mulighet til å styrke sin fysiske funksjon, og lære mer om hvordan egen kropp fungerer, som igjen kan gi følelsen av mestring. Veilederne kan ikke direkte hjelpe deltakerne med materielle ressurser, men ved å bidra til at de kommer ut i jobb i den grad de kan, vil det kunne bidra til bedre økonomi. Mestringsstrategier kan både læres og styrkes gjennom undervisningen, der deltaker eksempelvis lærer om stressmestring eller hvordan håndtere smerter. Veilederne fortalte også at det er en rød tråd i alt de gjør på Friskgårdene, at ukens tema gjentar seg i undervisningen, gruppetimer og individuelle samtaler. Dette kan bidra til at det aktuelle temaet blir enklere å lære, ettersom det forklares i forskjellige sammenhenger.

Andre funn viser til at å bevisstgjøre deltakeren på de forskjellige aspektene av livet er et gjennomgående tema veilederne snakker om. Veilederne fortalte at mange deltakere er fastlåst i hvordan situasjonen er per i dag. Dette kan ses i lys av «growth mindset vs fixed mindset» som beskrives av Dweck og Yeager (2019). Et fixed, eller fastlåst tankesett, er på den ene siden en holdning om at vi er som vi er, og det er ikke mulig å endre på det. Med dette tankesettet vil man unngå, eller gi opp lett når man møter utfordringer, og man vil ikke se hensikten med å jobbe hardt for å løse problemer, de tåler kritikk dårlig, samt noen kan føle

seg truet av andres suksess. Det veilederne beskriver som fastlåst tankemønster har derfor mange likhetstrekk med «fixed mindset», eksempelvis der deltaker ikke har tro på at det finnes muligheter, på grunn av at utfordringene kan virke for store. Et «growth mindset», eller en utviklingsorientert tankegang, er på den andre siden en holdning til at alt kan læres, utvikles og forbedres. Personer med dette tankesettet omfavner utfordringer som en mulighet for læring, har holdning om at innsats lønner seg, de lærer fra kritikk og finner inspirasjon i lys av andre suksess. Dweck og Yeager (2019) bruker ordet «not yet», altså «ikke enda» for å beskrive tankesettet. De med en utviklingsorientert tankegang vil dermed ha holdningen om at «jeg er ikke der, enda».

At veilederne bevisstgjør, eller prøver å endre tankesettet til deltaker, kan føre deltakerne nærmere en utviklingsorientert tankegang. Dette kan også ses i lys av den salutogene modellen til Antonovsky (2012), hvor det kan tenkes at de med høy opplevelse av sammenheng, har en tilnærmet utviklingsorientert tankegang, mens de med svak opplevelse av sammenheng kan være mer preget av et fastlåst tankesett. Videre kan utviklingsorientert tankegang også knyttes opp imot mestringsressurser, da individer med en utviklingsorientert tankegang håndterer utfordringer bedre, enn de som har et mer fastlåst tankesett. Veilederne fortalte at mange av deltakerne har mistet troen på at det kan bli bedre, altså et fastlåst tankesett. Veilederne kan derfor bidra til å styrke deltakere med fastlåst tankesett, slik at de kan oppnå en tilsvarende utviklingsorientert tankegang. Det kan argumenteres for at veilederne kan tilnærme seg prosessen ved blant annet å hjelpe deltakerne med å akseptere situasjonen de er i, samtidig som veilederne bevisstgjør mulighetene. At veilederne viser at ved tilrettelegging og endret tankesett, kan mange muligheters åpne seg. Dette kan man se eksempel på ved uttalelsen fra veilederne hvor de fortalte: «Vi jobber mye med å bistå dem med å finne ressursene sine, ting de får til, til tross for, ting som faktisk fungerer», som kan sees som et eksempel på å vende på deltagernes perspektiv. Dette kan så åpne opp for endringer i retning av et utviklingsorientert tankesett. Et annet aspekt av bevisstgjøring er å normalisere det å være syk, eller ha nedsatt funksjon, og at alle kan trenge bistand i perioder av livet. Bevisstgjøre at det er alle slags mennesker som begynner i arbeidsrettet rehabilitering, som direktører eller til og med naboen. Dette kan også bidra til at deltaker ikke føler seg alene om å ha utfordringer i livet.

Et overraskende funn i denne studien var bruken av provokasjon. Hensikten var ikke å være ufin mot deltaker, men heller få en reaksjon, vekke noen følelser. At deltaker ikke får svarene

servert, men at veileder lener seg tilbake for å la deltaker lete etter svarene selv. Dette kan også bidra til at deltaker blir aktiv i egen prosess, isteden for passivt å bli fortalt hva hen skal gjøre. Veilederne fortalte at dette er veldig effektivt, spesielt for passive deltakere som er vandt til å bli fortalt hva de skal gjøre, eller de som har gått inn i en passiv tilstand etter lang tid utenfor arbeid. Dette kan sees som et eksempel på en tilnærming for å aktivere deltagerne, få dem til å sette ord på ting selv, og på den måten kan man argumentere for at man kan bruke tilnærmingen for å starte bevegelse. Det må allikevel nevnes at provokasjon også kan virke negativt inn på relasjonen mellom veileder og deltaker, og på den måten bli et hinder i prosessen. Samtidig vil det reise spørsmål om dette reelt dreier seg om provokasjon, slik man alminnelig bruker begrepet, eller det er andre begreper som ville vært mer dekkende for det veileder beskriver. Basert på sitatet i seg selv, er det vanskelig å avgjøre dette med sikkerhet.

Veilederne fortalte om betydningen av medvirkning med tanke på å være aktiv i egen prosess. Dette kan ses i lys av hva Askheim (2012) og Tveiten (2007) skriver om prinsippet om makt og maktfordeling. Mange deltakere har allerede gått på sykepenger eller arbeidsavklaringspenger gjennom NAV før de begynner i arbeidsrettet rehabilitering. Det kan spekuleres i om NAV bidrar til passive deltakere, da NAV har makten over deltakere, spesielt i forbindelse med økonomi. Mange kan derfor føle seg maktesløse i møte med NAV og kravene som blir stilt. Veilederne ved Friskgården forteller at de er tydelige i starten av prosessen, om at det er deltakerens prosess og liv, men veilederen skal bidra og støtte. Dette vil være nødvendig for en langvarig endring, ettersom det er deltakeren som skal leve livet sitt etter endt opphold i arbeidsrettet rehabilitering. Askheim (2012) og Tveiten (2007) skriver at det vil være en grunnleggende maktubalanse mellom deltaker og veileder. Det kan tenkes at maktubalansen utjevnes ved at veilederne ansvarliggjør deltakeren for egen prosess, ved at deltagerne involveres i målsetting og beslutninger underveis i prosessen. Veilederne fortalte at de ikke skal komme med pekefingeren, og heller veilede deltakeren, samtidig som de anerkjenner deltakerens subjektive opplevelse av helseplager.

5.2.2. Betydningen av relasjon

Da veilederne ble spurt om å diskutere hva de mener kjennetegner en god veileder, svare alle gruppene at tillit er det viktigste. Veilederne fortalte at empati og det å være interessert i mennesker er viktig, for å skape tillit og gode relasjoner med deltaker, og hvordan dette bidrar positivt i prosessen tilbake til eller inn i jobb. Dette er i tråd med hva Haugli et al. (2011) fant, hvor deres funn tyder på at positive møter, samt det å bli sett og hørt, bidrar til å fasilitere

deltakerne mot arbeid. Dette sammenfaller også med funnene av Lane et al. (2018), der gode relasjoner mellom veileder og deltaker var av betydning for å få arbeiderne tilbake på arbeid, særlig dersom prosessen trekker ut over en lenger tidsperiode. En av veilederne fortalte at det er viktig å ikke gå i fella hvor man bare synes synd på deltakerne, ettersom mange av deltakerne kommer med sterke historier, men heller bekrefte deltakers opplevelse av egen situasjon og hjelpe med å finne løsninger. Dette er i tråd med det Tveiten (2007) skriver om å anerkjenne at deltaker er ekspert på seg selv, samt anerkjenne deltakers opplevelse. Dette er også et eksempel på empatisk tilnærming hos veileder, der veileder anerkjenner deltaker, men også hjelper deltaker til å gå fremover i livet.

Veilederne oppga under intervjuene flere tiltak de benytter for å ufarliggjøre sin rolle. Veilederne fortalte at de ikke bruker uniformer, sett bort i fra ved oppstart i tiltaket av nye deltakere, at de ikke har egne ansatt-toaletter, samt spiser lunsj sammen med deltakerne. Med bakgrunn i disse eksemplene kan det argumenteres for at dette kan være gode strategier, da med sikte på å bygge relasjoner og bryte maktubalansen mellom veileder og deltaker, ettersom det signaliserer likeverd mellom veileder og deltaker. Av tiltakene nevnt over, kan man tenke at å spise lunsj sammen, vil gi veilederne mulighet til å snakke med deltakerne om mer uformelle temaer, som ikke har med undervisning eller veiledning å gjøre. Det må allikevel nevnes at veilederne understrekte viktigheten av å være bevisst på temaene som det ble snakket om rundt bordet. Som en veileder sa: «Hvis vi for eksempel på et tidspunkt har en person som vi vet hadde mistet ungen sin plutselig, da setter jeg ikke meg ned på lunsjen og snakker om hvor lei jeg er av ungene mine». Dette vender tilbake på empatisk evner, der veileder vet mye om deltakerne og derfor også sitter med et ansvar. Å ha evne til å unngå temaer som kan trigge sårbarhet hos deltakere viser empati, som er viktig for å bygge gode relasjoner. En deltaker må kunne stole på at veileder behandler informasjon om dem på en profesjonell måte. Dette vil også være i tråd med funnene til Pransky et al. (2009), der blant annet kommunikasjon og individuelle egenskaper er viktig for en god veileder. Tveiten (2020) nevner også at trygghet er en faktor for relasjoner, at en deltaker nettopp skal kunne føle seg trygg rundt veileder, og på at veilederne ikke misbruker informasjonen om dem eller bryter taushetsplikten.

Da veilederne ble spurt om verktøy de bruker i veiledningen, nevnte en av veilederne at humor brukes som et verktøy, men ettersom humor også kan bli brukt for styrke relasjoner, blir humor plassert under relasjoner. Humor kan brukes på mange måter, men viktigst kan det

kanskje bidra til en mer avslappet og uhøytidelig stemning, både mellom veileder og deltaker, samt mellom deltakerne. Det kan også tenkes at i arbeidsrettet rehabilitering, hvor mange deltakere har helseutfordringer, at humor bidra til å skape en mer positiv stemning, og bidra til at deltakerne får et avbrekk fra en ellers vanskelig livssituasjon. Videre kan det tenkes at humor kan styrke samholdet på friskgårdene og bidra til motivasjon, da det blir en positiv opplevelse å delta på aktivitetene.

Veilederne nevnte i flere sammenhenger at de bruker seg selv, i den forstand at de bruker seg selv som et eksempel i en sammenheng. Det kan også være i den betydning at veilederne er personlige for å bygge tillit og relasjoner. Eksempelvis at veilederne forteller om en gang de dummet seg ut, for vise at hen også bare er menneskelig. Med bakgrunn i dette kan det argumenteres for at det er viktig at veileder er personlig, men samtidig passe på å ikke bli privat. Fysiske møter mellom veileder/koordinator og deltager virker ellers å være av betydning for valg av tiltak, implementering av disse, samt at det øker deltakers involvering. Dette støttes opp av funnene til Dol et al. (2021) og (Lane et al., 2018), hvor det ble funnet signifikant funn på at fysiske møter med veileder, samt god relasjon mellom veileder og deltaker var av betydning for retur til arbeid. Spesielt om deltaker var skadet/syk over lenger tid. Funnene fra studiene gir gode indikasjoner på at det kan være en fordel med en veileder for deltakers retur til arbeid. Både Kärkkäinen et al. (2019) og Bohatko-Naismith et al. (2015) fant at veileders planlegging og styring av retur til arbeid-prosessen var av stor betydning for å få deltaker i arbeid. Det kan tenkes at en veileder holder i alle trådene, der veileder kjenner til deltakers behov, og dermed vet hvilke tråder som skal trekkes og når.

Veilederne fortalte at god kommunikasjon er viktig for deltakerens prosess, og for å styrke relasjonen mellom veileder og deltaker, og er en påstand som kan understøttes av Lane et al. (2018) og Bohatko-Naismith et al. (2015). Studiene viser at faktorer som god relasjon og kommunikasjonsevne er betydelig for retur til arbeid. Veilederne fortalte at det er mange former for kommunikasjon de må være bevisst på. Det første er verbal kommunikasjon. Det kan tenkes at hva som blir sagt og hvordan det blir sagt, kan ha stor betydning for hvordan deltaker oppfatter veileder. Eksempelvis om veileder har et skarpt tonefall, kan deltaker oppfatte veileder som streng, et mildt tonefall kan oppfattes som empatisk, eller et monotont tonefall kan oppfattes som likegyldighet.

Nonverbal kommunikasjon vil også kunne ha betydning for hvordan deltaker opplever situasjon. Det kan tenkes at om veileder unngår blikkontakt eller sitter med armene i kryss,

kan dette oppfattes som veileder er uinteressert og lukket. Til sammenligning kan et stort smil og blikkontakt signalisere interesse. Dette kan se i lys av det Eide og Eide (2017) beskriver som kommunikasjonskunst, der eksempelvis aktiv lytting kan bestå av både oppfølgingsspørsmål, men også nonverbal nikking med hode. Dette kan bidra til at deltaker føler seg både sett og hørt, og på den måten skape trygghet for deltaker. Veilederne fortalte at de også må være oppmerksomme på deltakers verbale og nonverbale kommunikasjon, ettersom mye kan bli sakt mellom linjene. Eksempelvis kan deltaker si at det går bra, men se tomt ned i bakken, sammenlignet med om deltaker hadde sagt det går bra med et stort smil. I den første situasjonen kan det tyde på at deltaker ikke har det så bra, i den andre situasjonen er det større grunn til å stole på deltakers uttalelse. Veilederne forteller at de heller noterer på ark enn å sitte bak en PC-skjerm, ettersom samtalen blir mer personlig, og en kan tenke seg at det blir lettere å fange opp de deltakerne som sier det går bra, mens kroppsspråket tilsier noe annet. Ved at veileder er oppmerksom på dette, kan det bidra til en bedre relasjon, ettersom deltaker kan oppleve å bli sett, som samsvarer med funnene til Haugli et al. (2011) som viser at det er viktig for deltaker å oppleve å bli sett og hørt.

En annen del av kommunikasjonen er språket, der veilederne fortalte om viktigheten av å tilpasse språket etter hver enkelt deltaker. Fagspråk kan bli vanskelig å forstå for enkelte deltakere, og det kan derfor være mer hensiktsmessig å snakke et språk som er lettere å forstå for alle, uavhengig av utgangspunktet. Et konkret eksempel på dette er at noen deltakere kan ha problemer med å forstå norsk, eksempelvis dersom de har et annet morsmål, og det vil derfor være et større behov for et enklere språk. I noen tilfeller kan det tenkes at deltaker kan føle seg mindre intelligent, dersom veileder bruker et uforståelig fagspråk, eller at deltaker av andre årsaker ikke forstår hva som blir formidlet. Deltaker kan dermed gå glipp av essensiell informasjon. I et tenkt scenario hvor deltaker ikke forstår, kan dette lede til misforståelser mellom veileder og deltaker, som i neste ledd kan bidra til å vanskeliggjøre eller ødelegge relasjonen mellom dem. I tillegg kan det også tenkes at dersom en deltaker har en annen kultur, eksempelvis fra et annet land, kan en hyggelig ment gest, oppfattes som en fornærmelse da gesten kan ha en annen betydning der deltaker kommer fra. Det kan tenkes at om veileder leser seg opp på deltakers nasjonalitet, eller at det blir foretatt en forventningsavklaring, kan kulturelt betinget misforståelser muligens unngås, som igjen kan bidra til å styrke relasjonen. Det kan derfor hevdes at veiledere kan dra nytte av å sette seg inn i deltakerens kulturelle bakgrunn underveis, slik at veiledningen kan tilpasses best mulig.

En av fokusgruppene uttrykte ellers et spesielt fokus på betydningen av gruppekulturen innad på gårdene. Dette var noe de la stor vekt på, og jobber mye for å oppnå, ettersom det bidrar til motivasjon og trivsel på gårdene. Det kan tenkes at et i en god kultur kan deltakere motivere hverandre, ved at alle deltar aktivt på aktivitetene som er der. Veilederne nevner også betydning av god treningskultur, der det eksempelvis kan oppleves mer motiverende i gruppetrening dersom alle deltar ivrig, sammenlignet med om alle deltakere har en holdning om at trening er kjedelig. Det nevnes også at det i tillegg skal være en trygg arena i arbeidsrettet rehabilitering. Dette kan tolkes som at det skal være rom for at deltakerne kan gjøre feil uten at de blir latterliggjort. Dette kan bidra til at deltakerne tørr å utfordre seg selv i eksempelvis øvelser de ikke har gjort før. Særlig sistnevnte kan tenkes å bygge opp under utvikling av opplevelse av flyt og mestring, og i neste ledd bidra til det føromtalte skiftet fra et fastlåst til et utviklingsorientert tankesett.

5.2.3. Betydningen av ulike verktøy

Den salutogene- og flyt-modellen ble beskrevet av veilederne som grunnmuren i veiledningen på Friskgårdene og kan, som tidligere nevnt i diskusjonskapittelet, flettes inn i både veiledning, undervisning og når det skal settes mål. Veilederne fortalte at på Friskgårdene har de et friskt fokus, der fokuset ligger på hvordan bli frisk, eller økt opplevd følelse av helse. Dette kan være viktig for deltaker under oppholdet på Friskgården, men også videre i livet. I stedet for å tenke at usunn mat gjør en syk, ligger fokuset på at et sunt kosthold og trening bidrar til å gjøre eller holde en frisk. Å finne mestringsressursene kan tenkes å være viktig når mål skal settes opp, samtidig som veilederne kan støtte seg på flyt-modellen når de legger til rette for bevegelse. Både mestringsressurser og flyt-modellen kan bidra til å tilpasse målene etter deltakers evner, som videre kan bidra til opplevelse av mestring og fremgang i prosessen mot arbeid.

Veilederne fortalte at de ofte bruker både motiverende intervju og kognitiv terapi i veiledningsmøtene med deltaker. Kognitiv terapi handler om tanker, følelser, kropp og adferd, hvor man utforsker sammenhengen mellom det emosjonelle, fysiologiske og emosjonelle, og hvordan endre tankemønsteret (Eide & Eide, 2017). Til sammenligning brukes motiverende intervju for å skape en endring hos deltaker, hvor veileder stiller spørsmål med et formål om å få deltaker til å finne svare selv (Helsedirektoratet, 2018b). Begge metodene brukes i stor grad i arbeidsrettet rehabilitering, imidlertid kan man tenke seg at kognitiv terapi handler om hvorfor ting er som det er, mens formålet med motiverende intervju er å utfordre deltaker til å

finne løsninger på utfordringene selv. Med bakgrunn i dette kan det tenkes at motiverende intervju kan knyttes opp imot empowerment, ettersom veileder bidrar til at deltaker finner løsningene selv. Det samme gjelder kognitiv terapi der formålet er å hjelpe deltaker til selv å kunne styre og mestre sitt liv. En av veilederne fortalte at det å undre seg og reflektere sammen med deltakeren, kan dersom satt på spissen, tolkes som manipulering i positiv forstand. På den ene siden kan det være manipulering i den forstand at veileder dytter deltaker i den retningen veileder selv ønsker, ved å stille kalkulererte spørsmål. På den andre siden kan det ha en positiv innvirkning ved at deltaker finner løsningene selv. En kan tenke seg at dette setter veileder i en maktposisjon, der deltaker må stole på at veileder, satt på spissen, påvirker i den retningen deltaker ønsker, og ikke hva veilederen selv ønsker.

Utviklingstrappen er et verktøy veilederne bruker i mange sammenhenger sammen med deltaker, hvor verktøyet kan tjene flere formål. Utviklingstrappen kan for det første brukes for å sette mål og delmål, der hvert trinn presenterer neste mål. Dette kan også være nyttig når målene skal deles opp til håndterbare deler, som drøftet under temaet empowerment, her ved at det eksempelvis fokuseres på et område av gangen. Veilederen fortalte at trappen kan tilpasses hver enkelt deltaker, der noen deltakere har raskere progresjon og dermed en brattere trapp, samtidig som trappen kan gjøres slakere for deltagere som trenger mer tid på hvert mål. Utviklingstrappen kan for det andre brukes også for å belyse deltakers progresjon, ettersom noen deltakere ikke klarer å se hva de har fått til. Veilederne kan på den måten henvise til trappen, og vise eksempelvis hvor hen var ved oppstart, og hvor langt deltaker har kommet nå. Ved å belyse progresjon kan det bidra til mestring, og videre til motivasjon når deltaker ser at det er mulig å nå målene som er satt, og i forlengelse av dette medføre en større motivasjon hos deltaker for å nå det neste målet på utviklingstrappen. Dette kan ses i lys av Csikszentmihalyis (2008) flyt-modell, hvor man kan oppnå opplevelse av «flyt» når deltager opplever at målene eller utfordringene er akkurat håndterbare, og progresjonen blir tydelig belyst i utviklingstrappen. Dermed kan deltaker oppnå indre motivasjon og driv til å klatre høyere på trinnene i utviklingstrappen, som potensielt vil kunne bidra til ytterligere fremdrift i prosessen mot arbeid. Dette kan også ses i lys av funnene til Kärkkäinen et al. (2019), der blant annet faktorer som å overvåke fremdriften bidro til å påvirke prosessen i positiv retning mot arbeid.

Kartlegging ved bruk av spørreskjemaer, evalueringer og tegninger er andre nyttige verktøy for veilederen i møte med deltakeren. Veilederne uttrykker at det er en stor fordel med slike

verktøy, da det er mange spørsmål som må stilles under en kartlegging, hvor det å ha relevante spørreskjemaer å støtte seg på kan gjøre kartleggingen mer effektivt. En av veilederne uttrykket at det er mange spørsmål hen ikke hadde tenkt på å spørre om, dersom det ikke stod i skjemaet. Kartleggingen er viktig i forbindelse med å finne deltakerens ressurser, og hva som hindrer dem fra å være i jobb. Etter kartleggingen vil det være lettere for veileder å bidra til å legge opp et skreddersydd løp for deltakeren. En av veilederne fortalte også at hen under kartleggingen får deltaker til selv å tegne og sette streker om helse og funksjon. Det kan tenkes at om noen deltakere har problemer med å sette ord på problemet, kan det å tegne og illustrere på papir med pen være lettere. Kartleggingen kan for øvrig ses i sammenheng med Tveitens (2020) «bli kjent fase» i fiksemodellen, det veileder og deltaker blir kjent og kartlegger deltakers behov.

Veilederne fortalte at det er viktig å evaluere underveis i prosessen om hva som har fungert for deltaker og ikke, for å justere forløpet deretter. Dette kan være veldig viktig for en mer effektiv progresjon, særlig da både alt for lette og utfordrende mål vil kunne sinke prosessen. Dette kommer som et resultat av at deltager med for enkle mål ikke vil ha en like stor mulighet for utvikling, som ved passe utfordrende mål. Samtidig kan for utfordrende mål føre til at deltaker stagnerer, og mister troen på egen kapasitet, og dermed ikke kommer videre i prosessen. Begge overnevnte tilfeller med for enkle og krevende mål, vil hindre at deltagerne vil kunne finne det Csikszentmihalyi (2008) omtaler som flyt-sonen, og i forlengelse av dette oppnå opplevelse av mestring og innflytelse på eget liv. Det er også i tråd med funnene til Pransky et al. (2009), der blant annet informasjonsinnhenting og evalueringsferdigheter ble beskrevet som viktige ferdigheter for en veileder, og er viktig for nødvendige tilrettelegninger for deltaker. Evaluering og justering underveis er av stor betydning for å skape fremgang i deltakerens prosess mot jobb. Samtidig må veileder kunne tilpasse prosessen og utfordringene til deltakers forutsetninger underveis, dersom man skal kunne legge til rette for at deltaker skal kunne oppleve å være i fly-sonen.

Observasjon er et annet nyttig verktøy veilederne bruker, der veilederne eksempelvis kan observere hvordan deltakerne kommuniserer med andre deltakere. Dersom deltaker forteller at hen hele tiden kommer i konflikter med andre, gir det veilederne mulighet til å observere om det er noe deltaker sier eller gjør som kan virke provoserende for andre. Dermed kan veileder ta det opp i individuell veiledning. Veilederne forteller at observasjon også blir brukt for å kartlegge deltakers funksjon. Veilederne forklarer at en deltaker kan score seg lavere på

funksjon enn det veileder observerer, og forklarer dette med at deltakere ofte sammenligner seg med da de hadde full funksjon. Ved at veileder observerer deltaker, kan veileder bruke dette når målene skal settes. Det kan tenkes at en deltaker som har en opplevelse av dårligere funksjon enn det som er reelt, kan sette lavere mål enn det deltaker faktisk er i stand til å klare. Imidlertid er det også verdt å nevne at nytteverdiene av observasjon som verktøy, i stor grad også avgjøres av veilederens egen erfaring og kompetanse, da dette vil påvirke veilederens evne til å fange opp viktige og nyttige detaljer. Her kan man trolig argumentere for at det vil være nyttig for kollegiet med en sammensetting unge med ny kunnskap, og eldre og mer erfarne veiledere som kjenner praksisfeltet godt.

Trening blir også trukket frem av veilederne som et effektivt verktøy. På en side kan trening bidra til å styrke deltakers funksjonen, som igjen kan bidra til å lette individets deltagelse i arbeids- og sosialliv, lettere forflytting, og i noen tilfeller redusere smerter, ettersom svak muskulatur i visse tilfeller kan gi smerter. På den andre siden kan det bidra til mestring, eksempelvis ved at deltaker klarte å løpe lenger eller løfte mer enn deltaker forventet. I tillegg forteller også veilederne at ved trening, får deltaker kjenne på at det ikke er farlig å bruke kroppen på den ene eller andre måten. Trening kan i den sammenheng, bidra til å ufarliggjøre fysisk aktivitet og generell bevegelse av kroppen, eksempelvis etter en skade. En av veilederne fortalte: «Vi har mye oppmerksomhet på at en skal fokusere mere på prosessen enn resultatet, innsats, fokusere på planen man har for seg, tenke progresjon». Dette er i tråd med hva Dweck og Yeager (2019) beskriver som utviklingsorientert tankegang, der fokuset er på prosessen mot målet, heller enn resultatet i seg selv. De med en utviklingsorientert tankegang vil ha en holdning av at alt kan læres og at innsats lønner seg. Man kan derfor argumentere for at en deltaker som sliter med en øvelse, men har holdning om at ved å fortsette å øve, vil deltaker kunne enten oppnå sitt mål, eller finne en annen alternativ vei videre der det er nødvendig. I motsatt fall kan det tenkes at det derimot vil være utfordrende med deltakere som gir opp etter første forsøk, da fremgang i prosessen også vil bremses, eller i ytterste fall stagnere.

Arbeidsrettet rehabilitering samarbeider for øvrig med mange instanser rundt deltaker, som sammen jobber for, bidrar og støtter deltaker på veien mot arbeid. Dette omfatter NAV, fastlege eller spesialistene knyttet til arbeidsrettet rehabilitering, eksempelvis psykolog og psykomotorisk fysioterapi. Veilederne uttrykte viktigheten av å bruke instanser som et verktøy, for å øke kvaliteten på selve veiledningen, ved å være bevisst på at man ikke står

alene i prosessen sammen med deltaker. En av veilederne fortalte: «En god veileder ser sin begrensning og henter inn bistand fra andre faggrupper der man ser behov». En annen legger til at hen hadde vært en dårligere veileder dersom de skulle jobbe alene. Dette er i tråd med funn i studien av Braathen et al. (2015), der støtte fra aktører utenfor arbeidsplassen var en viktig faktor for retur til arbeid for deltakerne. I arbeidsrettet rehabilitering er det som nevnt fagpersoner som leger og psykologer, som kan bidra dersom det er behov for det. Etersom enkelte deltakere kan ha et komplekst sykdomsbilde, kan det tenkes at et tverrfaglig samarbeid vil bidra til at deltaker får dekket de behovene hen har, for å få en størst mulig mulighet for å komme seg ut i jobb. Dersom en deltaker har store psykologiske problemer, kan det være bedre at en fagperson og spesialist innen psykologi/psykiatri tar den delen av prosessen, mens veilederne fokuserer på andre deler av deltakers prosess. Dette kan gi en mer helhetlig bistand til deltaker, som kan bidra til å øke muligheten for retur til arbeid.

I tillegg til spesialistene, er det et tett samarbeid med NAV. Veilederne fortalte at mange deltakere kan ha et vanskelig forhold til NAV, blant annet på grunn av mange krav som må oppfylles for å motta stønader, med opplevelse av en overhengende trussel om stopp av utbetalinger dersom deltaker ikke oppfyller kravene. Det kan tenkes at dette oppleves som en stressfaktor for deltaker, fordi stønad fra NAV er for mange deltakere den eneste inntektskilden. Dette kan sammenlignes med beskrivelsen til Terum, 2003, referert i Askheim (2012, s. 178), der sosialarbeidere sammenlignes med portvakter, som bestemmer hvem som får innvilget søknad, og hvem som får avslag. Veilederne fortalte at det derfor er viktig å «spille NAV gode», som betyr at veilederne belyser alt det positive NAV kan bidra med, eksempelvis gjennom støtte til omskolering hvor NAV betaler utdannelsen, for en mulighet til å skifte jobb/karriere på sikt. Veilederne fortalte at en tenkt deltaker potensielt kan stå i full jobb, dersom de finner den riktige arbeidsplassen, men at det kan være et behov for ekstra kompetanse eller utdanning for den type jobb. NAV har mulighet til å støtte omskoleringen, ettersom det er mer bærekraftig på et samfunnsnivå og for deltaker. Det kan også være viktig å belyse at støtten fra NAV gir mulighet til å jobbe med helsen, i stedet for å stå i en jobb som ikke er forenelig med helsen. I et langsiktig perspektiv, kan det være til det beste for deltager å få mulighet til å både jobbe med både egen helse og mulighet til omskolering, som på sikt vil kunne bidra til et meningsfullt liv både sosialt og i arbeid.

6. Avslutning

6.1. Oppsummering av funn og konklusjon fra studien

Problemstillingen som danner grunnlag for denne studien er: «Hva opplever veiledere i arbeidsrettet rehabilitering har betydning for å få deltakere i arbeid?». I dette kapittelet vil oppsummering av resultatene og konklusjoner fra studien bli presentert. I arbeidsrettet rehabilitering vil man kunne få hjelp med å meste, håndtere eller akseptere situasjonen man er, der veiledere er nøkkelen til en vellykket prosess. Veiledere er de som koordinerer og samkjører prosessen sammen med deltaker, og sitter med erfaringen og kunnskap om hva som bidrar til at deltaker forblir i eller kommer ut i arbeidslivet. Studien har vist at veilederne opplever at tema relatert til spesielt tre områder har betydning for deltakers retur til arbeid: 1) betydning av empowerment, 2) betydning av relasjon 3) betydningen av ulike verktøy.

Et av funnene tyder på at veilederne opplever at elementer innen empowerment er av betydning for å bidra til at deltaker forbli i eller komme ut i arbeidslivet. Veilederne var tydelige på viktigheten av å ansvarliggjøre og myndiggjøre deltaker, som et ledd for å få dem til å ta ansvar og kontroll over eget liv, som er nødvendig for en langsiktig endring. Selvutvikling gjennom blant annet undervisning og trening, er ifølge veilederne også av betydning for opplevelsen av empowerment, noe som samsvarer med tidligere forskning av Braathen et al. (2015) og Eftedal et al. (2017). Temaene i undervisning går som en rød tråd gjennom veiledningen og treningen, som vil bidra til en dypere forståelse av temaet som blir presentert. Veilederne opplevde ellers at endring av tankesett og selvutvikling bidrar til å skape bevegelse hos deltaker mot arbeid, eksempelvis ved at deltagers mestringsressurser styrkes, og at deltagerne kan oppleve «flyt» underveis i forløpet.

Relasjonen mellom veileder og deltaker er annen vesentlig funn, som virker å være av stor betydning. Faktorer som ifølge veilederne bidrar til gode relasjoner er tillit, empati og evne til å møte deltaker der hen er. Dette er i samsvar med Dol et al. (2021), Lane et al. (2018) og Eftedal et al. (2017), der funnene viser at en god relasjon mellom veileder og deltaker har en betydning for deltakers retur til arbeid, spesielt over lenger tid. Veilederne opplever også god kommunikasjon med deltaker har betydning for å bygge relasjon. I tillegg vektlegger veilederne å bygge en god og trygg kultur innad på Friskgårdene som viktig, både for relasjonen mellom deltager og veileder, og relasjonen mellom deltakerne. Basert på veiledernes forståelse, har «relasjoner» betydning for retur til arbeid ved blant annet å legge til

rette for et tillitsforhold mellom deltager og veileder, som både gjør det lettere for deltager å åpne opp om sine utfordringer, og ellers snakket åpent med veileder gjennom prosessen.

Hvilke verktøy veilederne bruker og måten disse brukes på virker også å være av betydning for deltakers prosess, fordi verktøy og bruken av disse, kan både fremme, sinke eller optimalisere prosessen. Den salutogene- og flyt-modellen, samt kognitiv terapi danner grunnmuren for arbeidsmetodikken på Friskgårdene. Modellene brukes for å skape mestring og motivasjon, som i neste ledd kan bidra til bevegelse. Utviklingstrappen er også et av de mest brukte verktøyene, og brukes for å sette mål og belyse deltagers progresjon gjennom forløpet. Andre verktøy som kartlegging, observasjon og evaluering er også av betydning for å kunne sette håndterbare mål, og justere underveis i prosessen, og på den måten legge til rette for utvikling og mestringsfølelse. Til sammen kan disse verktøyene legge til rette for retur til arbeid gjennom mestring og endring av holdning rundt hva som er mulig å gjennomføre og ikke.

6.2. Implikasjoner for praksis og forslag til videre forskning

Resultatene fra denne studien kan gi veiledere ved arbeidsrett rehabilitering en forståelse og innsyn i hva som bidrar til at deltaker kommer i eller tilbake til arbeid. Dette kan også overføres til andre sammenhenger det målet er å styrke deltakers empowerment, endre tankesett eller finne mestringsressurser.

For fremtidige studier på feltet, kan det være hensiktsmessig å også se på eventuelle ulikheter i tilnærming hos veiledere innen arbeidsrettet rehabilitering, fra forskjellige tilbydere. Siden kun Friskgårdene var med i denne studien ble svarene noe mer homogene, da alle veilederne hadde gått igjennom samme utdanning som Friskgården selv har laget. Ved å intervju flere institusjoner som tilbyr arbeidsrettet rehabilitering, kan det tenkes at flere opplevelser, tanker og perspektiver kommer frem.

I tillegg ville det vært interessant å undersøke effekten av hva veilederne opplever har betydning etter to til tre år hos deltakerne selv. Veilederne kan ha en opplevelse av hva som er av betydning, men om deltakerne opplever det samme, eller at det har en effekt selv flere år fremover, kunne vært interessant å undersøke. Fra før undersøkte Haugli et al. (2011) hva deltakere erfarte var medvirkende faktorer til en vellykket retur til arbeid, 3 år etter de var med i et arbeidsrettet rehabilitering-program. Dette var imidlertid en studie som handlet om

hvilke faktorer som fører til en vellykket retur til arbeid, men ikke effekten av intervensjonene som allerede er implementert i arbeidsrettet rehabilitering.

Litteraturliste

- Andren, D. (2013). Does Part-Time Sick Leave Help Individuals with Mental Disorders Recover Lost Work Capacity? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(2), 344-360. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9467-4>
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium: Den salutogene modellen*. Gyldendal akademisk.
- Arbeid og Helse. (u.å.-a). *Arbeidsrettet Rehabilitering*. Hentet 25. april 2023 fra <https://arbeidoghelse.no/tema/arbeidsrettet-rehabilitering/om-arr/>
- Arbeid og Helse. (u.å.-b). *Sammenheng mellom arbeidsdeltakelse og god helse*. Hentet 25. april 2023 fra <https://arbeidoghelse.no/fagveileder/teoretisk-grunnlag/sammenheng-mellom-arbeid-og-helse/>
- Askheim, O. P. (2012). *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid: Floskel, styringsverktøy, eller frigjøringsstrategi?* Gyldendal akademisk.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Barth, T., Børtveit, T. & Prescott, P. (2019). *Motiverende intervju: Samtaler om endring*. Gyldendal.
- Bohatko-Naismith, J., James, C., Guest, M. & Rivett, D. A. (2015). The Role of the Australian Workplace Return to Work Coordinator: Essential Qualities and Attributes. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(1), 65-73. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9527-4>
- Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis : a practical guide*. SAGE.
- Braathen, T. N., Eftedal, M., Tellnes, G. & Haugli, L. (2015). Work inclusion: self-perceived change in work ability among persons in occupational rehabilitation. *Society, health and vulnerability*, 6(1), 26624. <https://doi.org/10.3402/vgi.v6.26624>
- Csikszentmihalyi, M. (2008). Flyt og læring. I H. Sigmundsson (Red.), *Læring og ferdighetsutvikling* (s. 119-129). Tapir Akademisk Forlag.
- Cullen, K. L., Irvin, E., Collie, A., Clay, F., Gensby, U., Jennings, P. A., Hogg-Johnson, S., Kristman, V., Laberge, M., McKenzie, D., Newnam, S., Palagyi, A., Ruseckaite, R., Sheppard, D. M., Shourie, S., Steenstra, I., Van Eerd, D. & Amick, B. C. (2017). Effectiveness of Workplace Interventions in Return-to-Work for Musculoskeletal, Pain-Related and Mental Health Conditions: An Update of the Evidence and Messages

- for Practitioners. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(1), 1-15.
<https://doi.org/10.1007/s10926-016-9690-x>
- Dol, M., Varatharajan, S., Neiterman, E., McKnight, E., Crouch, M., McDonald, E., Malachowski, C., Dali, N., Giau, E. & MacEachen, E. (2021). Systematic Review of the Impact on Return to Work of Return-to-Work Coordinators. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(4), 675-698. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09975-6>
- Dweck, C. S. & Yeager, D. S. (2019). Mindsets: A View From Two Eras. *Perspectives on Psychological Science*, 14(3), 481-496. <https://doi.org/10.1177/1745691618804166>
- Eftedal, M., Kvaal, A. M., Ree, E., Øyeflaten, I. & Maeland, S. (2017). How do occupational rehabilitation clinicians approach participants on long-term sick leave in order to facilitate return to work? A focus group study. *BMC Health Services Research*, 17(1), 744-744. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2709-y>
- Eide, H. & Eide, T. (2017). *Kommunikasjon i relasjoner: Personorientering, samhandling, etikk* (3. utg. utg.). Gyldendal akademisk.
- Friskgården. (2022). *Om oss*. Hentet 8. September 2022 fra <https://friskgarden.no/>
- Friskgården. (u.å.). *Arbeidsrettet rehabilitering*. Hentet 6. juni 2022 fra <https://friskgarden.no/tjenester-2/rehabilitering/arbeidsrettede-tiltak/>
- Haugli, L., Maeland, S. & Magnussen, L. H. (2011). What Facilitates Return to Work? Patients Experiences 3 Years After Occupational Rehabilitation. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 573-581. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9304-6>
- Helsedirektoratet. (2018a, 16. mars). *Ledere må legge til rette for myndiggjorte pasienter og brukere*. <https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/oppfolging-av-personer-med-store-og-sammensatte-behov/myndiggjorte-pasienter-brukere-fagpersoner-og-team/ledere-ma-legge-til-rette-for-myndiggjorte-pasienter-og-brukere>
- Helsedirektoratet. (2018b, 10. mars). *Motiverende Intervju som metode*. <https://www.helsedirektoratet.no/tema/motiverende-intervju-mi/motiverende-intervju-som-metode>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.

- Kärkkäinen, R., Saaranen, T. & Räsänen, K. (2019). Return-to-Work Coordinators' Practices for Workers with Burnout. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(3), 493-502. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9810-x>
- Lane, T. J., Lilley, R., Hogg-Johnson, S., LaMontagne, A. D., Sim, M. R. & Smith, P. M. (2018). A Prospective Cohort Study of the Impact of Return-to-Work Coordinators in Getting Injured Workers Back on the Job. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(2), 298-306. <https://doi.org/10.1007/s10926-017-9719-9>
- Malterud, K. (2012). *Fokusgrupper som forskningsmetode for medisin og helsefag*. Universitetsforl.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.). Universitetsforl.
- NAV. (2023a, 14. april). 3 700 flere AAP-mottakere i 1. kvartal 2023 [Pressemelding]. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/nyheter/3-700-flere-aap-mottakere-i-1.kvartal-2023>
- NAV. (2023b, 10. februar). Flere uføretrygdede i 2022 [Pressemelding]. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/nyheter/flere-uforetrygdede-i-2022>
- NAV. (u.å.). *Arbeidsrettet rehabilitering*. NAV. Hentet 25. april 2023 fra <https://www.nav.no/arbeidsrettet-rehabilitering>
- Olsson, A. B. S. & Vågan, A. (2018, 16. november). *Mestring*. Mestring.no.
- Pasient- og brukerrettighetsloven. (1999). *Lov om pasient- og brukerrettigheter* (LOV-1999-07-02-63). https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-63#KAPITTEL_3
- Pransky, G., Shaw, W. S., Loisel, P., Hong, Q. N. & Désorcy, B. (2009). Development and Validation of Competencies for Return to Work Coordinators. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(1), 41-48. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9208-x>
- Sagdahl, M. S. (2019, 25. juni). Autonomi (filosofi). I *Store norske leksikon*. https://snl.no/autonomi_-_filosofi
- Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør. (u.å.). *Meldeskjema for personopplysninger i forskning*. Hentet 13. mai 2023 fra <https://sikt.no/fyll-ut-meldeskjema-personopplysninger>
- Tveiten, S. (2007). *Den vet best hvor skoen trykker: om veiledning i empowermentprosessen*. Fagbokforl.

- Tveiten, S. (2020). *Helsepedagogikk: Helsekompetanse og brukermedvirkning* (2. utgave. utg.). Fagbokforlaget.
- Tveiten, S. & Boge, K. (2014). Hvorfor er ulike perspektiver på empowerment interessante som forskningsfelt, anvendelsesområder og praksiser? I S. Tveiten & K. Boge (Red.), *Empowerment i helse, ledelse og pedagogikk: Nye perspektiver*. Gyldendal akademisk.
- Vogel, N., Schandelmaier, S., Zumbunn, T., Ebrahim, S., de Boer, W. E. L., Busse, J. W. & Kunz, R. (2017). Return-to-work coordination programmes for improving return to work in workers on sick leave. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2017(3), CD011618-CD011618. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD011618.pub2>
- WHO. (u.å.). *Community empowerment*. Hentet 16. mars 2023 fra <https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/seventh-global-conference/community-empowerment>

Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vedlegg 2: Intervjuguide

Vedlegg 3: Vurdering av behandling av personopplysninger

Vil du delta i forskningsprosjektet

Arbeidsrettet rehabilitering:

- Hvilke erfaringer har veiledere med å bidra til at personer kommer tilbake til arbeidslivet?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få kunnskaper om veilederes erfaringer med å bidra til at personer kommer tilbake til arbeidslivet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Hensikt/Formål

Hensikten med dette prosjektet er å få kunnskap om veilederes erfaringer og forståelse om hvordan de kan bidra til at personer kommer tilbake i arbeidslivet. Hvordan kan veilederne skape bevegelse hos deltaker, på en måte som gjør at de kommer tilbake til og forblir i arbeid.

Dette vil være nyttig for veilederne da de har mulighet til å reflektere over eget arbeid, samt lære av andres erfaringer eller forståelse. Resultatet fra studiet er tiltenkt å bli publisert, for tilgang til økt innsikt og utvikling for veiledere som jobber med arbeidsrettet rehabilitering.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Dette prosjektet er en del av min masteroppgave i MAVIT5900: «Empowerment og helsefremmende arbeid». OsloMet - Storbyuniversitetet, fakultet for helsevitenskap, institutt for sykepleiere og helsefremmende arbeid er ansvarlig for prosjektet.

Veiledere for prosjektet er førstelektorene: Ragnhild Flittie Onstad og Elin Thove Willassen.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du inviteres til å delta fordi du jobber som veileder på Friskgården, og etter avtale med Aud, FoU-leder, mottar du skriftlig informasjon. Jeg ønsker kunnskap innhente kunnskap fra veiledere som jobber i arbeidsrettet rehabilitering.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i en fokusgruppediskusjon sammen med andre fra arbeidsstedet ditt. En fokusgruppe er en gruppe med mennesker, som seg imellom,

skal diskutere et tema som blir presentert, her erfaring med arbeidsrettet rehabilitering. Fokusgruppen vil bestå av 3-4 personer og diskusjonen vil vare rundt 1,5-2 timer. Diskusjonen vil bli tatt opp med båndopptaker og deretter transkribert. Jeg tar kontakt for å avtale tid og sted, for fokusgruppediskusjon. Fokusgruppene vil foregå i løpet av høsten 2022

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Om 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

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket artikkel 6, nr.1, bokstav a, samt retningslinjer fra OsloMet. Diskusjonen vil bli tatt opp med utstyr godkjent av OsloMet. Opptakene vil bli oppbevart på en ekstern harddisk, og i bearbeiding av datamateriale benyttes PC uten nettilgang. Det er kun meg og mine veiledere som vil ha tilgang til dataene som blir samlet inn. Det skal ikke brukes navn eller andre opplysninger som kan avsløre identitet, det skal kun brukes sitater fra fokusgruppediskusjonene.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Studien skal etter planen avsluttes i mai 2023. Etter dette vil personopplysninger slettes. Dataene som er anonymisert oppbevares i innelåst skap til artikkel er publisert (senest mai 2024). Etter dette vil dataene slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra OsloMet har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Dersom du ønsker å delta, skriver du under på samtykkeerklæringen på neste side.

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med *OsloMet* ved:

- Kristin Raastad, s361798@oslomet.no
- Ragnhild Flittie Onstad, ragnhildflittie.onstad@oslomet.no
- Elin Thove Willassen, elinthove.willassen@oslomet.no
- Personvernombud: Ingrid S. Jacobsen, personvernombud@oslomet.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost postmottak@sikt.no eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Ragnhild Flittie Onstad og Elin Thove Willassen
(Forsker/veileder)

Kristin Raastad
(Masterstudent)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Hvordan kan veileder bidra til å få personer tilbake til arbeidslivet, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i fokusgruppediskusjon
- Taushetsplikt ovenfor andre deltakere
- At det skal tas opptak av fokusgruppeintervjuet, som i ettertid vil bli slettet

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2: Temaguide

Innledning:

- Takk, for at dere kunne stille opp
- Fortelle om meg selv
- Hensikt/formål med studien
- Hva er en fokusgruppediskusjon og hvordan gjennomføre fokusgruppediskusjon?
- Forventningsavklaring: tid per spørsmål, jeg kan bryte inn, holde til tema
- Anonymitet/personvern, lagring, oppbevaring og mobil?

Tema til diskusjon:

Tema: Veileders erfaring

- Diskuter hva dere mener kjennetegner en god veileder?
 - o Hvordan bruker veileder seg selv?
 - o Hvordan skaper veileder bevegelse?
 - o Eksempler, fortell om en hendelse
- Diskuter hvordan dere bidrar til at personer kommer tilbake til arbeid
 - o Eksempler på en gang det gikk bra?
 - o Noe du har lært av?
- Diskuter utfordringene med å bidra til at personer kommer tilbake til arbeid (møter du som veileder)
 - o Hvordan møtes disse utfordringene?
 - o Eksempler?

Tema: Verktøy/metode

- Diskuter verktøy/metode dere bruker i veiledningen
- Diskuter hvordan dere erfarer at personer deltar i prosessen å komme tilbake i arbeid
 - o Hvordan møte motvilje/ikke når frem

Tema: Læring og mestring/ikke mestring

- Diskuter hvordan dere forholder dere til deltakers egne evne for å komme tilbake til jobb
 - o Hvordan fremmes mestring?

Avslutning

- Jeg oppsummerer
- Hva synes dere er det viktigste fra diskusjonen?
- Noe mer dere vil legge til?
- Kan jeg kontakte dere igjen?
- Takk for meg

Vedlegg 3. Vurdering av behandling av personopplysninger

15.05.2023, 10:00

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



[Meldeskjema](#) / [Personer i bevegelse](#) / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
485341

Vurderingstype
Standard

Dato
23.09.2022

Prosjektittel
Personer i bevegelse

Behandlingsansvarlig institusjon
OsloMet – storbyuniversitetet / Fakultet for helsevitenskap / Institutt for naturvitenskapelig helsefag

Prosjektansvarlig
Elin Thove Willassen

Student
Kristin Raastad

Prosjektperiode
26.09.2022 - 15.05.2023

Kategorier personopplysninger
Alminnelige

Lovlig grunnlag
Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.05.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar
OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

VIKTIG INFORMASJON TIL DEG

Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.5.2023.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

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

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål

- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

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

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring, videosamtale o.l.) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

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

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Kontaktperson hos oss: Lasse Raa

Lykke til med prosjektet!