

Overland, Anne Lise

## "Fra sykmeldt til langtidsfrisk"

Hvilke erfaringer har arbeidstakere og arbeidsgivere med en vellykket retur eller fortsettelse i arbeid gjennom Langtidsfrisk?

Masteroppgave i Folkehelse

Veileder: Grønning, Kjersti

Februar 2023



Overland, Anne Lise

## **"Fra sykmeldt til langtidsfrisk"**

Hvilke erfaringer har arbeidstakere og arbeidsgivere med en vellykket retur eller fortsettelse i arbeid gjennom Langtidsfrisk?

Masteroppgave i Folkehelse  
Veileder: Grønning, Kjersti  
Februar 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for medisin og helsevitenskap  
Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie



Kunnskap for en bedre verden



## Forord

Enden på masteren nærmer seg, og jeg ønsker å rette en stor takk til alle som har bidratt og stilt opp på denne masterstudien. Jeg ønsker å takke arbeidstakerne og arbeidsgiverne som stilte opp i intervjuene og delte sine historier. Det krever mot å dele personlige historier og det hadde ikke vært mulig å gjennomføre dette uten deres bidrag.

En stor takk rettes også mot Aud Ramberg og Friskgården for samarbeidet ved rekrutteringen av informanter og for innspill under planleggingen og datainnsamlingen.

Jeg ønsker også å takke min veileder Kjersti Grønning for veiledning og gode tilbakemeldinger, råd og innspill under prosjektet. Jeg retter også en spesiell takk til min gode medstudent og venn, Sandra Damuleviciute for all støtte og innspill, i tillegg til å stille opp som intervjupartner.

Til slutt ønsker jeg å takke familie, venner og samboer for oppmuntrende ord, støtte og motivasjon. Det har vært til stor nytte under de mer krevende periodene ved prosjektet. Jeg retter også spesielt en stor takk til alle som satte av tiden til å lese over oppgaven og ga tilbakemeldinger og innspill.

Trondheim, Februar 2023.  
Anne Lise Overland

## Sammendrag

Denne masterstudien er gjennomført i samarbeid med Friskgården. Datamaterialet er samlet inn fra tidligere deltakere i deres lærings- og mestringsprogram «Fra sykmeldt til langtidsfrisk». Hensikten med denne studien var å utforske arbeidsgiveres og arbeidstakeres erfaringer med en vellykket retur eller fortsettelse i arbeid. Det ble gjennomført to fokusgrupper og seks semi-strukturerte individuelle intervju med totalt 11 informanter. Datamaterialet ble analysert ved bruk av Kvale & Brinkmanns fem analysesteg, inspirert av Giorgis fenomenologiske analyse. Tre hovedtema ble identifisert: Behovet for ekspertbistand, bevisstgjøring og bekreftelse, og løsninger på arbeidsplassen.

Hovedfunn i denne studien baserer seg på arbeidstakernes og arbeidsgivernes erfaringer med individuelle tilpasninger og løsninger i arbeidslivet. De individuelle løsningene omhandlet tilrettelegging på arbeidsplassen, i forhold til arbeidsoppgaver, arbeidstid og hjelpemidler. For noen av informantene handlet løsningen om anerkjennelse og gode relasjoner på arbeidsplassen med både leder og kollegaer. I relasjon mellom leder og ansatt ble god kommunikasjon og oppfølging ansett som en viktig del av arbeidsdeltakelsen. En annen varig løsning var også redusert stillingsprosent som følge av alder og helsemessige årsaker.

Studien fant at å inkludere arbeidsgiver i Langtidsfrisk var nyttig for å få innspill om hvilke muligheter arbeidsplassen hadde. I tillegg ble arbeidsgiver og arbeidstaker mer bevisst hverandres situasjon og roller, samt egne ressurser og begrensninger. Dette var avgjørende for noen av informantene for en vellykket retur eller fortsettelse i arbeid.

**Nøkkelord:** *Arbeidsdeltakelse / RTW / Retur til arbeid / Arbeidsmiljø / Arbeidsrettet rehabilitering / Arbeid og folkehelse*

## Abstract

This master's study was carried out in collaboration with Friskgården. The data was collected from previous participants in their learning and coping program "From sick leave to long-term healthy". This study's purpose was to explore employers' and employees' experiences with a successful return or continuation in work. Two focus groups and six semi-structured individual interviews were conducted with a total of 11 informants. The data was analyzed using Kvale & Brinkmann's five analysis steps, inspired of Giorgi's phenomenological analysis. Three main themes were identified: the need for expert assistance, awareness and confirmation, and solutions in the workplace.

The main findings of this study are based on the employees' and employers' experiences with individual adaptations and solutions in the work environment. The individual solutions involved accommodating the workplace, in terms of work tasks, working hours and aids. For some of the informants, the solution involved recognition and good relationships at the workplace, with both the manager and colleagues. Good communication and follow-up between the manager and employee were considered as an important part of work participation. Another lasting solution was also reduced work percentage due to age and health reasons.

The study found that including the employer in Langtidsfrisk was useful for getting input on what the workplace had to offer. In addition, the employer and employee became more aware of each other's roles, as well as their own resources and limitations. This was crucial for some of the informant for a successful return or continuation in work.

**Keywords:** *Work participation / RTW / Return to work / Working environment / Work-oriented rehabilitation / Work and public health*

# Innholdsfortegnelse

<b>FORORD</b> .....	<b>V</b>
<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>VI</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>VII</b>
<b>1 INTRODUKSJON</b> .....	<b>1</b>
1.1 SOSIALE HELSEFORSKJELLER OG SOSIOØKONOMISKE FORSKJELLER .....	2
1.2 HENSIKT OG PROBLEMSTILLING .....	2
1.3 OPPGAVENS OPPBYGGING .....	3
<b>2 BAKGRUNN OG KUNNSKAPSSTATUS</b> .....	<b>4</b>
2.1 DET NORSKE ARBEIDSLIV .....	4
2.2 SYKMELDING .....	5
2.3 ARBEIDSMILJØET .....	5
2.4 HELSEFREMMENDE ARBEIDSPASS .....	7
2.5 BETYDNINGEN AV ARBEIDSDELTAKELSE .....	8
2.6 RETUR TIL ARBEID OG TIDLIGERE FORSKNING .....	8
<i>Arbeidsrettet rehabilitering</i> .....	9
<i>Bevisstgjøring</i> .....	11
<i>Tilrettelegging på arbeidsplassen</i> .....	11
<b>3 TEORI</b> .....	<b>13</b>
3.1 SALUTOGENESE .....	13
3.2 MATTERING .....	14
3.3 ERGOTERAPEUTISK TILNÆRMING .....	16
<b>4 METODE</b> .....	<b>18</b>
4.1 SETTING – LANGTIDSRISK .....	18
4.2 KVALITATIV METODE .....	19
<i>Fokusgruppeintervjuet</i> .....	19
<i>Det individuelle forskningintervjuet</i> .....	19
4.3 DATAINNSAMLING .....	20
<i>Utvalg og rekruttering</i> .....	20
<i>Intervjuguidene</i> .....	21
<i>Gjennomføring</i> .....	22
4.4 BEARBEIDING OG ANALYSE .....	23
4.5 FORFORSTÅELSE .....	26
4.6 FORSKNINGSETISKE BETRAKTNINGER .....	26
<b>5 RESULTAT</b> .....	<b>28</b>
5.1 UTVALG .....	28
5.2 HOVEDTEMAER .....	29
5.3 BEHOVET FOR EKSPERTBISTAND .....	30
<i>Motivasjon og forventninger</i> .....	33
«De riktige spørsmålene» .....	34
<i>Fellesskapet på Friskgården</i> .....	36
5.4 BEVISSTGJØRING OG BEKREFTELSE .....	38
<i>Egen innsats</i> .....	40



<i>Oppfølging</i> .....	41
5.5 LØSNINGER PÅ ARBEIDSPLASSEN .....	42
<i>Relasjon med leder og kollegaer</i> .....	43
<i>Tilrettelegging og praktiske løsninger</i> .....	44
<b>6 DISKUSJON</b> .....	<b>46</b>
6.1 ARBEIDSTAKER.....	46
<i>Motivasjon og ressurser</i> .....	46
<i>Spørsmålene som betyr noe</i> .....	48
6.2 ARBEIDSOPPGAVE .....	49
<i>Individuelle tilpasninger og tilrettelegging</i> .....	49
6.3 ARBEIDSPASS .....	50
<i>Arbeidsmiljø og sykefravær</i> .....	50
<i>Arbeidsgiver som ressurs</i> .....	51
6.4 ARBEIDSDELTAKELSE OG INKLUDERING .....	51
<i>Samspillet mellom arbeidstaker, arbeidsoppgave og arbeidsplass</i> .....	51
6.5 METODEDISKUSJON - STYRKER OG SVAKHETER VED STUDIEN .....	52
<i>Reliabilitet</i> .....	52
<i>Validitet</i> .....	54
6.6 IMPLIKASJONER FOR PRAKSIS OG VIDERE FORSKNING .....	56
<b>7 KONKLUSJON</b> .....	<b>58</b>
<b>REFERANSER</b> .....	<b>59</b>
<b>VEDLEGG</b> .....	<b>65</b>
<b>VEDLEGG 1: NSD – VURDERING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER</b> .....	65
<b>VEDLEGG 2: INFORMASJONSSKRIV OG SAMTYKKEERKLÆRING</b> .....	66
<b>VEDLEGG 3: INFORMASJONSSKRIV LANGTIDSFRISK</b> .....	69
<b>VEDLEGG 4: INTERVJUGUIDE FOKUSGRUPPEINTERVJU</b> .....	71
<b>VEDLEGG 5: INTERVJUGUIDE INDIVIDUELLE INTERVJU</b> .....	72

# Figurer

FIGUR 3.1: ILLUSTRASJON AV «FEELING VALUED» OG «ADDING VALUE» LAGET AV ISAAC PRILLITENSKY (PRILLELTENSKY, 2020, s. 21), OVERSATT OG TEGNET AV TIDSSKRIFTET (KROKSTAD, 2021). SIRKELEN VISER PÅ EN SIDE AT MAN ERFAKER AT MAN HAR VERDI GJENNOM ANERKJENNELSE FRA SAMFUNN, ARBEIDSLIV, SOSIALE NETTVERK OG EN SELV. DEN ANDRE SIDEN VISER AT MAN ERFAKER AT EN KAN BIDRA MED NOE VERDIFULLT.	15
FIGUR 3.2: FIGUREN ILLUSTRER ERGOTERAPEUTENES TILNÆRMING VED SAMSPILLET AV PERSON, AKTIVITET OG OMGIVELSE: ARBEIDSTAKER, ARBEIDSOPPGAVE OG ARBEIDSPASS (NESS, 2017, s. 35).	16

# Tabeller

TABELL 4.1 INNHOLD LANGTIDSFRISK	18
TABELL 4.2: EKSEMPEL FRA ANALYSEN, HVOR MENINGSINNHOLD OG OVERORDNET TEMA BLE SATT SAMMEN I TABELL. EKSEMPELET ER TATT FRA ANALYSEN AV ET INDIVIDUELT INTERVJU AV ARBEIDSGIVER.	25
TABELL 5.1: KARAKTERISTIKA AV INFORMANTENE I FOKUSGRUPPENE OG DE INDIVIDUELLE INTERVJUENE.	29
TABELL 5.2: ILLUSTRASJON AV DE ULIKE HOVEDTEMAENE OG SUBTEMAENE. REKKEFØLGEN TEMAENE ER FØRT OPP I ER IKKE AV BETYDNING.	30

# 1 Introduksjon

Norge har et stort fokus på at deltakelse i arbeidslivet skal være mulig for de aller fleste, og et sentralt tema i velferdspolitikken omhandler derfor arbeids og sykefraværet (Nossen & Brage, 2016; Smith et al., 2022). Regjeringen vektlegger at Norge over tid har hatt høy sysselsetting, lav arbeidsledighet og et høyt utdanningsnivå. Innen politikken og i samfunnet må det likevel arbeides med utenforskap slik at flere inkluderes i arbeids- og samfunnsnivå (Meld.St.32 (2020-2021)). Den nåværende IA-avtalen (intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv), er en avtale mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Denne har som mål å redusere sykefraværet (Jardim et al., 2022; sosialdepartementet, 2006). Med arbeidsstyrken menes alle sysselsatte og arbeidsledige personene i befolkningen (Smith et al., 2022). Det vil si alle de med tilknytning til arbeidslivet i aldersgruppen 15-74 år. 72,3% av befolkningen ble regnet som en del av arbeidsstyrken ved utgangen av 2021. Fordelingen var da 2 817 000 sysselsatte og 99 000 arbeidsledige. Personene i arbeidsstyrken kan av ulike årsaker være utenfor arbeidslivet i korte og lengere perioder, som for eksempel kortvarig eller langvarig sykdom og funksjonsnedsettelse. Langtidssykemeldte har økt risiko for å gå over til uføretrygd og dermed havne utenfor arbeidsstyrken (Smith et al., 2022). I Norge er den høye sysselsettingen en av suksessfaktorene ved velferdsstaten, men likevel kan veien tilbake i arbeid være lang for de som har falt utenfor (Krokstad, 2021). Selv om Norge kan vise til høy grad av sysselsetting, er sykefraværet blant norske arbeidstakere høyt sammenlignet med andre land (Jardim et al., 2022). Smith et al. (2022) påpeker at arbeid henger tett sammen med helse, og for de fleste er det en viktig del av livet. De som er i arbeid har også generelt bedre helse enn de som ikke er en del av arbeidslivet (Heggebø & Elstad, 2018). En relativt stor andel av personer i yrkesaktiv alder i befolkningen mottar helserelaterte ytelser som uføretrygd, arbeidsavklaringspenger og sykepenger (Helsedirektoratet, 2016). De fleste langvarige trygdestønader og sykemeldinger (>16) er knyttet til muskel- og skjelettlidelser og lettere psykiske lidelser som angst og depresjon (Bakke et al., 2021; Smith et al., 2022). Årsakene til fravær kan være mange og komplekse. De kan blant annet handle om arbeidets innhold, krav og kompetanse til arbeidsoppgavene samt funksjonsevnen til den enkelte (Smith et al., 2022).

## 1.1 Sosiale helseforskjeller og sosioøkonomiske forskjeller

Man finner systematiske forskjeller i helse mellom ulike grupper i samfunnet. Hos grupper med lengre utdanning og høyere inntekt har en større andel god helse, sammenlignet med grupper med kortere utdanning og lavere inntekt (Helsedirektoratet, 2018a; Smith et al., 2022). Dette kalles sosial ulikhet i helse, eller sosiale helseforskjeller. I Norge er det store sosiale helseforskjeller til tross for at befolkningen har et høyere utdanningsnivå sammenlignet med andre OECD-land (Syse et al., 2022). Forskjellene viser at de nest fattigste har i snitt bedre helse enn de aller fattigste, og at de aller rikeste har bedre helse enn de nest rikeste. Dette kan ses i sammenheng med lengde på utdanning. De sosiale helseforskjellene kan ses på som et resultat av samfunnets politiske valg og økonomiske levekår, og i Norge er det betydelige sosioøkonomiske forskjeller i;

- forventet levealder
- de fleste sykdommer
- skader og plager
- levekår og levevaner (Helsedirektoratet, 2018a).

I sammenheng med sykefravær kan de sosioøkonomiske forskjellene for eksempel omhandle arbeidsplasser med lavere krav til utdanning, hvor det kan være vanskelig å tilpasse arbeidssituasjon til ulike helseplager (Johansson & Lundberg, 2009). Dersom arbeidstakere med lavere utdanning har helseplager som går utover arbeidsoppgavene, kan det være vanskeligere å finne en ny arbeidsplass (Smith et al., 2022). De sosiale helseforskjellene er økende, og det er utfordringer knyttet til å utjevne helsegapet mellom gruppene med høy og lav sosioøkonomisk status. Å utjevne de sosiale helseforskjellene er viktig for arbeidet med en bærekraftig samfunnsutvikling, noe som gjenspeiles i Folkehelsemeldinga og i FNs bærekrafts mål #10 *Mindre ulikhet*, #4 *God utdanning* og #8 *Anstendig arbeid og økonomisk vekst (FN-sambandet, 2022; Helsedirektoratet, 2016; Meld. St. 19 (2018-2019))*.

## 1.2 Hensikt og problemstilling

Friskgården bidrar med arbeidsrettet rehabilitering til personer i yrkesaktiv alder som har rett til helsehjelp i spesialisthelsetjenesten, på bakgrunn av henvisning fra lege eller andre med henvisningsrett (Kvaal, 2022). De har som mål å fremme arbeidsdeltakelse og helse. Samhandling mellom helsesektoren, NAV og arbeidsgiver er viktig i dette arbeidet. Friskgårdens ansatte, også kalt flokeløserne, har et tett samarbeid med arbeidsgiverne og arbeidstakerne (Kvaal, 2022). På oppdrag fra Helse Midt-Norge arbeider Friskgården med polikliniske konsultasjoner og dagtilbud innen arbeidsrettet rehabilitering og holder til i Namsos, Steinkjer, Værnes, Trondheim, Stod, Namdal, Rana og Helgeland. Friskgården

bygger på en salutogen (helsefremmende) tilnærming for både ledere, arbeidsmiljø og enkeltindivider (Friskgården, u.å.). Personene Friskgården jobber med er enten sykmeldte, i risiko for å bli sykmeldt, i en atferingssituasjon, eller har av ulike årsaker ikke kvalifisert seg for arbeidslivet.

I samarbeid med Friskgården var hensikten med studien å undersøke arbeidsgivernes og arbeidstakernes erfaringer med deltakelsen i Friskgårdens lærings- og mestringsprogram «Fra sykmeldt til langtidsfrisk», etter en suksessfull retur eller fortsettelse i arbeid. Kunnskap og innsikt omkring deltakernes erfaringer og opplevelser kan bidra til videreutvikling av Langtidsfrisk og andre lignende rehabiliteringstjenester. I tillegg kan studien tilføye helhetlig kunnskap om sykefravær i arbeidslivet og returneringsprosessen. Det er også behov for mer forskning som inkluderer både arbeidsgiver og arbeidstaker (Jakobsen & Lillefjell, 2014), ettersom begge er sentrale parter ved rehabiliteringsprosessen. I Langtidsfrisk inkluderes arbeidsgiver i rehabiliteringen. Dermed ble det sett som interessant å inkludere begge parter i studien for å oppnå en dypere og helhetlig forståelse av deres erfaringer. Følgende problemstilling ble derfor formulert:

*Hvilke erfaringer har arbeidstakere og arbeidsgivere med en vellykket retur eller fortsettelse i arbeid gjennom Langtidsfrisk?*

### 1.3 Oppgavens oppbygging

Innledningsvis ble tematikk for oppgaven introdusert, i tillegg til hensikt og problemstilling. Videre vil bakgrunn og kunnskapsstatus når det gjelder arbeidsmiljø, arbeidsplassen, betydningen av arbeidsdeltakelse og arbeidsrettet rehabilitering beskrives.

I teorikapittelet vil sentrale teorier knyttet opp mot problemstillingen bli introdusert, slik som salutogenese, mattering og ergoterapeutens tilnærming.

Metodekapittelet vil redegjøre for metodiske valg og gjennomføring av datainnsamling, transkribering og analysing. Kapittelet inkluderer også etiske betraktninger.

Deretter vil resultatkapittelet presentere de empiriske funnene i denne studien.

Videre i diskusjonskapittelet vil relevant litteratur, slik som forskning og teori drøftes i lys av studiens hovedfunn. Dette kapittelet inkluderer også metodologiske styrker og svakheter ved studien, samt implikasjoner for praksis og videre forskning.

Avslutningsvis vil konklusjon av oppgaven presenteres.

## 2 Bakgrunn og kunnskapsstatus

I dette kapitlet presenteres arbeidslivet med bakgrunn i den norske arbeidslivsmodellen, hvilken betydning arbeidsmiljø og arbeidsdeltakelse har for den enkelte og samfunnet, og hva arbeidsrettet rehabilitering kan bidra med i sammenheng med sykefraværet. Kapitlet presenterer til slutt teori som anses som relevant for å belyse datamaterialet og problemstillingen.

### 2.1 Det norske arbeidsliv

Den norske arbeidslivsmodellen har som formål å sikre et bedre samspill mellom økonomisk vekst, sosial fordeling og sysselsetting (Dølvik & Steen, 2019). Denne trepartsmodellen fremhever hvordan økonomisk styring, organisert arbeidsliv og offentlig velferd påvirker hverandre. Sykepengeordningen er sentral i den norske modellen, og sammenlignet med andre land har velferdsstaten inntektssikrende ordninger som er gode ved arbeidsledighet, sykdom, uførhet og alderdom (Arbeids- og sosialdepartementet, 2021). Den norske modellen bidrar til å sikre høy sysselsetting, nødvendige omstillinger i arbeidslivet, lav arbeidsledighet, trygghet for arbeidstakerne, høy produktivitet i tillegg til å inkludere personer med helseutfordringer i arbeidslivet. Årene som kommer, vil by på flere utfordringer i arbeidslivet. Dette med bakgrunn i en aldrende befolkning, økt innvandring, og store omstillinger i arbeidslivet slik som digitalisering og næringsomstillinger (Bakke et al., 2021; Torp & Reiersen, 2022). Ifølge Aagestad et al. (2017) er arbeidslivet i kontinuerlig endring, noe som over tid vil kunne påvirke hvordan folk har det på arbeid. Disse endringene i arbeidslivet påvirker også forholdet mellom arbeid og privatliv. For eksempel opplever yrkesaktive stadige omstillinger og økte krav til å sette seg inn i ny teknologi, slik at arbeidet effektiviseres (Aagestad et al., 2017).

I Europa og Norge, er bærekraftig arbeid vektlagt. Arbeidets innhold og arbeidsmiljø presenteres som sentrale områder når man skal legge til rette for at så mange som mulig kan jobbe hele arbeidslivet. For å opprettholde et bærekraftig arbeidsliv i fremtiden er det viktig med kunnskap om hvilke arbeidsmiljøfaktorer som påvirker arbeidshelsen og arbeidsrelatert sykefravær, i tillegg til hva som forebygger og fremmer god helse og jobbengasjement (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2022; Bakke et al., 2021). Norge har sluttet seg til FNs bærekrafts mål. Dette innebærer blant annet at det arbeides mot målet om anstendig arbeid og økonomisk vekst (Bakke et al., 2021; Regjeringen, 2018).

## 2.2 Sykmelding

Det finnes ulike former for sykmelding. Dersom det er medisinske årsaker for at en ikke kan jobbe, kan fastlege eller en annen som har rett til å sykmelde skrive sykmelding (NAV, 2022a). En sykmelding skal dekke ulike behov. Den skal sikre at NAV har tilstrekkelige opplysninger ved vurdering av sykepenger og den skal bidra til NAVs oppfølging. I tillegg skal den gi opplysninger til den sykmeldte, arbeidsgiver og NAV angående medisinske muligheter for aktivitet på arbeidsplassen, medisinsk veiledning om eventuelle behov for tilrettelegging og tilpasning. Sykmeldingen skal være en kommunikasjonskanal der sykmelder gir beskjeder og veiledning til pasientens arbeidsgiver (Helsedirektoratet, 2018b).

De ulike formene for sykmelding er egenmelding, gradert sykemelding, avventende sykmelding, sykmelding for enkeltstående behandlingsdager, reisetilskudd og friskmelding til arbeidsformidling (NAV, 2022a). Ifølge Nossen & Brage (2016) er det store forskjeller mellom ulike diagnosegrupper når det gjelder sannsynligheten for friskmelding. Personer med akutte infeksjonssykdommer og skader friskmeldes raskere, mens ved kreftsykdommer og alvorlige psykiske lidelser tar det mye lengre tid. Videre påpeker Nossen & Brage (2016) at de som starter sykefraværet med full sykmelding, blir raskere friskmeldt enn de som starter med gradert sykmelding. Det er først etter omkring 30 uker at dette snur. Personer med gradert sykmelding hadde i snitt 24 prosent lavere sannsynlighet for friskmelding enn ved full sykmelding. Sannsynligvis kan også mye av forskjellen forklares med at kortere fravær ikke graderes (Nossen & Brage, 2016).

## 2.3 Arbeidsmiljøet

Med bakgrunn i endringene som arbeidslivet står overfor de neste årene er det nødvendig at flere både har helse og motivasjon til å arbeide lengere enn de tidligere generasjonene. Dette har ført til økt oppmerksomhet rundt arbeidsmiljøet, hvor arbeidets innhold og arbeidsmiljø er fremhevet som viktige komponenter for å oppnå dette (Bakke et al., 2021; Biletta et al., 2021). Dette er også noe IA-avtalen 2019-2024 retter seg mot, hvor arbeidsplassen står sentralt (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2022). Summen av de ulike områdene i arbeidsmiljøet, som det psykososiale, organisatoriske og fysiske påvirker folk på arbeidsplassen (STAMI, 2022). Videre påpeker STAMI (2022) at alle arbeidstakere, uansett jobb, har et psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Eksponeringene i arbeidsmiljøet er derimot forskjellige når det gjelder fysiske og ergonomiske forhold. Disse områdene har innvirkning på arbeidstakers helse, fravær og

frfall i arbeidslivet. Faktaboken til Bakke et al. (2021) fremhever at uforsvarlige arbeidsmiljø er noe som undergraver tillitten og legitimiteten til det norske velferdssamfunnet. Arbeidsmiljø omhandler arbeidet og er knyttet til:

- Hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres
- Ulike tilnærminger, da det er forskjeller fra arbeidsplass til arbeidsplass
- Arbeidstakernes helse, jobbegasjement og virksomhetens resultater og produktivitet påvirkes (Bakke et al., 2021).

Psykososialt arbeidsmiljø er en samlebetegnelse som omfatter psykologiske og sosiale arbeidsfaktorer. De psykologiske arbeidsfaktorene omhandler opplevelsen av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold. De sosiale arbeidsfaktorene handler om det mellommenneskelige samspillet (STAMI, 2022; Aagestad et al., 2017). I det psykososiale arbeidsmiljøet er kravene de sysselsatte eksponeres for sentrale elementer. Rapporten til Aagestad et al. (2017) viser til at disse kravene har betydning for jobbtilfredshet og helse. Videre beskrives det at høye krav kan utgjøre et problem ved høy intensitet over lengere tid, samtidig som det påpekes at et visst press og nye utfordringer for mange er viktig da det kan virke motiverende i arbeidet. Høye jobbkrav i kombinasjon med en liten mulighet for å kunne styre egen arbeidshverdag øker derimot risikoen for helseproblemer (Knardahl et al., 2016; Aagestad et al., 2017). Eksempler på hva som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet kan være: Støttende og rettferdig ledelse, balanse mellom krav og kontroll over eget arbeid, godt arbeidsklima og positive utfordringer. Det som har en negativ påvirkning er: Rollekonflikter ved motstridende krav eller oppgaver, rolleklarhet ved uklare arbeidsforhold og forventninger, mobbing og trakassering, og vold og trusler (Knardahl et al., 2016; STAMI, 2022; Aagestad et al., 2017).

Begrepet organisatorisk arbeidsmiljø omfatter de strukturelle og formelle betingelsene på en arbeidsplass. Disse omhandler hvordan arbeidet er organisert, tilrettelagt og fordelt mellom de ansatte (STAMI, 2022), herunder blant annet arbeidstid, sikkerhetsrutiner, organisasjonsstruktur, ledelse, formelle veier for kommunikasjon og utforming av arbeidsplassen. Organisatorisk arbeidsmiljø har en tett tilknytning til psykososialt arbeidsmiljø, hvor et dårlig organisert arbeidsmiljø, kan regnes som hovedårsak til mobbing og trakassering på arbeidsplassen (STAMI, 2022). Det fysiske arbeidsmiljøet påvirker den ansatte indirekte via egenskaper ved arbeidsplassen og arbeidsredskapene, som for eksempel støy, stråling, varme eller kulde. Eller direkte ved bruk av kroppen, for eksempel ved tungt, statisk eller gjentakende arbeid, eller også stillesittende arbeid. Med andre ord mekaniske eller ergonomiske faktorer i arbeidet (STAMI, 2022).



## 2.4 Helsefremmende arbeidsplass

I Ottowacharteret om helsefremmende arbeid, utarbeidet i 1986, ble god helse beskrevet som en viktig ressurs for sosial, økonomisk og personlig utvikling (WHO, u.å.). Den gjensidige og komplekse avhengigheten mellom omgivelsene, individet og samfunnet ble understreket. Det ble vektlagt at det ved forebygging og bevaring av god helse var nødvendig med støttende omgivelser og en sosioøkologisk tilnærming til helse. I charteret legges det vekt på at helsesektoren alene ikke kan ha ansvar for dette, men at det kreves samhandling mellom alle involverte instanser, slik som myndigheter, helse og andre sosiale og økonomiske sektorer, frivillige og private organisasjoner. Det kreves samhandling med individ, familier og samfunnsgrupper (Arbeids- og velferdsdirektoratet & Helsedirektoratet, 2021).

En helsefremmende arbeidsplass har fokus på et arbeidsmiljø som gir god helse og utvikling hos de ansatte, samtidig som det legges vekt på hvordan arbeidet kan organiseres (Arbeidstilsynet, u.å.-b). Arbeidsmiljøloven legger vekt på at arbeidsmiljøet bør være helsefremmende, noe som gir et grunnlag for en arbeidssituasjon som skal fremme helse, være meningsfull og bidra til et inkluderende arbeidsliv (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1). Som arbeidsgiver har man ansvar for at arbeidsmiljøet er forsvarlig og samsvarer med arbeidsmiljøloven (Arbeidstilsynet, u.å.-a). Arbeidsgiver har en viktig rolle i å være aktivt involvert i forebyggingen og reduksjon av sykefraværet (Helsedirektoratet, 2016; Jakobsen & Lillefjell, 2014). Studien til Jakobsen & Lillefjell (2014) belyser at arbeidsgiver har kunnskap om de ansattes arbeidsoppgaver og krav, og kan derfor ha nødvendige og nyttige innspill rundt tilrettelegging av arbeidshverdagen.

I en rapport som omhandler sykefraværsoppfølgingen i Danmark, Finland, Island, Nederland, Sverige, Tyskland og Norge fant forskerne at jobbmobilitet og relasjonene på arbeidsplassen hadde betydning for retur til arbeid etter sykmelding (Ose et al., 2018). Dette ble knyttet opp mot at dårlige relasjonelle forhold på arbeidsplassen viser seg å kunne forlenge helseutfordringer og hindre tilfriskning. I tillegg viste det seg at dårlige relasjoner kunne føre til at den sykmeldte ikke returnerte tilbake i arbeid til tross for at helsen egentlig tilsier at arbeid er mulig. Det antas at de som forblir sykmeldte har lav jobbmobilitet eller har en dårlig relasjon til arbeidsplassen, som inkluderer leder, kolleger, arbeidsoppgaver og lignende, mens de med høy jobbmobilitet finner selv en ny jobb dersom bakgrunnen for sykmelding var arbeidsplassen (Ose et al., 2018).

## 2.5 Betydningen av arbeidsdeltakelse

Arbeidsdeltakelse (å delta i arbeidslivet) anses som viktig for livskvalitet, opplevelse av god helse, deltakelse i samfunnet og sosialt samvær (Arbeids- og velferdsdirektoratet & Helsedirektoratet, 2019). Begrepene arbeidsdeltakelse og arbeidsevne kan benyttes for å beskrive relasjonen til arbeid. Uavhengig av den enkeltes arbeidsevne og produktivitet, og til tross for plager, er det sunt for de fleste å være i aktivitet og helt eller delvis være deltakende i arbeidslivet. Det kan derfor være nyttig med tjenester som bidrar til dette, og at samfunnet satser på tjenester som bistår den enkelte å både opprettholde og øke arbeidsdeltakelse (Arbeids- og velferdsdirektoratet & Helsedirektoratet, 2019).

Ifølge Bakke et al. (2021) kan det få store konsekvenser for samfunnet dersom sysselsettingsraten svekkes som en følge av et ikke-bærekraftig arbeidsliv. Samtidig påpekes det at det å ha en jobb for den enkelte betyr en stabil inntekt, muligheter for personlig utvikling og deltakelse på en sosial arena. Gjennom folkehelsepolitikken bør det formidles at å delta i arbeidslivet, med eventuelle forutsetninger, er helsefremmende (Helsedirektoratet, 2018a). Deltakelse i arbeidslivet er viktig for blant annet mestring, deltakelse, aktivitet, tilhørighet, økonomisk trygghet og inkludering. I Norge er det høy yrkesdeltakelse, høy kvinneandel og høy reell pensjonsalder i forhold til andre land (Bakke et al., 2021; Smith et al., 2022). Likevel er det en stor andel av befolkningen i alle aldersgrupper som varig faller utenfor arbeidslivet eller blir uføretrygdet. Dette medfører utfordringer både for den enkelte og samfunnet. Gjennom god tjenestesamhandling mellom sektorene kan samfunnet mer effektivt forebygge og støtte de med plager og tilstander (Helsedirektoratet, 2018a). På den måten kan de både komme i arbeid og ivareta forholdet til arbeidslivet, noe som vil ha en positiv effekt på folkehelsen.

## 2.6 Retur til arbeid og tidligere forskning

Dersom målene i folkehelsearbeidet skal nås, må det i større grad arbeides gjennom tjenestene med effektive tiltak rettet mot de største sykdomsbyrdegruppene (Helsedirektoratet, 2018a). Helsedirektoratet (2018a) skriver også at det er utprøvd gode modeller for tjenestesamhandling, hvor NAV og arbeidsgiver sammen med tverrfaglig kompetanse i helsetjenesten formidler kunnskap til alle på arbeidsplassen. Den enkelte trygges gjennom økt kunnskap til å kunne mestre egen situasjon samt i å bistå kolleger, og delta i å skape et inkluderende arbeidsmiljø. Dersom arbeidsgiver deltar i dette arbeidet, er det større mulighet for å kunne forebygge og håndtere helseplager og utfordringer når de oppstår (Helsedirektoratet, 2018a).

En studie av Knardahl et al. (2016) viser at bøying av nakke/rygg og trakassering/mobbing er risikofaktorer for økt sykefravær. Samtidig påpekes det at et positivt sosialt klima kan redusere risikoen for sykefravær. I studien til Øyeflaten et al. (2014), hvor 584 deltakere ble fulgt opp over en 4-års periode, konkluderte forskerne med at sannsynligheten for å returnere til jobb var avhengig av kjønn, diagnose, type arbeid og tidligere sykemeldinger. De fant at kvinner, de med manuelt arbeid, langtidssykefravær og de med andre typer diagnoser enn muskel- og skjelettplager og psykiske problemer hadde større sannsynlighet for å ikke returnere til arbeid. Prosessen med å returnere til arbeid viser seg å være kompleks, og kan ta flere år, med flere overganger mellom arbeid og ulike ytelser (Øyeflaten et al., 2014).

I en kvalitativ studie hvor fokusgrupper ble benyttet for å utforske klinikers erfaringer med deres tilnærming hos langtidssykemeldte ved retur til arbeid (Eftedal et al., 2017). Studien fant at en grundig kartleggingsprosess og bygging av terapeutisk allianse var viktige elementer ved tilnærmingen. Dette at de fikk deltakernes tillitt og kunne identifisere deres barrierer og muligheter, kunne de rette tiltak på individnivå og mot hindringene for retur til arbeid i den enkeltes omgivelser (Eftedal et al., 2017).

I en narrativ gjennomgang basert på randomiserte kontrollerte studier som er publisert mellom 1997-2018 ble det undersøkt om litteraturen indikerer et optimalt tidspunkt for intervensjoner for retur til arbeid, hos personer med muskel- og skjelettplager og/eller psykiske lidelser (Aasdahl & Fimland, 2020). Ifølge Aasdahl & Fimland (2020) hevder tidligere forskning at det er viktig å starte tiltak tidlig, innen 1-3 måneder, mens nyere studier antyder at intervensjoner for retur til arbeid også kan være effektive for arbeidstakere med lengre sykefravær. Dermed er det ikke nødvendigvis et begrenset tidsvindu, men mer et spørsmål om hvilke type intervensjoner som er riktig for den enkelte og til hvilket tidspunkt (Aasdahl & Fimland, 2020).

### Arbeidsrettet rehabilitering

Arbeidsrettet rehabilitering kan være et aktuelt tilbud for personer med nedsatt arbeidsevne, pga. sykdom eller funksjonsnedsettelse, eller personer som ikke har kommet inn i arbeidslivet, står i fare for å falle ut, eller allerede har falt ut av arbeidslivet (NAV, 2022b). Forskning på arbeidsrettet rehabilitering viser at arbeidserfaring, alder, husholdningens inntekt, kontroll på egen rehabiliteringsprosess, den enkeltes vilje og støttespillere på betydningsfulle arenaer påvirker en vellykket retur til arbeid etter fravær fra arbeidslivet (Lammerts et al., 2016; Landstad et al., 2009). En kvalitativ studie av Jakobsen & Lillefjell (2014) fant at de viktigste temaene for en suksessfull retur til arbeid, omhandlet identifisering og mobilisering av egne ressurser, tilpasning til en balansert

hverdag, og positiv dialog med familie og arbeidsgiver. Arbeidsgiverne uttrykte også at de ønsket å bli mer involvert i rehabiliteringsprosessen (Jakobsen & Lillefjell, 2014).

Opplevelse av fellesskap under returneringsprosessen, det å dele erfaringer, få en bekreftelse på at man ikke var alene, og få støtte fra andre i sammen situasjon er viktig for å få en vellykket retur til arbeid (Fjellman-Wiklund et al., 2010; Haugli et al., 2011). Fellesskap er også viktig for den enkeltes innsikt i egen situasjon gjennom tilbakemeldinger fra gruppen (Braathen et al., 2015; Haugstvedt et al., 2011). I en longitudinell studie ble data innhentet ved starten og etter gjennomført deltakelse i arbeidsrettet rehabilitering, i tillegg til en oppfølging 6-12 måneder etter avsluttet intervensjon (Kvam et al., 2015). Studien til Kvam et al. (2015) viser at hvordan deltakere vurderer viktigheten av å ha en jobb kombinert med fritidsaktiviteter og familie er av betydning for retur til arbeidslivet. De med barn og flere fritidsaktiviteter hadde lavere sannsynlighet for å returnere i fullt arbeid, og flere menn enn kvinner kommer tilbake for fullt. Samtidig viser studien at flere kvinner enn menn i utgangspunktet er i deltidsarbeid, som kan forklare hvorfor mange kvinner ikke kommer tilbake i fullt arbeid (Kvam et al., 2015).

I en kvalitativ studie ble erfaringer med et 24-ukers rehabiliteringsprogram undersøkt gjennom gruppeintervjuer (Strömbäck et al., 2020). Studien fant at å inkludere rehabiliteringskoordinator i intervensjonene var hensiktsmessig for å forbedre en retur til arbeid og bygge bro mellom arbeidsplassen, helsevesenet og andre organisasjonsstrukturer. Det ble lagt vekt på at rehabiliteringskoordinatoren hadde helsefremmende tilnærming med kontinuerlig støtte og veiledning hos deltakerne. Den helsefremmende prosessen ble representert i hvordan deltakerne opplevde personlig framgang og sikkerhet i retur til arbeid (Strömbäck et al., 2020).

Friskgården sitt program, «Sykmeldt til langtidsfrisk», ble evaluert i 2017 og 2018 blant arbeidstakere i omsorgs- og barnehagesektoren (Ramberg, 2018). Resultatene viste at 83% kom tilbake i lønnet arbeid, hvorav 53% (37 deltakere) var tilbake i full stillingsprosent mens de resterende arbeidet i graderte stillinger, var arbeidssøkere til annet arbeid, var sykmeldt/sykepermisjon eller hadde søkt uførepensjon (Ramberg, 2018). Det er imidlertid behov for kvalitative studier som utforsker hvordan både arbeidstakere og arbeidsgivere opplever programmet og programmets betydning for en vellykket retur til arbeid (Ramberg, 2018).

## Bevisstgjøring

Bevissthet omkring egen situasjon og økt selvinnsett er tema i flere studier. I en kvalitativ studie om retur til arbeid gjennom arbeidsrettet rehabilitering viste det seg at bevisstgjøring av egen identitet, verdier og ressurser var av betydning (Haugli et al., 2011). Veiledning og undervisning ble belyst som viktige komponenter for å gi mulighet for selvrefleksjon. I tillegg fikk deltakerne ulike verktøy for å lære å prioritere og ta egne valg (Haugli et al., 2011). Braathen et al. (2015) gjennomførte en kvalitativ studie hvor de intervjuet 17 personer 6 måneder etter deltakelse i arbeidsrettet rehabilitering for å undersøke selvopplevd endring i arbeidsevne. Studien fant at selvopplevd endring i arbeidsevne påvirkes av selvinnsett og mestringsstrategier, og samhandling med arbeidsplassen. Deltakernes selvinnsett og mestringsstrategier økte ettersom de ble utfordret og fikk rådgivning fra ansatte ved rehabiliteringen, i tillegg til samhandling med meddeltakere eller gjennom erfaringer fra fysiske aktiviteter. Studien fant at deltakerne hadde økt bevissthet omkring egne tanker, verdier, følelser, kroppslige reaksjoner, samt en bedre forståelse for samspillet mellom dem (Braathen et al., 2015). En annen kvalitativ studie som også undersøkte erfaringer med rehabiliteringsprogram, fant at pasienter med utbrenthet opplevde økt bevissthet, økt selvbylde og økt myndiggjøring (Fjellman-Wiklund et al., 2010). Studien konkluderte med at en opplevelse av støtte og bekreftelse fra meddeltakere i rehabiliteringen hadde betydning for atferdsendring.

## Tilrettelegging på arbeidsplassen

Ifølge Ose et al., (2013) skal det først og fremst legges til rette for at den ansatte skal kunne fortsette sine vanlige oppgaver. Dersom det blir utfordrende skal andre muligheter tas til vurdering i forhold til andre oppgaver i virksomheten (Ose et al., 2013). I mange tilfeller vil tilretteleggingen medføre kostnader, og derfor kan det være mulig å søke økonomisk støtte hos myndighetene for den belastningen tilretteleggingen gir. Dette er noe virksomhetene er pliktige til å undersøke. Tilretteleggingspliktene vil variere med utgangspunkt i om virksomhetene er store eller små, om behovet er midlertidig eller varig, og behov for avklaring og framdrift (Ose et al., 2013), mens arbeidstaker har medvirkningsplikt (Arbeidsmiljøloven, 2005, §2-3).

En kvalitativ studie om ledere sine positive og negative erfaringer med sykefraværsoppfølgingen viste at lederne i stor grad var fornøyde (Lau et al., 2018). Tre forhold ble belyst som viktige for en god oppfølging; at formelle og uformelle spilleregler ble fulgt av den sykmeldte, at dialogen mellom leder og ansatt var preget av tillitt og åpenhet, og at tilrettelegging på arbeidsplassen var mulig (Lau et al., 2018). Rød (2018) sin litteraturstudie fant at individuelle mestringsstrategier er viktig for å kunne balansere hverdags- og arbeidsliv. Det ble poengtert at det vil være ulikt fra person til person, og for

noen kan det handle om oppfølging fra utenforstående for at de skal identifisere egne strategier. Funnene viste også til behov for mer målrettet tilrettelegging, fordi generelle tiltak som rettes mot alle i en bedrift uten å ta individuelle hensyn, har liten eller ingen effekt. Tiltakene som ble belyst var behandling, trening, organisatoriske endringer eller opplæring og ergonomiske tilpasninger (Rød, 2017).

## 3 Teori

I dette kapitlet vil det teoretiske rammeverket, salutogenese, mattering og ergoterapeutisk tilnærming presenteres.

### 3.1 Salutogenese

Salutogenese ble introdusert som begrep av sosiologen Aaron Antonovsky (Antonovsky, 1979). Begrepet kommer fra det latinske ordet «salus», som betyr helse, og «genesis» som betyr opprinnelse eller begynnelse, og oppsto i forbindelse med forskning om hvordan man takler stress og belastende forhold (Antonovsky, 2012). Teorien dreier seg om å forstå de faktorene som fremmer helse og velvære, i motsetning til den tradisjonelle tilnærmingen, som setter søkelys på å identifisere årsakene til sykdom. Salutogenese bygger på ideen om at helse ikke bare er fravær av sykdom, men snarere en dynamisk tilstand av fysisk, mentalt og sosialt velvære.

Ifølge Antonovsky (2012) bidrar tre hovedkomponenter, begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet til en opplevelse av sammenheng, som er en viktig faktor for å fremme helse og velvære. Begripelighet referer til et individs evne til forstå sine erfaringer og hendelser som påvirker deres liv (Antonovsky, 2012). Det innebærer å ha en klar forståelse av årsaker og konsekvenser av stress, og å være i stand til å forutsi og forstå de faktorene som påvirker helsen. Håndterbarhet omhandler individets evne til å håndtere stress og motgang på en effektiv måte. Det vil si å ha de nødvendige ressursene og ferdighetene til å håndtere utfordringene man møter, og være i stand til å respondere på dem (Antonovsky, 2012). Den siste komponenten, meningsfullhet, referer til den enkeltes oppfatning av at livet deres har mening og formål. Dette kan inkludere følelsen av at ens handlinger og valg bidrar til noe større, eller følelsen av at ens liv er en del av en større sammenheng. Meningsfullhet spiller en viktig rolle fordi at mennesker som opplever livet som meningsfullt, er mer motiverte for å ta vare på egen helse og velvære. På den andre siden, kan mennesker som ikke opplever livet som meningsfullt, få en følelse av håpløshet som øker risikoen for mentale helseproblemer (Antonovsky, 2012).

I tillegg til sykdomsfremkallende forhold – *patogenesen*, handler forebygging om å arbeide for å styrke helsen og dermed motstandskraften, salutogenesen, mot de faktorene som er negative (Mæland, 2019). Teorien om salutogenese beskriver hvordan mennesker kan oppleve god helse til tross for påkjenninger gjennom livsløpet. I tillegg til hvordan helsen som ressurs kan brytes ned eller bygges opp igjen (Mæland, 2019; Maass, 2019). Maass

(2019) belyser gjennom teorien at helse kan beskrives fra «perfekt helse» (ease) til «fravær av helse» (dis-ease), hvor de fleste i befolkningen befinner seg et sted imellom disse ytterpunktene (Maass, 2019; Paterson, 2001).

## 3.2 Mattering

Isaac Prilleltensky sin teori om «Mattering» vektlegger betydningen av at individer føler seg verdsatt og bidrar med noe verdifullt i deres hverdag (Prilleltensky, 2020). Ifølge denne teorien refererer mattering til opplevelsen av å føle seg betydningsfull og anerkjent av andre, og bidra til samfunnet på en meningsfull måte. Teorien hevder at individer har et grunnleggende behov for anerkjennelse, og at dette behovet er tett knyttet til deres velvære og mentale helse. Å føle at man har betydning kan ses som det motsatte av å føle seg marginalisert eller usynlig, og det innebærer å føle seg sett, hørt og verdsatt av andre (Prilleltensky, 2020).

Prilleltensky (2020) antyder at mattering kan oppnås gjennom to viktige aspekter: å føle seg verdsatt (feeling valued) og å bidra med noe verdifullt (adding value). Å føle seg betydningsfull refererer til opplevelsen av å bli anerkjent og verdsatt av andre, mens å bidra med noe verdifullt refererer til opplevelsen av å gjøre et meningsfullt bidrag til verden og gjøre en positiv innvirkning (Prilleltensky, 2020). Ifølge teorien har individer som føler at de bidrar med noe verdifullt i deres hverdag mer sannsynlighet til å oppleve positive følelser og en større velværefølelse. På en annen side kan individer som ikke føler at de har betydning eller ikke kan bidra med noe verdifullt, oppleve negative følelser og ha en dårligere følelse av velvære. Følelsen av å være av betydning kan handle om tilhørighet, inkludering og rettferdighet (Prilleltensky, 2020).

Prilleltensky (2020) skriver at behovet for anerkjennelse inneholder tre grunnleggende menneskelige motiveringsfaktorer som omhandler overlevelse, sosial interaksjon og eksistensiell betydning. Behovet for sosial interaksjon omtales som grunnleggende ettersom mennesker har et indre ønske om å være en del av en gruppe, ha relasjoner og kjenne på verdifulle relasjoner. Eksistensiell betydning knyttes til følelsen av verdighet og rettferdighet. Det å føle på tilhørighet kan føre til at en føler på mange positive følelser. De menneskene som kjenner på ekskludering og avvising kan oppleve negative konsekvenser som for eksempel angst, ensomhet og depresjon (Prilleltensky, 2020).

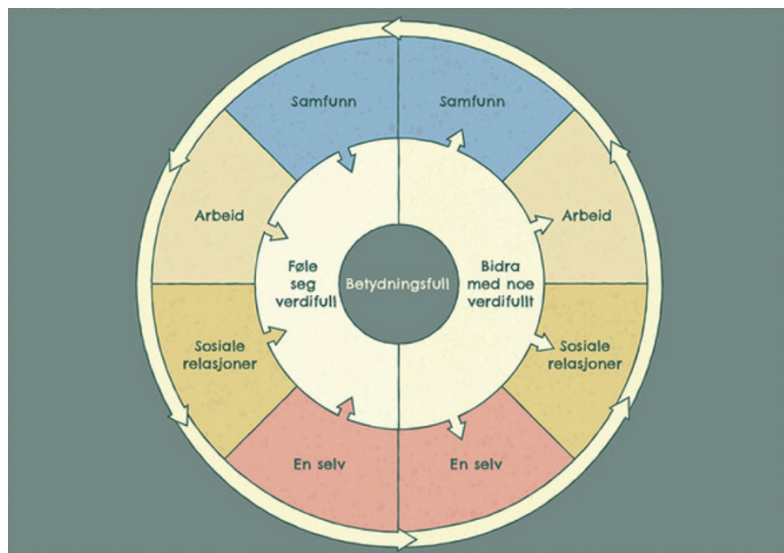
Det å føle anerkjennelse er ikke nok for mennesker for å føle seg komplett, mennesker har også behov for å oppleve at de har betydning (Prilleltensky, 2020). Både betydning i eget



liv og i andres liv, ved at de kan bidra med å ta avgjørelser og vurdere rettferdighet i en situasjon. Det å få dekket betydningsbehovet betyr at en blir sett og hørt. For å oppnå det må en være til stede både fysisk og mentalt. Ens muligheter for å få dekket sine behov blir påvirket av omgivelsene en befinner seg i. Omgivelsene kan være både støttende og ekskluderende, likevel vedvarer ens behov for å ha betydning (Prilleltensky, 2020).

For å få følelse av mattering understrekes det av Prilleltensky (2020) at en må føle å ha kompetanse innenfor noe. Mennesker har behov for å føle seg gode til noe. Det kan være innenfor ulike områder, både hjemme, på jobb eller i samfunnet. Det understrekes at en blir flinkere til å håndtere stressende og utfordrende situasjoner når en opplever anerkjennelse. En opplevelse av mening i livet, flyt i hverdagsaktiviteter, kompetanse og effektivitet kan bli påvirket av omgivelsene en befinner seg i (Prilleltensky, 2020). Følelsen av anerkjennelse og mening kan bidra til motivasjon til for eksempel arbeid, ettersom en vet at belønningen inneholder anerkjennelse som gir tilfredsstillhet.

Figur 3.1 viser at opplevelse av å være betydningsfull er i sentrum, anerkjennelse og følelse av å ha betydning er egne hovedkategorier, som inndeles i fire underkategorier, seg selv, relasjoner, jobb og samfunnet. Alle disse kategoriene er flytende og avhengige av hverandre. For eksempel kan opplevelser på jobb påvirke ens opplevelse av mattering i eget liv og relasjoner. Prilleltensky (2020) hevder at menneskers opplevelse av kompetanse kan påvirkes av tilbakemeldinger fra kollegaer og ledere.

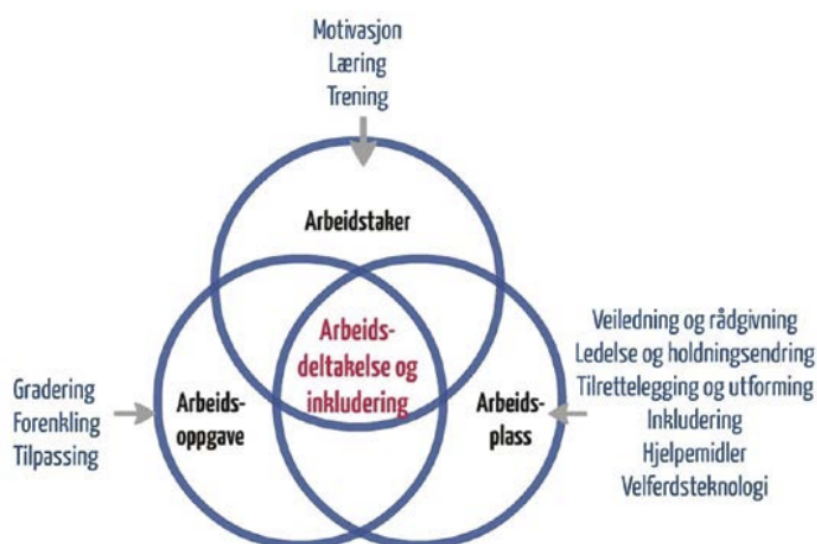


Figur 3.1: Illustrasjon av «feeling valued» og «adding value» laget av Isaac Prillitensky (Prilleltensky, 2020, s. 21), oversatt og tegnet av Tidsskriftet (Krokstad, 2021). Sirkelen viser på en side at man erfarer at man har verdi gjennom anerkjennelse fra samfunn, arbeidsliv, sosiale nettverk og en selv. Den andre siden viser at man erfarer at en kan bidra med noe verdifullt.

Mennesker har behov for å bygge relasjoner med andre og bistå andre mennesker på jobb og i samfunnet. Begrepet arbeid omhandler ikke kun lønnet arbeid, ulønnet arbeid kan også gi følelse av mattering så lenge det føles som en meningsfull aktivitet. Prilleltensky (2020) understreker at mattering omhandler balansen mellom anerkjennelsen og følelsen av å ha betydning. Mattering – hjulet, som illustrert i figuren over, representerer balanse mellom individet og omgivelsene (Krokstad, 2021; Prilleltensky, 2020). For eksempel om en konsentrerer seg kun på seg selv, vil en ikke få positiv respons i retur fra andre og vil bli oppfattet som egoistisk. Hvis en kun konsentrerer seg om arbeidet, vil det gå utover relasjonen med familien og vennene, i tillegg til egen psykisk og fysisk helse. Det hevdes at mattering er en viktig del i arbeidshverdagen, da det påvirker produktivitet, engasjement og velvære. Mattering handler både om det som skjer på individnivå og på samfunnsnivå (Prilleltensky, 2020).

### 3.3 Ergoterapeutisk tilnærming

Ergoterapeuters kjernekompetanse og styrke ligger i forståelsen av samspillet mellom person, aktivitet og omgivelser (Ness, 2017). Modellen illustrert i figur 3.2 viser til hva en ergoterapeut kan ta utgangspunkt i når arbeidstakerens utfordringer i arbeidshverdagen kartlegges. En ergoterapeutisk tilnærming er personsentrert og tar utgangspunkt i den enkeltes ønsker og mål for arbeidsdeltakelse (Ness, 2017). Tiltak som kan iverksettes bygger på arbeidstakerens ressurser, i tillegg til å finne løsninger når det oppstår gap mellom helse og arbeidslivets krav.



Figur 3.2: Figuren illustrer ergoterapeutenes tilnærming ved samspillet av person, aktivitet og omgivelse: arbeidstaker, arbeidsoppgave og arbeidsplass (Ness, 2017, s. 35).

Med arbeidstaker i figur 3.2 menes det enten en gruppe arbeidstakere, en arbeidstaker eller arbeidssøker (Ergoterapeutene, u.å.). Her inngår personens eller personenes ferdigheter, motivasjon, interesser, vaner, roller og oppfattelse av arbeidsmiljø. Dette kan følges opp med direkte trening av ferdigheter som anses som relevant fortrinnsvis på arbeidsplassen. Det tas utgangspunkt i hvordan arbeidstaker ønsker å delta i arbeidslivet, og hvilket arbeid som er ønskelig og mulig. Arbeidsoppgave handler om de ulike elementene som kreves for å mestre arbeidsoppgavene, slik som motoriske og kognitive ferdigheter, i tillegg til kommunikasjons- og interaksjonsferdigheter. I denne sammenheng handler de ulike arbeidsoppgavene om hvordan de kan tilrettelegges, forenkles eller graderes, og eventuelt hvordan arbeid og fritid kan balanseres (Ergoterapeutene, u.å.). I arbeidsplassen inngår arbeidstakerens omgivelser, altså arbeidsplassen. Det kan handle om fysiske-, psykososiale og organisatoriske faktorer som påvirker hvordan man mestrer arbeidslivet. Her kan det være mulig å tilrettelegge omgivelsene slik at det er tilpasset arbeidstaker og arbeidsoppgave (Ergoterapeutene, u.å.).

## 4 Metode

Dette kapittelet presenterer metodiske valg og framgangsmåter for å besvare problemstillingen om deltakernes erfaringer med retur eller fortsettelse i arbeid gjennom Langtidsfrisk.

### 4.1 Setting – Langtidsfrisk

Studien inkluderer arbeidsgivere og arbeidstakere som har deltatt i Friskgårdsprogrammet Langtidsfrisk. Programmet er et tilbud for personer som er langtidssykmeldt, har høy risiko for å havne i langtidsfravær og personer med hyppige sykefravær. Langtidsfrisk har som målsetting å rehabilitere den sykmeldte tilbake i arbeid, som en lønnsom medarbeider (Friskgården, u.å.). Dette forutsetter effektive læringsprosesser, oppfølging og samarbeid over tid hvor kurslederne og veilederne leder lærings og mestringsprosessen.

Langtidsfrisk går over 12 uker og inneholder dialogmøter/samarbeidsmøter hvor det avklares riktige tiltak for friskmelding og oppfølging av både leder og den sykmeldte (Friskgården, u.å.). Arbeidsgiverne deltok på kurs hvor de fikk kunnskap og ferdigheter i effektiv og praktisk sykefraværshåndtering. I tillegg utvekslet de erfaringer med andre ledere og hadde mulighet for å delta på lunsj. Langtidsfrisk avklarer og styrker arbeidshelsen til den sykmeldte, samt bidrar til jobbmatch og lønnsomt nærvær som en varig løsning (Friskgården, u.å.). Arbeidstakerne deltok på gruppesamlinger hvor ulike aktiviteter som undervisning og veiledning, trening og gåturer etterfulgt av lunsj ble ledet av Friskgårdens ansatte. Tabell 4.1 gir en oversikt over innholdet i Langtidsfrisk. Dette beskrives også nærmere i *vedlegg 3*.

Tabell 4.1 Oversikt over innhold Langtidsfrisk

TIDSPUNKT	ARBEIDSTAKER*	LEDER**
09.00-10.15	Informasjon og Ferdighetstrening	Informasjon og kurs med «smart
10.15-11.15	Undervisning	medarbeideroppfølging» i
11.15-12.00:	Avspenning + Mulighet for lunsj	fokus + Mulighet for lunsj
Mellom samlinger	E-læringsprogram etter oppsatt plan	

\* 12 ukentlige samlinger for arbeidstaker, \*\*3 samlinger for leder

## 4.2 Kvalitativ metode

Ved kvalitativ forskning ønsker man å undersøke *hvordan* noe sies, gjøres, oppleves, framstår eller utvikles (Kvale & Brinkmann, 2019). For eksempel kan en være opptatt av å forstå og beskrive menneskers erfaringer. Hensikten med denne studien var å undersøke deltakeres erfaringer og opplevelser med Friskgårdsprogrammet. Det ble derfor benyttet kvalitativ metode med to fokusgrupper og seks individuelle intervju. Ved å kombinere fokusgrupper og individuelle intervjuer var hensikten å få en mer helhetlig forståelse av informantenes erfaringer og samtidig ha mulighet for å bekrefte eller utfordre funn fra fokusgruppene. I tillegg åpnet individuelle intervju mulighetene for å gå mer i dybden på enkelterfaringer og temaer som ble diskutert i fokusgruppene.

### Fokusgruppeintervjuet

Fokusgrupper er en kvalitativ forskningsmetode som innebærer å samle en gruppe mennesker for å diskutere et bestemt tema eller emne (Malterud, 2018). Det er flere grunner til hvorfor fokusgrupper er hensiktsmessig. Diskusjonen i fokusgruppene kan avdekke perspektiver som ikke ville ha blitt avdekket i individuelle intervjuer eller spørreundersøkelser (Kvale & Brinkmann, 2019; Malterud, 2018), slik som arbeidsgivernes og arbeidstakernes samlede erfaringer og opplevelser av Langtidsfrisk. Ved at deltakerne i fokusgruppene kan interagere med hverandre og bygge på hverandres synspunkter og ideer (Malterud, 2018), kan det føre til en mer dynamisk og engasjerende diskusjon som kan avdekke flere sider av temaet. Fokusgruppene ble valgt ettersom det kan være nyttig for å forstå deltakerne i Langtidsfrisk sine erfaringer og opplevelser med en retur eller fortsettelse i arbeid.

### Det individuelle forskningintervjuet

I denne studien ble det også benyttet semistrukturerte individuelle intervju. Forskningsintervjuet bygger på profesjonelle samtaler om dagliglivet, hvor formålet er å forstå ulike sider ved intervjupersonenes dagligliv, ut fra hans eller hennes perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2019). I intervjuene konstrueres det kunnskap i samsillet eller interaksjonen mellom den som intervjuer og den som blir intervjuet. Masterstudenten benyttet intervjuguiden som en generell mal for spørsmålene, hvor det var åpent for forandring i rekkefølgen spørsmålene ble stilt. Samtidig fikk informantene mulighet til å utdype svar og bringe opp nye temaer. Slik Kvale & Brinkmann (2019) belyser, kan et slikt intervju gi mer fleksibilitet enn et strukturert intervju. Samtidig ga det mer kontroll over dataene, og målet var å innhente dyptgående og relevant informasjon om informantenes erfaringer og opplevelser med Langtidsfrisk. Ved å velge individuelle intervju i tillegg til

fokusgrupper i denne studien var hensikten å supplere datamaterialet. De individuelle intervjuene ble foretatt kort tid etter fokusgruppene, noe som ga intervjueren mulighet til å spisse intervjuguidene etter funn fra fokusgruppene. I tillegg ga det mulighet for å stille oppfølgingsspørsmål etter informantenes svar (Kvale & Brinkmann, 2019).

### 4.3 Datainnsamling

De kvalitative dataene ble samlet inn gjennom 2 fokusgrupper med 4 deltakere i hver gruppe, og 6 individuelle intervjuer. I fokusgruppene deltok både arbeidsgiver og arbeidstaker sammen. Begge kjønn var representert i gruppene. Det ble sett på som hensiktsmessig å ha arbeidsgiver og arbeidstaker i samme gruppe, da deres opplevelser kunne utfylle hverandre og gi et mer helhetlig bilde. Intervjuene ble utført digitalt i perioden desember 2021 – februar 2022 grunnet covid-19 restriksjoner og praktiske årsaker.

#### Utvalg og rekruttering

I samarbeid med Friskgården ble informantene rekruttert på bakgrunn av problemstillingen:

*Hvilke erfaringer har arbeidstakere og arbeidsgivere med en vellykket retur eller fortsettelse i arbeid gjennom Langtidsfrisk?*

Utvalget ble rekruttert med bakgrunn i mulighet for deltakelse i både fokusgruppe og individuelt intervju. For å få et representativt utvalg med flere ulike perspektiver og erfaringer ble det derfor tatt i betraktning at informantene hadde felles erfaringer (homogenitet) slik som deltakelsen i Langtidsfrisk, i tillegg til fordeling av kjønn, alder og geografi (Kvale & Brinkmann, 2019; Malterud, 2018). Følgende inklusjonskriterier ble tatt utgangspunkt i:

- Gjennomført Friskgårdsprogrammet Langtidsfrisk, enten som arbeidstaker eller arbeidsgiver.
- Arbeidstakerne har tidligere av ulike årsaker hatt korte eller lengre perioder med sykefravær, eller stått i risiko for fravær.
- Arbeidstaker har vært tilbake i lønnet arbeid i 3 måneder eller mer
- Menn og Kvinner.
- Yrkesaktiv alder.
- Geografisk mangfold; informantene rekrutteres fra flere kommuner i Trøndelag.

Etter å ha avtalt inklusjonskriteriene med Friskgården ble informantene kontaktet, hvor de ble forespurt om de var interesserte i å delta i studien. Deretter fikk masterstudent tilsendt

deltakerliste med informantene som ønsket å delta. Informantene ble deretter kontaktet for å avtale intervju og få ytterligere informasjon om deltakelsen. Det er viktig å avklare hensikten med studien og informere om rettigheter og plikter (Kvale & Brinkmann, 2019; Malterud, 2018). Derfor ble det tatt kontakt med informantene per telefon hvor det ble informert om studiens hensikt, samtidig som det ble avtalt flere mulige tidspunkt for gjennomføring av intervju. Informantene ble deretter kontaktet på e-post, som avtalt, når tid for gjennomføring var bestemt.

Malterud (2018) beskriver at forhold som hierarki i gruppen bør tas hensyn til, slik som arbeidstaker og arbeidsgiver. Grunnet valg av sammensetting av gruppe hvor arbeidstaker og arbeidsgiver skulle delta i fokusgruppe sammen, fikk hver informant informasjon om dette på første telefonsamtale. De fikk da muligheten til å avstå om ønskelig, og heller delta i individuelle intervju. Informantene fikk dermed mulighet til å velge om de ville delta på fokusgruppe eller individuelle intervju, og fikk spørsmål om de kunne eventuelt delta i begge. Etter at tidspunktene for fokusgruppene var bestemt, ble det avtalt individuelle intervju med de informantene som ikke skulle delta i fokusgruppe. Senere ble det avtalt individuelle intervju med noen av informantene som også deltok i fokusgruppeintervju. I forkant av intervjuene var masterstudenten tilgjengelig på mobil og e-post dersom informantene skulle ha spørsmål om prosjektet, eller av andre årsaker hadde behov for å ta kontakt. I tillegg ble samtykkeskjema og informasjonsskriv tilsendt på e-post, slik at de hadde all informasjon skriftlig.

Selv om det varierer i hvor mange informanter som anbefales i fokusgrupper, kan det virke som det er mest hensiktsmessig med mellom 6-12 (Kvale & Brinkmann, 2019; Malterud, 2018). Det påpekes at de ikke bør være for små eller for store (Malterud, 2018). I denne studien var det 4 informanter i hver gruppe. Dette på bakgrunn av praktiske årsaker i forhold til planlegging med hensyn til informantenes tid, og tidsrammen ved studien og antall informanter.

## Intervjuguidene

Det ble på forhånd i samarbeid med veileder og sekretær/medstudent utarbeidet to tilnærmet like intervjuguides, hvor formulering på spørsmål ble tilpasset fokusgruppe og individuelle intervju. Intervjuguidene ligger i *vedlegg 4 og 5*. Intervjuguidene ble justert og tilpasset ettersom masterstudenten tilegnet seg kunnskap om informantenes erfaringer, i tillegg til selve forskningsintervjuet (Kvale & Brinkmann, 2019; Malterud, 2018).

I intervjuguiden for fokusgruppene skulle det være nøye sammenheng mellom spørsmålene som ble stilt og prosjektets problemstilling (Malterud, 2018). En intervjuguide

bør inneholde åpne og ledende spørsmål som kan bidra til å starte diskusjon og få frem ulike synspunkter. Dermed ble det sett som hensiktsmessig å starte med spørsmål som var lette å svare på, slik at informantene opplevde å bli mer kjent og trygg på intervjusituasjonen. Deretter ble det stilt spørsmål som var mer fokuserte og spesifikke slik at ulike synspunkt og erfaringer kom frem. I de individuelle intervjuene ble det gått mer i dybden på temaer som ble diskutert i fokusgruppene som for eksempel kunne være av sensitiv karakter. Her hadde masterstudenten mulighet til å stille dypere spørsmål om blant annet arbeidsmiljø, relasjon mellom leder og ansatt, i tillegg til å få en dypere forståelse av årsak til fravær og hvordan Langtidsfrisk opplevdes som enten arbeidstaker eller arbeidsgiver.

Intervjuguidene var utformet med en introduksjons/bakgrunns del hvor informantene skulle introdusere seg selv, og ble oppfordret til å si noe om alder, hva de deltar som (arbeidsgiver, arbeidstaker), utdanning, arbeidssted og dagens arbeidssituasjon. I hoveddelen av intervjuet omhandlet intervjuet om deres tilknytning til Langtidsfrisk og deres erfaringer knyttet til de ulike delene av programmet. Spørsmålene omhandlet også deres motivasjon til å delta og hva de har tatt med videre i arbeidslivet. For eksempel var et av spørsmålene «Hvilke deler av Langtidsfrisk vil du si var mest nyttig?». Hoveddelen besto av 6 hovedspørsmål, med opp til 3 oppfølgingsspørsmål. Avslutningsvis ble samtalen oppsummert, og informantene fikk mulighet til å tilføye mer dersom det var noe de følte burde vært med, og eventuelt stille spørsmål og komme med tilbakemeldinger på intervjusituasjonen.

## Gjennomføring

Informantene fikk velge om de ønsket å gjennomføre intervjuene digitalt eller fysisk hos Friskgården. I tillegg fikk informantene som skulle delta i fokusgrupper foreslå mellom ulike tidspunkt, ettersom hva som var mest hensiktsmessig for flest deltakere med tanke på tid på dagen (under/etter arbeidstid) og fysisk eller digitalt oppmøte, med hensyn til covid-19. Informantene som skulle delta i individuelle intervju fikk selv velge dato og når på dagen intervjuene skulle gjennomføres. Alle informantene valgte å gjennomføre digitale intervju. Grunnet praktiske årsaker ble det ikke gjennomført flere enn ett intervju per dag.

I forberedelsene ble intervjuguidene gjennomgått og øvd på sammen med en medstudent, slik at formuleringer på spørsmål kunne endres. Samtidig kunne masterstudent stille mer forberedt som moderator til fokusgruppeintervjuene. I tillegg til masterstudenten som moderator, deltok en medstudent som sekretær for å ta notater, komme med innspill og bistå moderator under fokusgruppeintervjuene (Malterud, 2018). Intervjuene ble tatt opp på lydopptak, slik at de senere kunne transkriberes, i tillegg til at det ble tatt notater



underveis og i etterkant (Kvale & Brinkmann, 2019; Malterud, 2018). Det ble avsatt 90 minutter til fokusgruppene og 60 minutter til individuelle intervju. Fokusgruppene hadde varighet på 58 minutter og 73 minutter, mens de individuelle hadde varighet på 27 til 56 minutter.

Begynnelsen på intervjuene besto av en uformell samtale, dette for å bygge relasjon til informantene og skape gode rammer for intervjusituasjonen (Kvale & Brinkmann, 2019). Det ble pratet om masterstudentens rolle i prosjektet og informantene fikk presentere egen bakgrunn. Informasjon om studien og informantenes rettigheter ble repetert ved gjennomgang av informasjonsskriv og samtykkeskjema. Slik ble muntlig samtykke også innhentet før intervjuene startet. For å skape tillitt mellom intervjuer og informantene, og for at informantene skulle føle seg ivaretatt og trygge på intervjusituasjonen ble det formidlet at deltakelse i studien var frivillig. I tillegg ble informantene minnet på at samtykket når som helst kunne trekkes tilbake (Kvale & Brinkmann, 2019; Malterud, 2018). Informantene i fokusgruppene ble oppfordret til å forholde seg til de andre deltakernes opplysninger som om de også var omfattet av taushetsplikt. Ved å ta opp dette før intervjustart, kunne informantene selv velge hvor mye de ville dele. Dette fordi det kun var intervjueren som kunne pålegges taushetsplikt (NEM, 2019).

#### 4.4 Bearbeiding og analyse

**Transkriberingen** er prosessen hvor lydopptakene overføres til tekstformat (Kvale & Brinkmann, 2019), og foregikk i denne studien underveis mellom intervjuene, og ved umiddelbar mulighet i ettertid. Ved å transkribere mellom intervjuene ble det tilegnet mer kunnskap om rollen som intervjuer (Kvale & Brinkmann, 2019). For eksempel ble spørsmålene stilt noe for raskt ved det første fokusgruppeintervjuet. Det førte til mer bevissthet omkring å gi informantene mer betenkningstid i de senere intervjuene. I transkriberingsprosessen ble ord for ord transkribert, men støy og forstyrrelser ble ikke tatt med. Det ble valgt å inkludere pauser og latter for å ikke miste viktige beskrivelser og gjengi riktig sammenheng på uttalelsene. Dialekt kan muligens ha påvirket forståelsen av datamaterialet, da enkelte ord og uttrykk ble oppfattet noe uklare i lydopptakene. I transkriberingen ble det valgt å fjerne dialekten og skrive på bokmål for å sikre anonymiteten og integriteten hos informantene. Dette fordi en direkte gjengivelse av muntlig tale kan inneholde mange muntligheter slik at informanten fremstilles med et mindre seriøst uttrykk (Malterud, 2018). I resultatkapittelet vil sitatene derfor ikke bli presentert på dialekt og noe vil være omformulert. Transkriberingene ble også anonymisert, hvor en kryptert kryssliste med oversikt over demografiske data og pseudonymer ble bevart (Malterud, 2018).

**Dataene ble analysert** på en systematisk måte gjennom Kvale & Brinkmann (2019) sine fem trinn, inspirert av Giorgis fenomenologi. Analyseprosessen beskrives videre ut fra de fem trinnene, meningsfortetting, som går ut på å bryte teksten ned i mindre deler, deretter kodes de meningsbærende enhetene. Videre sammenfattes utsagn for hver enkelt deltager, og til slutt en sammenfatning per gruppe. Fokusgruppene ble først analysert, deretter de 6 individuelle intervjuene.

### **1 – Få et bilde av helheten**

For å danne et helhetsinntrykk, i henhold til Kvale & Brinkmann (2019), ble transkriberingene lest og hørt gjennom. Det ble sett på som hensiktsmessig å høre gjennom intervjuene samtidig som gjennomlesing, da det var gått noe tid mellom da intervjuene ble utført og starten på analyseprosessen. På den måten ble informasjonen repetert, og ga bedre oversikt over de viktigste temaene i intervjuene. De overordnede temaene som ble funnet om deltakelsen i Langtidsfrisk var:

- Motivasjon og forventinger
- Relasjoner
- Gruppesamlingene på Friskgården
- Friskgården som tredjepart
- Løsninger
- Bevisstgjøring og egen innsats
- Anerkjennelse

### **Steg 2 – Finne meningsenhetene**

Det neste steget gikk ut på å identifisere meningsenhetene i teksten som analyseres (Kvale & Brinkmann, 2019). Intervjuene ble derfor lest linje for linje for å vurdere hvilke deler av teksten som gir mening. Det ble videre vurdert om de ulike enhetene ga mening hver for seg eller om de burde bli sett sammen i en helhetlig meningsenhet. For eksempel om et avsnitt skulle deles opp i flere meningsenheter eller om hele avsnittet skulle bli sett som en hel meningsenhet. I dette steget ble setningene markert med farger i et word-dokument.

### **Steg 3 – Finne de sentrale tema i meningsenhetene**

Etter at meningsenhetene var identifisert, var neste steg å se på meningsinnholdet i hver av dem (Kvale & Brinkmann, 2019). De som omhandlet det samme ble derfor samlet sammen i en tabell. Deretter ble meningsinnholdet i hver meningsenhet beskrevet, hvor meningsinnholdet ble beskrevet i 3. person.

#### Steg 4 – Utforske meningsenhetene i lys av problemstillingen

Videre ble meningsinnhold lagt til i tabellen sammen med det tilhørende overordnede temaet. Dette ga en oversikt som gjorde det mulig å gå tilbake og raskt se hvilke meningsinnhold som for eksempel omhandlet «egen innsats» eller «relasjon», og se hvordan de utfyller hverandre og hvordan de blir pratet om på ulike måter. Disse erfaringene ble tatt med videre til når de overordnede temaene skulle beskrives. Tabell 4.2 illustrer disse analysestegene.

Tabell 4.2: Eksempel fra analysen, hvor meningsinnhold og overordnet tema ble satt sammen i tabell. Eksempelet er tatt fra analysen av et individuelt intervju av arbeidsgiver.

Sitat/meningsenhet	Meningsinnhold	Overordnet tema
Og jeg tenker hun er lett å spørre, og hun er et ja-menneske.	Arbeidsgiver opplever arbeidstaker som et ja-menneske.	Relasjon
Men hun har arbeidet med seg selv, og kan å si nei også, og det er positivt. Det er kanskje det som er en del av det vi har arbeidet med og da	Arbeidstaker har blitt flinkere på å si nei til oppgaver, noe som de sammen har arbeidet med.	Egen innsats

#### Steg 5 – Binde sammen de viktigste emnene i et deskriptivt utsagn

Basert på meningsenhetene, meningsinnholdet og de overordnede temaene ble intervjuene beskrevet i deskriptive utsagn tett opp mot det informantene selv forteller (Kvale & Brinkmann, 2019). Videre var det viktig å se på alle intervjuene, i forhold til hva de hadde til felles, hva som var ulikt og de overordnede kategoriene. I tillegg til å ivareta den enkelte informants erfaringer, slik at det ble tatt hensyn til variasjonene og at det ikke ble oversett noe. Etter å ha sammenlignet intervjuene ble det funnet 3 hovedtema knyttet til erfaringene informantene hadde med Langtidsfrisk:

- Behovet for ekspertbistand
- Bevisstgjøring og bekreftelse
- Løsninger på arbeidsplassen

Deretter ble hovedtemaene deskriptivt beskrevet, og det ble gått videre i analysen på bakgrunn av disse hovedtemaene.

## 4.5 Forforståelse

Forforståelse kan ha en betydelig innvirkning på måten en forsker tolker og forstår fenomenet som undersøkes (Kvale & Brinkmann, 2019). Det antas at en persons forforståelse vil påvirke oppfattelsen av situasjonen. Det er viktig å være bevisst egen forforståelse og arbeide med å overvinne denne, samtidig som man skal belyse den for å få en fullstendig forståelse av fenomenet (Kvale & Brinkmann, 2019). Egen forforståelse referer til mine tidligere erfaringer og kunnskap som kan påvirke hvordan jeg forstår og tolker informasjon. Med bakgrunn som ergoterapeut, kunne kunnskapen påvirket hvordan ulike komponenter i forskningen ble sett på, som ved innhenting av relevant litteratur og kunnskap, gjennomføring av intervju, bearbeiding og analyse og drøfting av funn. I kompetansen som ergoterapeut har jeg erfaring med terapeutiske samtaler, som kan ha likhetstrekk med intervjusamtaler (Kvale & Brinkmann, 2019). Formålene er derimot forskjellige, hvor det i terapeutiske samtaler handler om personlig forandring, mens i forskningsintervju er formålet å øke innsikten omkring et tema (Kvale & Brinkmann, 2019).

Når det gjelder sykefravær i tilknytning til hverdags-og arbeidsliv har jeg kjennskap til de fleste begrepene og teoriene, slik som at Friskgården benytter en salutogen tilnærming. Denne kunnskapen kan være en fordel ved forberedelser og ved gjennomføring av intervjuene, da jeg er kjent med hva ulike arbeidsrettede intervensjoner går ut på, og derfor kjenner igjen det informantene har deltatt i. Samtidig var det hensiktsmessig å være bevisst på at egen forforståelse kunne være et hinder, da ledende spørsmål kunne bli stilt ubevisst under intervjuene (Skilbrei, 2019).

Som ergoterapeut har jeg også kunnskap om ulike forhold som påvirker den enkeltes helse og deltakelse i arbeidslivet, men jeg har derimot ikke arbeidet innenfor arbeidsrettet rehabilitering eller lignende tjenester. Dette kan føre til at jeg stiller mer åpne spørsmål og har et mer nøytralt utgangspunkt, hvor jeg søker ny informasjon (Skilbrei, 2019). Samtidig var det nødvendig å sette seg godt inn i innholdet i Langtidsfrisk for å få en bedre forståelse av deres historier, i tillegg til å kunne stille gode oppfølgingsspørsmål.

## 4.6 Forskningsetiske betraktninger

Denne studien omfattet personopplysninger gjennom fokusgruppeintervju og individuelle intervju med lydopptak, og ble derfor meldt inn til NSD. Dette fordi prosjekter som omfatter personopplysninger og data med lyd, video eller bilde skal meldes inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD) (Malterud, 2018). Prosjektet er godkjent med referansenummer 821043. Vurderingsskjema for behandling av personopplysninger kan ses i *vedlegg 1*.

Ifølge Fangen (2015) er det flere etiske prinsipper som er viktige å overholde, som informert samtykke og ivaretagelse av forskningssubjektenes integritet og konfidensialitet. Se *vedlegg 2* for informasjonsskriv og samtykkeskjema. Spesielt i kvalitative intervjuer er det viktig å ivareta integriteten til deltakerne, både under og etter intervjuet når det skal presenteres og fortolkes. De aktuelle deltakerne fikk både skriftlig og muntlig informasjon angående prosjektet og hensikten med studien. Gjenkjennelige detaljer ble anonymisert, og sensitive detaljer ble behandlet med varsomhet, i tråd med gjeldende bestemmelser (Fangen, 2015; Kvale & Brinkmann, 2019; Malterud, 2018).

Alle intervjuene ble tatt opp med lydopptaker. Samtykke ble innhentet muntlig ved starten av hvert intervju ved gjennomgang av samtykkeskjema og informasjonsskriv. Dette fordi lydopptak inneholder personidentifiserbare data (NEM, 2019). Datamaterialet ble lagret og håndtert, og vil destrueres i tråd med lover og forskrifter ved slike personidentifiserbare opplysninger. For å sikre at all informasjon var gitt og forstått ble det gitt en oppsummering, hvor informantene også ble spurt før intervjuets start om de samtykket til deltakelsen og lydopptaket. Ingen av informantene trakk sitt samtykke. I etterkant av intervjuene ble lydfilene lagret og kryptert i henhold til regelverk om informasjonssikkerhet på NTNUs personlige hjemmeområde (M-disk) (NTNU, u.å.). Etter at lydfilene var overført ble de slettet fra lydopptakeren, og slettes fra NTNUs hjemmeområde ved prosjektslutt.

## 5 Resultat

Følgende kapittel vil presentere resultatene fra studien. Hensikten med studien var å undersøke arbeidsgiveres og arbeidstakeres erfaringer knyttet til en suksessfull retur eller fortsettelse i arbeid gjennom Langtidsfrisk. Først beskrives utvalget og informantene i studien, og deretter presenteres funnene.

### 5.1 Utvalg

Totalt deltok 5 arbeidsgivere og 6 arbeidstakere i alderen 23-59 år, fordelt på 2 fokusgrupper og 6 individuelle intervju. 3 av informantene deltok i både fokusgruppe og individuelle intervju. 2 av informantene arbeidet i privat sektor, mens resten arbeidet i offentlig sektor. Begge kjønn var representert i fokusgruppene. I henhold til inklusjonskriteriene var informantene i yrkesaktiv alder og hadde deltatt på Langtidsfrisk. Informantene i studien hadde ved intervjutidspunktene vært i betalt arbeid i minimum 3 måneder etter å ha fullført deltakelsen hos Friskgården.

Informantene arbeidet innenfor helse- og omsorg, utdanning, offentlig administrasjon og service. Arbeidstakerne opplevde utfordringer i hverdagen som påvirket arbeidslivet, noe som førte til fravær av ulik grad og lengde. 2 av informantene hadde ikke gjennomgått sykmelding, men hadde fravær fra arbeid slik at de sto i risiko for sykmelding og eller falle ut av arbeidslivet. Friskgården ble kontaktet gjennom arbeidsgiver, hvor de sammen ble enige med veileder om å prøve Langtidsfrisk. Deltakerne hadde ulike erfaringer med Friskgården før deltakelsen i Langtidsfrisk. Noen av informantene hadde deltatt eller hadde hatt tilknytning til liknende arbeidsrettede intervensjoner. Flere av informantenes arbeidsplasser benyttet også Friskgården som bedriftshelsetjeneste før og etter deltakelsen i Langtidsfrisk.

Tabell 5.1 illustrer informantenes karakteristika med informantnummer, kjønn, deres rolle (arbeidsgiver/arbeidstaker) og hva de har deltatt på av fokusgruppe og individuelle intervju. For å ivareta anonymiteten, vil ikke informasjon om alder og sektor inkluderes i tabellen.

Tabell 5.1: Karakteristika av informantene i fokusgruppene og de individuelle intervjuene.

<b>INFORMANT-NUMMER</b>	<b>KJØNN</b>	<b>ARBEIDSGIVER/ ARBEIDSTAKER</b>	<b>FOKUSGRUPPE</b>	<b>INDIVIDUELT INTERVJU</b>
<b>1</b>	Mann	Arbeidstaker	X	X
<b>2</b>	Kvinne	Arbeidsgiver	X	X
<b>3</b>	Mann	Arbeidsgiver	X	X
<b>4</b>	Kvinne	Arbeidstaker	X	
<b>5</b>	Mann	Arbeidstaker	X	
<b>6</b>	Mann	Arbeidsgiver	X	
<b>7</b>	Kvinne	Arbeidsgiver	X	
<b>8</b>	Kvinne	Arbeidstaker	X	
<b>9</b>	Kvinne	Arbeidsgiver		X
<b>10</b>	Kvinne	Arbeidstaker		X
<b>11</b>	Kvinne	Arbeidstaker		X

## 5.2 Hovedtemaer

Deltakerne i studien beskrives som informanter eller som arbeidsgiver/leder og arbeidstaker/ansatt i kapitlet. Temaene som kom frem under analysen baserer seg på både arbeidsgivers og arbeidstakers erfaringer og opplevelser, siden begge gruppene deltok i Langtidsfrisk. Sitatene blir presentert med informantnummer, om det er fra fokusgruppeintervju eller individuelt intervju, og om sitatet er fra arbeidsgiver eller arbeidstaker.

Hovedfunnene fra analysen var *behovet for ekspert bistand*, da spesielt med en individuell tilnærming og dialog mellom leder og ansatt. Det fremkom også at *bevisstgjøring* av egen situasjon, rolle, krav og forventinger på arbeidsplassen, spilte en viktig rolle for en vellykket retur til arbeid. I tillegg ble ulike *løsninger på arbeidsplassen* et sentralt tema når det gjaldt tilrettelegging og tilpasninger i arbeidshverdagen, slik som arbeidstid, stillingsprosent, psykososialt arbeidsmiljø og tilrettelegging av arbeidsoppgaver. Hovedtemaene og subtemaene er illustrert i tabell 5.2 nedenfor.

Tabell 5.2: Illustrasjon av de ulike hovedtemaene og subtemaene. Rekkefølgen temaene er ført opp i er ikke av betydning.

Hovedtema	Behovet for ekspertbistand	Bevisstgjøring og bekreftelse	Løsninger på arbeidsplassen
<i>Subtema</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Motivasjon og forventninger</li> <li>○ «De riktige spørsmålene»</li> <li>○ Fellesskapet på Friskgården</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Egen innsats</li> <li>○ Oppfølging</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Relasjon med leder og kollegaer</li> <li>○ Tilrettelegging og praktiske løsninger</li> </ul>

### 5.3 Behovet for ekspertbistand

Det første hovedtemaet omhandler arbeidstakernes og arbeidsgivernes beskrivelser av begynnelsen på deltakelsen i Langtidsfrisk. Da de ble spurt om deres opplevelser rundt starten på Langtidsfrisk, beskrev de årsakene til fraværet på arbeidsplassen. Et par av arbeidsgiverne og arbeidstakerne fortalte at det var hensiktsmessig å beskrive årsaken for å gi et helhetlig bilde av situasjonen. Arbeidstakerne hadde en sammensatt livssituasjon, som ikke nødvendigvis kun omhandlet arbeidssituasjonen i seg selv. Sykefraværene omhandlet; utbrenthet, rusproblematikk, yrkesskader, bearbeiding av sorg og tap, endringer i livssituasjon, arbeidsmiljø og fysiske og psykiske utfordringer. Flere av arbeidstakerne beskrev det som en følelse av å *gå på veggen* eller en *smell* som til slutt gikk ut over arbeidet. Sitatene illustrer et par av arbeidstakernes beskrivelser.

*«... Presset meg kanskje litt for hardt, og så var det en liten sånn veggen følelse» (Informant 4, fokusgruppe, arbeidstaker).*

*«Jeg var på arbeid en dag, og kjente meg nedfor og klar. Da tenkte jeg bare sånn, at dette blir jeg sikkert kvitt, at det bare er dagsformen. Men så falt jeg ut, og bare helt plutselig fikk en knekk. Knakk vell mer som helt sammen». (Informant 1, individuelt, arbeidstaker).*



Alle arbeidsgiverne beskrev situasjonen til arbeidstaker da de fikk spørsmål om starten på Langtidsfrisk. Noen av arbeidsgiverne fortalte hvordan de søkte om midler til ekspert bistand og ble koblet på Friskgården gjennom blant annet bedriftshelsetjeneste, nav eller fastlege. En av arbeidsgiverne påpekte at det var nyttig å få høre om Langtidsfrisk gjennom nav, andre arbeidsgivere sa at de hadde benyttet Friskgården ved tidligere anledninger, og valgte å ta kontakt på nytt. Arbeidsgiverne meddelte deres ønsker og behov for å finne en løsning, hvor målet var å få arbeidstaker tilbake i arbeid. I en fokusgruppe fortalte en arbeidsgiver om behovet for bistand til å finne en løsning når det oppstår utfordringer i arbeidslivet, slik sitatet illustrerer.

*«For ofte er det jo slik at når det begynner å krølle seg til på arbeid, så er det jo noen tidligere opplevelser som gjør at du havner der du havner. Og da trenger du faktisk hjelp til å gjøre slik at du faktisk kan fortsette med livet ditt» (Informant 7, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

Et par av arbeidsgiverne uttrykker spesielt utfordringer knyttet til uforutsette og plutselige fravær hos arbeidstakerne når det kom til forutsigbarhet. Det ble også uttrykt enighet både i fokusgruppene og i de individuelle intervjuene at det var en del krav og forventinger når det kom til arbeidsoppgaver som skal gjennomføres på arbeidsplassen. Det ble derfor utfordrende å tilfredsstill disse kravene dersom den ansatte hadde mye fravær.

*«... Vi sleit jo blant annet med sånn periodevise fravær, og litt sånne plutselige fravær som var litt vanskelig å planlegge. Og klart det gjør noe med forutsigbarheten og det med planlegging av produksjon, og det fører med seg ganske mye da». (Informant 3, individuelt, arbeidsgiver).*

I fokusgruppene fortalte arbeidsgiverne at behovet for en tredjepart og ekspertbistand omhandler at man som leder skal ivareta sine ansatte på en god måte. Samtidig påpekte de at arbeidsbelastningen ville vært stor dersom de selv skulle håndtert de ansattes situasjoner. De uttrykte deretter at behovet for ekspertbistand kan være til nytte for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

*«Så da tenker jeg at det er jo egentlig, hvis man da kan bruke ekspertbistand, og bidra til at en klarer å leve livet sitt, så er jo det veldig bra. Så for min del så ville det jo vært veldig arbeidsbelastende for meg som leder om jeg skulle ivaretatt alle og alle de ulike faktorene som gjør at en blir sykmeldt. Fordi jeg er ikke utdannet terapeut, psykolog og fysioterapeut osv.» (Informant 7, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

Arbeidsgiverne i fokusgruppene uttalte også at årsakene til fravær blant arbeidstakere i arbeidslivet kan være komplekse, og som leder kan det å få inn en tredjepart også bidra til at arbeidsgiver ikke tar på seg ekstra oppgaver og roller.

*«Det er klart for meg, så er det viktig å kunne være arbeidsgiver. Altså jeg skal ikke, jeg skal ikke være både arbeidsgiver og terapeut. Det er sånn at for meg har det vært viktig og hatt litt distanse» (Informant 6, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

Videre ble det uttrykt en enighet blant både arbeidsgiverne og arbeidstakerne i at en tredjepart, Friskgården, ville bistå i å se hele arbeidstakernes situasjon. Dette fordi at det kan være utfordrende som leder å vite alt som foregår i livene til sine ansatte utenom arbeid. En av informantene fra fokusgruppene uttalte det slik:

*«... som arbeidsgiver er det jo vanskelig å vite om alt som beveger seg i livene til folk, det er jo kanskje som regel en kombinasjon av jobb og fritid» – (Informant 3, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

Både i fokusgruppene og i de individuelle intervjuene ble informantene spurt om deres opplevelser rundt samarbeidet under Langtidsfrisk. Arbeidsgiverne og arbeidstakerne var enige om at veilederne under Langtidsfrisk hadde en viktig rolle som nøytral tredjepart. Dette opplevde flere av arbeidsgiverne og arbeidstakerne som godt og nyttig. Både de ansatte og lederne trakk også frem samtalene hvor arbeidsgiver, arbeidstaker og veileder deltok sammen som nyttig for å reflektere rundt situasjonen. I tillegg ble dialogen fremhevet, hvor begge parter fikk sagt det de ønsket. En av arbeidsgiverne påpekte at det var nyttig med en tredjepart som kunne vise vei og gi råd, slik at arbeidstaker også følte på å bli tatt på alvor. En annen arbeidsgiver la vekt på at det var en trygghet i å ha åpen dialog med veileder, både for arbeidstakeren og for arbeidsgiveren, hvor alle kortene ble lagt på bordet. Videre ble det lagt vekt på av både arbeidsgiver og arbeidstaker at det var viktig å fortelle hvordan den enkelte opplevde de ulike utfordringene. Det ble i tillegg påpekt at det kan være utfordrende å bli bevisst hverandres situasjon uten bistand fra en tredjepart. En av informantene fra de individuelle intervjuene beskrev det på denne måten:

*«... jeg måtte jo si akkurat det samme når jeg satt der og med Friskgården, og jeg kunne jo ikke skjule ting. Jeg måtte jo bare si det. Men man ser jo hvor viktig det er å tørre å si hvordan en opplever det. Men når at du har sullet deg litt inn i at ting er vanskelig, så er det veldig vanskelig å løfte blikket. Jeg har ikke noe tro på at vi har greid det uten bistand utenfra». (Informant 9, individuelt, arbeidsgiver).*

Under fokusgruppene kom det frem at muligheten arbeidstakerne hadde til å tilbringe en dag i uka på Friskgården var positivt. Samlingene i Langtidsfrisk ble av arbeidstakerne omtalt som et avbrekk, friminutt og pusterom hvor de fikk sett sin egen situasjon fra ulike perspektiv. Ettersom tema om gruppesamlingene dukket opp i fokusgruppene, ble det

spurt dypere om informantenes opplevelser av samlingene i de individuelle intervjuene. I de individuelle intervjuene kom det også frem av både arbeidsgiverne og arbeidstakerne at gruppesamlingene ga et avbrekk i arbeidshverdagen for arbeidstakerne. Samtidig fikk de vekslet erfaringer med andre i samme situasjon.

*«... og det var jo hjelpsomt. Så var det greit å se andre folk i samme båten, som en kunne snakke med og alt da» (Informant 1, individuelt, arbeidstaker).*

Gjennom samarbeidssamtaler med veileder understrekte flere arbeidsgivere og arbeidstakere at kommunikasjonen mellom de ble mer åpen. De fortalte at veileder under Langtidsfrisk opplevdes empatisk og dyktig. En av arbeidstakerne fortalte at det førte til gode refleksjoner omkring egen situasjon. En annen arbeidstaker fortalte under et individuelt intervju at hun i forkant av samarbeidssamtalen var nervøs, da hun skulle fortelle om egen situasjon til sin leder. Videre påpekte hun at det likevel gjorde godt i ettertid fordi veileder i Langtidsfrisk stilte som en nøytral tredjepart, som hverken kjente til den ansattes eller lederens historie.

*«Det var jo (veileder fra Friskgården) som satt der, og kjente ikke noen av oss og historien våres, ingenting ikke sant. Så bare ut ifra det vi sa, kunne jo hun gjøre seg opp noen meninger. Og det var jo veldig, veldig godt». (Informant 10, individuelt, arbeidstaker).*

## Motivasjon og forventninger

Arbeidstakerne var motiverte for å komme tilbake i arbeid, og arbeidsgivernes motivasjon var å bedre sine ansattes situasjon og få de tilbake i arbeid.

*«Det er å ha arbeidstaker i jobb. Arbeidstaker ville jo og tilbake og, men det er det med å være sammen om hva som skal til for at hun skal komme tilbake igjen. Det motiverte meg». (Informant 2, individuelt, arbeidsgiver).*

Arbeidsgiverne poengterte at arbeidstakerne ble sett på som ressurser på arbeidsplassen, hvor forventningene til Langtidsfrisk var å kunne bidra til en mer kontinuerlig tilstedeværelse. Samtidig var det enighet blant arbeidsgiverne at de forventet å få bistand raskt, samt en dialog hvor problem og løsning kunne adresseres. Under et av de individuelle intervjuene la også en av arbeidsgiverne vekt på at også hun skulle ha nytte av deltakelsen i Langtidsfrisk. Slik at hun kunne utvikle seg som leder og forstå sine ansatte bedre.

*«Hadde forventinger om at jeg skulle ha nytte av prosessen og bli en bedre leder og forstå arbeidstakerne bedre» (Informant 9, individuelt, arbeidsgiver).*

I tillegg utalte arbeidsgiverne et ønske om at den ansatte skulle få bistand, råd og veiledning gjennom Langtidsfrisk. En av arbeidsgiverne påpekte under en fokusgruppe at forventningene til Friskgården var at den ansatte skulle få bistand til å stå i arbeidslivet.

*«Og jeg kan jo si at de forventningene jeg hadde til Friskgården var jo at (arbeidstaker) skulle få bistand til å fortsette å stå i arbeidslivet. For nå kan jeg jo fortelle det da, at (arbeidstakeren) karret seg tilbake i arbeid, og for meg så var det viktig at hun skulle få lov til å fortsette i stillingen sin, og i den stillingsprosenten» (Informant 7, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

Et par av arbeidstakerne fortalte at de tidligere hadde deltatt på en arbeidsrettet intervensjon hos Friskgården. De refererte til deltakelsen i Langtidsfrisk som en oppfriskning, hvor de var mer forberedt på hva programmet innebar. Andre arbeidstakere og arbeidsgivere ytret at de var mer usikre på hva de kunne forvente. En av informantene uttalte å ikke ha store forventninger om at Langtidsfrisk skulle bidra til en bedre arbeids- og livssituasjon. Likevel ble det poengtert at bakgrunnen for deltakelsen var et ønske om å mestre arbeidshverdagen og glede seg over arbeidet, i stedet for å dra hjem og grue seg til neste arbeidsdag. En annen arbeidstaker fortalte at til tross for at sykefraværet ikke hadde bakgrunn i arbeidshverdagen, var ønsket og motivasjonen å bedre egen livssituasjon. Denne informanten fortalte videre at Langtidsfrisk kunne bistå med kommunikasjonen mellom henne og leder. I tillegg var ønsket å få bistand til å bedre de psykiske og fysiske utfordringene.

*«... Jeg hadde forventningene at den fysiske, både den fysiske og psykiske tilstanden ble gradvis over tid, bedre over tid. At det kanskje skulle bidra til bedre kommunikasjon mellom meg og lederen min, det var ikke helt topp i en periode». (Informant 11, individuelt, arbeidstaker).*

Arbeidsgiverne uttrykte et ønske om at Langtidsfrisk skulle bidra til et bedre samarbeid med arbeidstaker, samt at leder og ansatt sammen skulle oppnå en bedre arbeidssituasjon.

*«... jeg har jo et håp om at vi skal få til noe sammen, og at det skulle bli et bedre for eksempel samarbeidsklima. Det hadde jeg noen forventninger om» (Informant 9, individuelt, arbeidsgiver).*

### «De riktige spørsmålene»

«De riktige spørsmålene» ble dannet med bakgrunn i samtalene informantene deltok i, både sammen med veileder og de individuelle samtalene underveis i Langtidsfrisk. Informantene fortalte at under samtalene stilte veileder fra Friskgården spørsmål som utfordret informantenes refleksjoner og tenkemåter. I tillegg ble det stilt spørsmål som muligens ikke arbeidsgiver eller andre stiller. Arbeidstakerne var enige i at spørsmålene veileder stilte var verdifulle for å skape refleksjon over hva som skulle til for å oppnå

målene sine. Flere arbeidstakere beskrev at de opplevde å få strukturert egne tanker under samtalene med veileder.

*«Jeg husker at samtalene med veileder på Friskgården hjalp meg å komme på nye tanker. «Har du tenkt på det? Kunne dette vært en ide?»» (Informant 11, individuelt, arbeidstaker).*

Blant arbeidsgiverne, både i fokusgruppene og i de individuelle intervjuene, ble det uttrykt at veilederne på Friskgården bidro til å gjøre de oppmerksomme på hvordan og hvilke spørsmål som stilles til den ansatte. Å vite hvordan man kan stille «de riktige spørsmålene» ble beskrevet som en styrke, hvor for eksempel utfordringer og muligheter identifiseres på en bedre måte. Å stille spørsmålene mer direkte hos den ansatte var nødvendig for å fange opp utfordringene tidligere. I tillegg var det enighet blant arbeidsgiverne at misforståelser kan bli unngått ved å stille mer konkrete spørsmål om for eksempel fraværet. De påpekte også at det er nødvendig å kunne stille spørsmål og krav til den ansatte. En arbeidsgiver beskrev at både hun og den ansatte hadde nytte av å bli spurt spørsmål som utfordret de til å fortelle om livs- og arbeidssituasjonen, slik at de sammen kunne reflektere over løsninger.

*«Fordi jeg tenker at når man blir rammet av livet, så er du avhengig av å bli stilt noen spørsmål som tvinger deg til å ta noen avgjørelser. Og noe som tvinger deg til å si noe om livssituasjonen, om hva en tenker, og hva som er grunnen til at en havnet her, og om du ser for deg løsninger». (Informant 7, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

Under fokusgruppene uttrykte informantene at de individuelle samtalene og samarbeidssamtalene med veileder og spørsmålene som dukket opp underveis gjorde det mulig å sette ord på hva utfordringene var og hvordan de kunne løses. Informantene fortalte videre at på den måten ble det enklere for begge parter å se helheten og mulighetene. Da kunne de tilrettelegge for at den ansatte skulle fortsette eller komme tilbake i arbeid. Det ble beskrevet at spørsmålene bidro til et samarbeid mellom leder og den ansatte for å finne løsninger og veien videre.

*"Jeg husker samtalene med veileder på Friskgården hjalp meg med å komme på nye tanker: «Har du tenkt på det? Kunne dette vært en ide?» Så det var mer sånn samarbeid da ... Man trenger jo hvis man blir slitt ned, litt refleksjon om hva har skjedd, hvor står jeg nå? Hvor skal jeg hen? Hvor langt har jeg kommet? Det er viktige spørsmål som krever egentlig sånn kontinuerlig arbeid, og spørsmål som henger sammen som, hva trengs det for å ta neste steg? Det er sånn delspørsmål, og det hadde så mye verdi». (Informant 11, individuelt, arbeidstaker).*

## Fellesskapet på Friskgården

Arbeidstakerne fortalte om ukentlige gruppesamlinger med ulike aktiviteter som undervisning, trening og turer, mens arbeidsgiverne kunne delta på ledersamlinger. Flere av arbeidsgiverne og arbeidstakerne hadde deltatt på lunsj med sine grupper i forbindelse med samlingene, men det varierte hvor mye de hadde deltatt i gruppesamlinger. Årsakene til dette var covid-19 restriksjoner, travel tidsplan hos ledere og behovet for individuell oppfølging i stedet. Arbeidsgiverne fremhevet at det var nyttig med erfaringsutvekslingen under gruppesamlingene. Det var ulike erfaringer om hvor mye nytt de hadde lært under gruppesamlingene, men de erfarte at det var nyttig å diskutere ulike saker med andre leder. På denne måten fikk de innblikk i andre ledes erfaringer og perspektiver på ulike utfordringer. Disse erfaringene ble fulgt opp under individuelle intervjuer, hvor en av informantene fortalte:

*«Og på en måte når det er ulike erfaringer og mange ulike personer, så får du, det er alltid noe nytt da. Og tenkte jo kanskje litt «ja, farsken det der var ikke så dumt»»  
(Informant 3, individuelt, arbeidsgiver).*

Når gjaldt ledersamlingene hadde arbeidsgiverne forskjellige meninger i forhold til innhold og gruppesammensetningen. De fortalte at deltakerne i Langtidsfrisk hadde forskjellige utdanningsbakgrunner, ulik arbeidserfaring, ulike ansvarsområder, virksomhetene var store eller små, og det varierte om deltakerne hadde stort eller lite personalansvar. I en av fokusgruppene kom det frem at arbeidsgiverne kunne tenkt seg ulike nivå på ledersamlingene, slik at de ulike kompetansene på feltet ble møtt. Samtidig ble det uttrykt en forståelse for at det kan være vanskelig å lage spesifikke program, da ledere har svært ulike bakgrunner og erfaringer.

*«Men jeg tror at man burde ha nivellert, fordi at du har både ferske og ikke så ferske arbeidsgivere. Og du har små virksomheter og store virksomheter ... Det er sånn at, hvis man hadde styrket tilbudet litt mer, litt mer sånn at man kunne hatt noen sånne grunnkurs eller noe sånne basis opplegg, og så kunne det vært noe én til én, det tror jeg har gjort at man kanskje har følt at man har blitt tilført mer».  
(Informant 6, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

Under både fokusgruppene og de individuelle intervjuene fortalte informantene om måltidene de deltok på under Langtidsfrisk. De satte pris på måltidene fordi de fikk pratet og diskutert med andre i samme situasjon, enten som leder eller ansatt. Informantene var enige i at måltidene bidro til et fellesskap som blant annet motiverte arbeidstakerne til å møte opp på Friskgården. Under fokusgruppene ble måltidene lagt vekt på som en positiv del av Langtidsfrisk.

*«Det er noe med det konseptet som gjør at du tenker at nå er du ikke på arbeid, det er faktisk, du er i en helt annen verden. Så er det noe de skal holde på, i forhold til folk som kommer dit, så er det akkurat det». (Informant 5, arbeidstaker).*

*«... Og det er klart at det er jo noe med det samskapet rundt et måltid, som man ikke skal undervurdere» (Informant 6, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

Blant arbeidstakerne ble det uttrykt at det opplevdes som nyttig å få diskutert egne erfaringer, saker og teori med andre i lignende situasjoner under teori-delen av Langtidsfrisk. I likhet med lederne varierte det hvor mye nytt arbeidstakerne lærte under teoriundervisningen. En av arbeidstakerne poengterte at hennes bakgrunn med utdanning og arbeidserfaring gjorde at hun gjenkjente mye av teorien som ble undervist om. Likevel la hun vekt på at det var nyttig å reflektere med andre for at hennes situasjon opplevdes sett og hørt.

*«Jeg synes det hele var veldig nyttig. Jeg dro kanskje ikke så stor nytte av teorien i seg selv, men jeg satt stor pris på refleksjonen med andre. Det likte jeg, det var gøy. Kanskje har jeg ikke lært så mye nytt, men å dele sine erfaringer med andre bidro i følelsen av å være sett og forstått». (Informant 11, individuelt, arbeidstaker).*

Informantene fikk spørsmål under både fokusgruppene og de individuelle intervjuene om hva de opplevde som mest nyttig og nødvendig for å fortsette eller returnere til arbeid. Arbeidsgiverne og arbeidstakerne uttrykte en enighet i at alle delene, altså gruppesamlingene, teori og de ulike samtalene i sin helhet var viktige komponenter sammen. Dermed var det ikke en spesifikk del som var avgjørende for at informantene opplevde en vellykket retur eller fortsettelse. Likevel poengterte noen av arbeidstakerne at det var ulike deler, som de individuelle samtalene eller samtalene med sammen med leder og veileder som opplevdes mest nyttig for deres situasjon. Mens andre arbeidstakere vektla gruppesamlingene som motivasjon for å møte opp og fullføre Langtidsfrisk.

*«Ja, det er en blanding av den teorien og de individuelle samtalene. Jeg tror ikke at det bare er en del som gjorde at det ble så bra som det ble. Det var mer som den blandinga av alt da». (Informant 1, individuelt, arbeidstaker).*

En av arbeidstakerne uttalte at treningen hun deltok på under gruppesamlingene var nyttig for de fysiske plagene hun opplevde. Samtidig påpekte hun at refleksjonen med andre deltakere var nyttig for å tenke annerledes. I en av fokusgruppene beskrev en arbeidstaker opplevelsene med å delta med andre arbeidstakere det slik:

*«Ja, det var veldig greit å prate med noen som var i den samme situasjonen som deg selv. Da følte du ikke at det bare var deg selv da ... Det var ikke noe annet jeg hadde lyst til enn å komme tilbake på arbeid. Og når jeg kjente at det der hjalp*

*meg, så motiverte det enda mer til å fortsette. For det var jo kjempeskummelt å dra dit første gangen, men det endret seg jo ganske raskt. Når det ble en slik fin gjeng». (Informant 4, fokusgruppe, arbeidstaker).*

En annen arbeidstaker fortalte at gruppesamlingene med teori og trening, i tillegg til samtalene med veileder både med og uten arbeidsgiver hadde betydning for egen utvikling. Det ble fortalt at erfaringene fra Langtidsfrisk ble tatt med videre som livserfaringer fra en vanskelig periode.

*«Det var de 3 ting sammen, og være sammen med andre i den teoribiten og reflektere litt rundt hva teorien betyr for meg og dele erfaringer. Det syntes jeg hadde verdi, og den treningsbiten hadde verdi på grunn av at jeg kom over den terskelen som jeg opplevde, og de individuelle samtaler var også veldig fint». (Informant 11, individuelt, arbeidstaker).*

## 5.4 Bevisstgjøring og bekreftelse

Informantene fortalte at både de individuelle samtalene med veileder og de samarbeidssamtalene hvor alle tre partene deltok bidro til bevisstgjøring. Arbeidsgiver og arbeidstaker ble mer bevisst på hverandres perspektiver, i tillegg til hvilke ressurser og løsninger som fantes på arbeidsplassen. Flere av arbeidsgiverne beskrev det også som å få økt forståelse for arbeidstakers situasjon. I en av fokusgruppene ble begrepet *relasjonelt mot* fremhevet av arbeidsgivere i sammenheng med å stille spørsmål som utfordrer måten å tenke på og skaper refleksjon. Både arbeidsgivere og arbeidstakere uttrykte at det var nyttig å inkludere leder i Langtidsfrisk, slik at også de fikk innsikt i situasjonen og prosessen videre. I et individuelt intervju beskrev en arbeidsgiver at hun ble kjent med hele mennesket ved å følge forløpet til arbeidstakeren. Hun poengterte videre at bevisstgjøringen bidro til en økt forståelse for hennes rolle som leder og hvilket ansvarsområde hun har, både som leder og for den ansatte. I tillegg fortalte hun om en opplevelse av at arbeidstaker også ble mer bevisst egen rolle og arbeidsoppgaver på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren uttrykte videre at arbeidstakeren også ble mer bevisst på sin egen psykiske helse gjennom programmet og hva som påvirket den.

*«Det er snakk om psykisk helse. Så det, det tror jeg nok den bevisstgjøringen der, det tror jeg nok er avgjørende. Og virkelig har fått gått inn i seg selv, og måtte ha tenkt og reflektert og blitt utfordret på hva du kan gjøre». (Informant 9, individuelt, arbeidsgiver).*

Flere arbeidsgivere var enige i at arbeidstaker gjennom Langtidsfrisk ble mer bevisst egen situasjon og så løsninger, i tillegg til å bli mer bevisst omkring krav og hva som forventes på arbeidsplassen. De poengterte at veileder under Langtidsfrisk bidro til å bevisstgjøre



arbeidstaker om hvilke krav leder er nødt til å stille og ivareta. På grunn av at arbeidet og de forventningene og kravene som stilles ikke kan endres, ble det poengtert at det heller må arbeides mot å oppnå de. Samtidig fortalte noen arbeidsgivere at de gjennom samtalene med veileder ble mer bevisst løsninger og muligheter for tilrettelegging. Under fokusgruppene uttalte informantene at det var nyttig å se både egen og den andres situasjon fra et annet perspektiv.

*«... Friskgården var en veldig stor bidragsyter med å se ting ifra et annet perspektiv. Og bevisstgjøre arbeidstakeren på forskjellige områder» (Informant 2, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

Undervisningen og samtalene med veileder under Langtidsfrisk uttalte arbeidstakerne som nyttig for å bli bevisst på seg selv. De forteller at bevisstgjøringen bidro til måten å tenke annerledes på, hvor de fikk innsikt i situasjonen på en annen måte. Både i fokusgruppene og i de individuelle intervjuene utdyper informantene at de fikk innsikt i hvordan de skulle arbeide med sine utfordringer. Et par av arbeidstakerne fremhevet spesielt «helsegryta» som ble benyttet for å bli bevisst egne ressurser og prioriteringer i forhold til hva som gir og hva som tapper energi. I tillegg bidro helsegryta til at arbeidstaker kunne prioritere aktiviteter i hverdagen for at det ikke skulle «renne over» og bli for mye. Informantene fortalte at helsegryta var individuell, og det var opp til hver enkelt å finne ut hva det er som tapper energi i hverdagen, og hva som gir positivt påfyll. Dette ble skrevet ned, slik at de kunne se på det ved behov for repetisjon. For eksempel fortalte en arbeidstaker at hun profiterer på å gå tur og være ute i marka, dermed gjorde hun mer av slike «påfyllsaktiviteter» dersom hun følte at det var nødvendig. Videre ble det fortalt at å eksempelvis ikke strekke til på jobb tapper energien og dermed går negativt utover helsegryta.

*«Og så første oppgaven når jeg kom inn på Friskgården var jo denne helsegryta ... Ja, i hvert fall, den traff jo meg så vet du. Hva er det jeg holder på med og hvilke prioriteringer har jeg, og sånne ting. Så den tenker jeg på og tar frem så mange ganger for å se på hva det er som gir meg energi, og hva er det som tapper meg. ... Og det er så godt, så det har jeg blitt mye flinkere til å fokusere på, og at det jeg gjør er godt nok». (Informant 10, individuelt, arbeidstaker).*

Også under en av fokusgruppene trekker en av arbeidstakerne frem helsegryta. For denne arbeidstakeren ble helsegryta også introdusert i et tidligere forløp hos Friskgården, noe hun uttrykte å sette stor pris på. Videre delte arbeidstakeren erfaringer om hvordan hun aktivt benyttet helsegryta i hverdagen, hvor tur og friluft opplevdes å gi mye energi.

*«Jeg har bestandig vært opptatt av å være i aktivitet, så det jeg har prøvd å bidra med blant kollega, er at jeg har arrangert turer ... For jeg kjenner at å komme seg*

*ut i skogen, og få bruke seg fysisk og få pratet med folk utenfor arbeid, det er det veldig mye medisin i. Så det tenker jeg på som en liten ventil på den såkalte helsegryta. At en får slept ut en del frustrasjon, samtidig som en får påfyll med positivt». (Informant 8, fokusgruppe, arbeidstaker).*

## Egen innsats

Alle informantene var enige om at det var arbeidstaker som la inn den største innsatsen for å komme tilbake i arbeid, hvor Langtidsfrisk var en god bidragsyter ved å gi råd, veiledning og motivasjon. Arbeidstakerne fortalte at mye av jobben har vært å arbeide med seg selv. Det ble samtidig påpekt at det også handler om egen innstilling for at en tredjepart som Friskgården skal kunne bistå med å bedre arbeids- og livssituasjonen.

*«Er du ikke innstilt på å få hjelp, og på å egentlig få løst problemet ditt, så er sjansen for at Friskgården skal lykkes mindre» (Informant 5, fokusgruppe, arbeidstaker).*

Flere av arbeidsgiverne fortalte om arbeidstakernes utfordringer, og hvordan de selv tok ansvar for endringene de opplevde gjennom Langtidsfrisk. En av arbeidstakerne under en fokusgruppe vektla det med å bestemme seg for å utgjøre en forskjell, og ta kontroll over eget liv.

*«... det som kanskje en blir opptatt av, det er jo hvordan en skal komme seg tilbake i arbeidet, og hvordan en skal ta kontroll over eget liv. Bestemte meg for at det var stresset som har ødelagt meg, så la jeg opp en strategi» (Informant 8, fokusgruppe, arbeidstaker).*

Arbeidsgiverne påpekte at det var de ansatte som gjorde den største jobben for å komme tilbake eller fortsette i arbeid. Samtidig fortalte de at de samarbeidet med arbeidstaker med å løse utfordringene som de opplevde under arbeidshverdagen. En av arbeidsgiverne beskrev hennes/hans var å gi støtte og tilrettelegge for arbeidstakerens utvikling.

*«Det er klart, mye av jobben, eller i forhold til arbeidstaker sin utvikling sånn generelt, så er det jo han som har gjort jobben egentlig. Men det har jo vært på en måte å backe og tilrettelegge for det». (Informant 3, individuelt, arbeidsgiver).*

Flere av informantene uttrykte at de kommuniserte bedre med kollegaer, leder eller ansatt i ettertid av Langtidsfrisk. Arbeidstakerne påpekte at de kommuniserte mer direkte for å unngå misforståelser. De hadde også hyppigere samtaler med leder dersom det var behov for det. Arbeidsgiverne uttrykte å ha blitt bedre på å føre en god dialog med den ansatte. En av arbeidsgiverne eksemplifiserte dette ved å fortelle at hun etter Langtidsfrisk fant mer passende tidspunkt for å ta opp saker med arbeidstaker. I tillegg fortalte hun at hun var blitt mer bevisst på hvilke spørsmål som stilles og hvordan.

*«Jeg lærte fantastisk mye om dialog og det der med å være tidlige da. Ja se dem og ta det før det blir for vanskelig» (Informant 9, individuelt, arbeidsgiver).*

En av arbeidstakerne mente at han hadde fått bedre selvinnsikt, og lært seg selv å kjenne når det gjaldt å ta det å ta det rolig hvis det var behov. Dette ble også uttrykt av flere arbeidstakere. Både arbeidstakerne og arbeidsgiverne påpekte at arbeidstaker var blitt bedre til å sette grenser, ettersom flere for eksempel hadde utfordringer med å ta på seg for mange oppgaver samtidig slik at de ble utbrent. Arbeidsgiverne så på utviklingen arbeidstaker hadde under Langtidsfrisk som positiv. En av arbeidsgiverne fortalte at arbeidstakeren tok mer ansvar ved egne oppgaver, noe som også førte til at den ansatte også over tid fikk mer ansvar.

*«Ja, det var jo på en måte den personlige utviklingen til han som kanskje var den største gevinsten ... for det er liksom det å skjønne at den jobben jeg har, der skal jeg prestere sånn, og det forventes sånn ...». (Informant 3, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

## Oppfølging

Informantene ga uttrykk for at de hadde ulike behov for oppfølging, underveis og etter Langtidsfrisk. Samtidig ble det poengtert at de hadde en lav terskel for å ta kontakt med Friskgården eller veileder dersom ved behov, både som arbeidstaker og arbeidsgiver. En av arbeidstakerne beskrev at det var nyttig å ha samme veileder gjennom hele programmet fordi han slapp å fortelle sin historie flere ganger til ulike veiledere. Informanten fortalte videre at det var den individuelle oppfølgingen og samtalene som ga mest nytte for han.

*«Nei, det var veldig sånn behagelig og godt å vite at du skulle til samme personen. Slik at du ikke fikk mange forskjellige personer fra gang til gang, og måtte gjenta alt igjen da. Det er greit å ha noen som kjenner deg. Det blir fort mye lettere da». (Informant 1, individuelt, arbeidstaker).*

Flere av arbeidsgiverne og arbeidstakerne uttrykte at oppfølging underveis var nyttig for å kunne få råd og veiledning til å løse utfordringer som dukket opp på en effektiv måte. For lederne var det også en fordel å delta i samtaler sammen med den ansatte for å holde seg oppdatert på videre plan, og for å kunne foreta eventuelt endringer og justeringer. Dette var også noe flere av arbeidstakerne poengterte som en trygghet. At leder var oppdatert på den ansattes situasjon gjorde at han eller hun også kunne bidra til løsninger i deres arbeidshverdag. Videre ble det uttrykt i et individuelt intervju at det var viktig å kunne gå rett til leder dersom det skulle oppstå noe.

*«... og det har vi jo sagt til veileder, at vi trenger ikke noen slike faste tidspunkt, men at vi tar det litt når vi kjenner behovet er der. Så ja, det synes jeg har vært veldig bra» (Informant 10, individuelt, arbeidstaker).*

En av arbeidsgiverne beskrev at planlagte tidspunkt for samtalene var nyttig for å synliggjøre prosessen til arbeidstaker. I tillegg var det en fordel at den ansatte fikk forberedt seg på forhånd.

*«Det var på en måte fastsatte datoer, sånn at det finnes et mønster. Og det var viktig med tanke på planlegging ... jeg tror det var viktig for deltakeren og, på en måte det med å være mentalt klar og» (Informant 3, individuelt, arbeidsgiver).*

En annen arbeidsgiver poengterer også at oppfølgingen både fra veileder på Friskgården, men også oppfølgingen mellom leder og ansatt har bidratt til at de har fått økt forståelse for hverandre og at det nå er lavere terskel for å oppsøke de ansatte for å følge opp deres arbeidshverdag.

*«Det handler om at vi har felles forståelse, vi har oppnådd en felles forståelse og vet at vi vil hverandre godt. Og at arbeidstaker nå tørr å komme å si ifra at «vet du, nå er jeg i dårlig form, nå brygger jeg på noe, eller nå kjenner jeg at noe er vanskelig»». (Informant 9, individuelt, arbeidsgiver).*

*«Kan være mer bevisst på å oppsøke dem, både ta dem med meg for å kunne snakke 2 sammen, og å gå bort til dem og spørre mer om hva de holder på med og hvordan de har det. Og om det er noe de lurer på. Være der for de da. Jeg var der for de før og, men kanskje på en litt annen måte. Og om jeg ikke ser de eller rekker det, så kan jeg sende en SMS for eksempel på kvelden, sånn at de vet at jeg har de med meg da. Og følge dem opp hvis de er borte, uansett om det er ungene, de selv eller hunden. Vise at en bryr seg da». (Informant 9, individuelt, arbeidsgiver).*

## 5.5 Løsninger på arbeidsplassen

Både arbeidsgiverne og arbeidstakerne fortalte om ulike sider ved arbeidsmiljøet som påvirket returen til arbeid og arbeidshverdagen både under og etter deltakelsen i Langtidsfrisk. Arbeidstakerne fortalte at de trivdes med eget arbeid og arbeidsplassen nå, men slik hadde det ikke alltid vært. Tidligere hadde det vært utfordringer på arbeidsplassen som blant annet relasjon med leder og kollegaer, og stress i forbindelse med arbeidsoppgaver, tidsbruk og arbeidstid. Arbeidsgiverne var enige om viktigheten av å se helheten ved den ansattes situasjon, både arbeidssituasjonen og fritiden for å kunne møte de ulike utfordringene i tillegg til fravær og hvordan fravær påvirker arbeidsplassen og arbeidsmiljøet.

*«Da tenker jeg, den største faren for arbeidsmiljø, det er jo fravær, altså ikke tilstedeværelse på jobb, det er den største faren for et arbeidsmiljø» (Informant 7, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

*«... Arbeidsbelastning og et fravær handler ikke bare om arbeid. ... I dag er det hele mennesket som skal ivaretas på jobb, og da handler det om at du er nødt til å se på både arbeid og fritid under ett. ... Det handler og om det kollegiale, det handler og om familie, det handler om det å føle seg verdifull. Det er å drive på med verdiskapning». (Informant 7, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

## Relasjon med leder og kollegaer

Arbeidsgiverne og arbeidstakerne påpekte at relasjon mellom leder og ansatt, og mellom kollegaene var betydningsfullt for arbeidsmiljøet. Flere arbeidstakere påpekte at endringer på arbeidsplassen var nødvendig for at de skulle fortsette i samme jobb eller komme tilbake. For eksempel kunne endringene være bedring i dialog mellom leder, ansatt og kollegaer. En arbeidstaker fortalte at det kollegiale og relasjon med leder var viktig for å kunne trives og fortsette i samme jobb.

*«Dette hadde ikke fungert for meg, jeg ville jo bort. Hadde det ikke endret seg, så hadde jeg ikke klart å arbeide der noe mer, det hadde jeg ikke gjort» (Informant 10, individuelt, arbeidstaker).*

Kommunikasjon mellom de ansatte og leder ble fremhevet som viktig dersom det var utfordringer i arbeidshverdagen og at en rask og god dialog var hensiktsmessig for å løse utfordringer fortløpende. Arbeidsgiverne påpekte i tillegg at dialogen i tillegg bidro til at de ansatte følte seg sett og hørt.

*«Og livet rammer jo oss alle, så jeg tror det er viktig at vi bruker kommunikasjon, selv om et er særdeles vanskelig, så er det viktig å kommunisere, og at vi som ledere og arbeidskolleger, at vi ser hverandre og er raus». (informant 7, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

Det å bli sett og hørt av både leder og kollegaer opplevde flere arbeidstakere som en del av løsningene på arbeidsplassen for å komme tilbake i arbeid. En arbeidsgiver påpekte at dette også handlet om å se den ansatte som en ressurs. Ved å synliggjøre arbeidstakerens kompetanseområder og åpne for innspill og innflytelse, kunne den ansatte medvirke med innspill til hvordan arbeidsoppgaver kunne organiseres og utføres.

*«Min løsning var jo at jeg ble hørt, og at det ble en viktig del, at det vistes at jeg var der, at folk viste respekt og sånt. Det handlet jo ikke om selve helsa sånn sett, det var mer psykisk» (Informant 1, individuelt, arbeidstaker).*

I tillegg til å bli sett og hørt, påpekte arbeidstakerne også at støtte fra kollegaer og leder var viktig for trivsel og motivasjon til å fortsette i arbeidet. En av arbeidstakerne meddelte at arbeidsmiljøet var komplekst. Dette var forbundet med høye krav til nødvendig kompetanse på feltet, og forventinger leder og de som benyttet tjenesten hadde til utførelsen av arbeidet.

*«Arbeidsmiljøet er generelt kompleks. Vi har mange oppgaver vi må kunne, det stilles høye krav til kunnskapen som vi har. Og det må også jobbes en del med dette for å kunne innfri forventingene som folk omkring oss har til oss. ... Og det positive i arbeidsmiljøet er at jeg har fine kollegaer, de ansatte i gruppen er støttende og positive, og veldig villige til å gi plass, gi muligheter». (Informant 11, individuelt, arbeidstaker).*

## Tilrettelegging og praktiske løsninger

Flere av informantene uttrykte at arbeidshverdagen deres ble positivt påvirket etter deltakelsen i Langtidsfrisk. Arbeidsgiverne og arbeidstakerne fortalte at erfaringer de gjorde seg under programmet ble tatt med videre. En arbeidsgiver mente at hen hadde blitt en bedre leder ved å benytte erfaringene rundt dialogen med en ansatt for å tilrettelegge arbeidet.

*«Jeg tenker at det er gjort en god jobb når både arbeidstaker og arbeidsgiver føler at man, altså at man har kommet styrket ut av dette her da. Dette her har vært positivt for oss, for samarbeidet og for arbeidsplassen, og for oss som enkeltindivid». (Informant 9, individuelt, arbeidsgiver).*

Arbeidstakerne uttrykte at tilretteleggingen på arbeidsplassen innebar bedring i kommunikasjon og relasjon med leder, og muligheten til å påvirke arbeidsoppgaver og andre forhold på arbeidsplassen. Arbeidet kunne for eksempel tilrettelegges gjennom gradering av arbeidsoppgaver, tidsbruk, hjelpemidler og stillingsprosent. En arbeidsgiver hadde erfaring med å tilpasse stillingsprosenten etter hva som var hensiktsmessig for den ansattes helse, og flere av arbeidstakerne fortalte at å gå ned i stillingsprosent ble en varig løsning.

*«Ja, også er det opp imot hun (arbeidstaker), at vi har sett sammen at arbeidskapasiteten, for som dere har hørt har (arbeidstaker) vært en slik ja-person, og har kanskje tatt på seg litt for mye. Og ikke at stillingen ble for stor, men og at det ble mye utenom stillingen. ... Så i fellesskap hat vi pratet oss frem til hva som er best egnet for hennes helse». (Informant 2, fokusgruppe, arbeidsgiver).*

*«Jeg jobbet 100% før jeg traff veggen. Nå blir det nok en varig løsning at jeg har redusert stilling. Jeg tror nok jeg kan si at jeg ikke skal opp i 100% igjen. Det klarer jeg ikke» (Informant 4, fokusgruppe, arbeidstaker).*

Flere informanter poengterte at det var betydningsfullt å kunne påvirke arbeidshverdagen, selv om mulighetene for tilpasninger på grunn av arbeidets art kunne være begrenset. I noen virksomheter var det enklere å tilpasse arbeidsoppgaven, eksempelvis i utdanningssektoren hvor den ansatte kunne komme med ønsker om hvilke klasser de ville undervise i. Andre steder var det mulig å begrense antall digitale møter per dag for å forebygge fysiske utfordringer med å ha på headset.

*«Så det er klart det med tilretteleggingsansvaret, det ligger ikke alltid nødvendigvis på arbeidsgiveren. Det krever en innsats eller et initiativ ifra arbeidstaker og i utgangspunktet. Og når på en måte litt av initiativet kommer fra begge parter, da kommer du ganske langt». (Informant 3, individuelt, arbeidsgiver).*

## 6 Diskusjon

Hensikten med denne studien var å undersøke arbeidstakeres og arbeidsgiveres erfaringer med en vellykket retur eller fortsettelse i arbeidslivet gjennom Langtidsfrisk. Hovedfunnene viser at individuelle tiltak og løsninger er viktig for en vellykket retur til arbeid, hvor Friskgårdsprogrammet kan bistå både leder og ansatt gjennom møter, oppfølging og veiledning. Oppbyggingen av diskusjonskapittelet er inspirert av den Ergoterapeutiske modellen som tidligere illustrert av Ness (2017) og samspillet mellom de 3 hoveddelene; arbeidstaker, arbeidsoppgave og arbeidsplass. Til slutt presenteres metodediskusjon, etterfulgt av implikasjoner for praksis og videre forskning.

### 6.1 Arbeidstaker

#### Motivasjon og ressurser

Resultatene viste at til tross for ulike bakgrunner og komplekse årsaker for fraværet, var arbeidstakerne likevel motiverte for å komme tilbake i arbeid. Dette var fordi de trivdes på arbeidsplassen og med arbeidsoppgavene. Litteraturstudien til Rød (2017) viser at trivsel på arbeid fører til motivasjon, noe som samsvarer med resultatene i denne studien. Motivasjon er en viktig ressurs, som kan være bidragsytende for hvordan den enkelte opplever helse og livskvalitet (Antonovsky, 2012; Prilleltensky, 2020a). Rød (2017) belyser videre i sin studie at å oppleve arbeidet som meningsfullt er en viktig komponent for motivasjon. Samtidig poengteres det at om arbeidet ikke gir mening, blir man mindre interessert i å lære og begripe, som igjen fører til mindre motivasjon til å håndtere utfordringer, slik det også fremstilles i salutogenesen (Antonovsky, 2012; Rød, 2017). Motivasjon kan også komme av økonomi, personlig utvikling og deltakelse på sosial arena (Bakke et al., 2021; WHO, u.å.). Dette bekreftes i denne studien, hvor arbeidstakere fortalte om muligheten for personlig utvikling og økt ansvar i arbeidsoppgavene på arbeidsplassen. Sett i lys av mattering, kan det handle om at ens motivasjon øker ved følelsen av å bidra med noe nyttig på arbeidsplassen, samtidig som ens bidrag blir anerkjent av leder og kollegaer (Prilleltensky, 2020a). Samtidig som arbeidet kan skape motivasjon, kan det også kreve mye, spesielt for de som setter høye krav til seg selv både i arbeid og fritidssammenheng (Fjellså et al., 2019).



Gjennom veiledning, undervisning og samtaler endret arbeidstakerne i denne studien syn på situasjonen de befant seg i. Å bli bevisst egne ressurser og begrensninger, kan bidra til at arbeidstaker mobiliserer ved nye utfordringer på en bedre og styrket måte (Antonovsky, 2012). Arbeidstakerne i denne studien viser til nettopp dette, da de fortalte at denne bevisstgjøringen var bidragsytende for tilbakeføringen og fortsettelsen i arbeidslivet. Gjennom Langtidsfrisk ble arbeidstakerne introdusert til det som ble kalt «helsegryta», hvor de ble mer bevisst på hvilke ressurser de har i form av hva som «fyller» og hva som «tapper» energi. Dette funnet kan ses i lys av Antonovskys (2012) teori, hvor begrepet håndterbarhet er et av sentrale komponenter. Antonovsky (2012) definerer håndterbarhet etter når en person, i denne sammenheng arbeidstakeren, opplever tilstrekkelig med ressurser. Veiledningen og undervisningen på Friskgården ga informantene ulike verktøy, slik som «helsegryta», som gjorde at de kunne håndtere situasjonen sin på en annen måte. Dette fordi de ble mer bevisst hvilke psykiske og fysiske ressurser de innehar. Slik studien til Rød (2017) belyser, kan tilstrekkelige ressurser i arbeidssammenheng bistå arbeidstakeren å ta kontroll over arbeidssituasjonen. I lys av Antonovsky (2012), kan det å ta kontroll over arbeidssituasjonen gjøre at den føles mer håndterbar, ved å for eksempel kunne ta avgjørelser angående egne arbeidsoppgaver eller når man tar pauser. Dette bekrefter funnene i denne studien, da arbeidstakere fortalte om en mer velfungerende arbeidshverdag, ettersom de ble mer bevisst på egne ressurser og hva de opplevde som begrensninger i arbeidshverdagen. Ved at arbeidsoppgavene oppleves håndterbart gir det også rom for mestring og en opplevelse av meningsfullhet, som skaper struktur og mulighet for å finne ressurser (Antonovsky, 2012; Lindström & Eriksson, 2015). Funnet i studien til Jakobsen & Lillefjell (2014) bekrefter at å identifisere og mobilisere personlige ressurser er viktige komponenter for en suksessfull retur til arbeid. I tillegg kan dette også bidra til å synliggjøre behovet for individuelle tiltak og oppfølging, spesielt ved psykiske utfordringer som årsak til fravær.

Denne studien viser at å dele erfaringer med andre i «samme båt» har betydning for returneringsprosessen. Arbeidstakerne fikk en mulighet til å reflektere over egen situasjon med andre deltakere i Friskgårdsprogrammet, mens arbeidsgiverne fikk utvekslet erfaringer med andre ledere rundt håndtering av sykefravær. Refleksjonen bidro til at arbeidstakerne så sin egen situasjon fra ulike perspektiv, samtidig ble de mer bevisst på løsninger i lys av verktøy som helsegryta, noe som samsvarer med studien til Jakobsen & Lillefjell (2014) hvor deltakerne fortalte om samtaler med andre som bidro til å snu på situasjonen. Denne studien bekrefter også resultatene i Braathen et al. (2015) sin studie som viste at tilbakemeldinger fra andre deltakere gav arbeidstakerne et annet perspektiv på egen situasjon. Braathen et al. (2015) viser til at å være en del av en gruppe bidro til en følelse av å ikke være alene, og de opplevde forståelse for situasjonen og de

utfordringene de hadde med arbeidslivet, i tillegg. Resultatene i denne studien viser at fellesskap er motiverende for retur til arbeid, da flere arbeidstakere møtte opp på Friskgården fordi de opplevde en tilhørighet til gruppen. Både arbeidsgiverne og arbeidstakerne var enige om at det var den enkelte ansatte som måtte legge inn en ekstra innsats for å returnere eller fortsette i arbeidet. Det ble påpekt at dersom en ikke er motivert til å mestre arbeidslivet, vil det ikke fungere med arbeidsrettede tiltak og intervensjoner, noe som også fremheves i studien til Eftedal et al. (2017), hvor mangel på motivasjon var en risikofaktor for å ikke returnere til arbeid.

### Spørsmålene som betyr noe

Et av funnene i denne studien omhandler det informantene refererte til som «de riktige spørsmålene» eller «relasjonelt mot». Det vil si de spørsmålene veilederne stilte under samtalene og undervisningen i Langtidsfrisk som omhandlet videre plan, og hva som måtte til for å oppnå hovedmålet om å returnere eller fortsette i arbeid. Spørsmålene opplevdes som reflekterende og bidro til å utfordre tanker om videre prosess. Utfallet av samtalene og undervisningen i Langtidsfrisk førte til at arbeidsgiverne og arbeidstakerne ble mer bevisste på egen og hverandres situasjon og roller på arbeidsplassen. Studien til Eftedal et al. (2017) fremhever også at veiledning og undervisning er betydningsfullt for retur til arbeid, hvor undervisningen i studien vektla deltakernes forståelse av egne utfordringer og fremme egenomsorg. Slik som i studien til Eftedal et al. (2017) hadde arbeidstakerne i denne studien også positive erfaringer med veiledning, råd og undervisning.

Et annet viktig funn i denne studien var at arbeidstakerne ble mer bevisste på arbeidsplassens krav og forventinger, noe som ble uttrykt av både arbeidsgiver og arbeidstaker som et behov for å skape en bedre dialog. Krokstad (2021) stiller spørsmål om det er riktig å møte de som har falt ut av arbeidslivet med krav og plikter. Dette fordi de befinner seg i en sårbar situasjon med komplekse årsaker til fraværet, slik flere av informantene i denne studien beskriver. Krokstad (2021) fremhever at mange som har utfordringer i arbeidslivet plages med psykisk stress, kroppslige smerter og utmattelse, og at flere mangler anerkjennelse. De beskriver følelsen av betydningsløshet og ser på seg selv som mindre verdifulle enn andre. Han påpeker videre at arbeidsrettede tiltak bør derfor starte med anerkjennelse, hvor de det gjelder kan erfare at de har en verdi i seg selv. Dette beskrives også i teorien mattering, som synliggjør menneskers behov for å bety noe, samtidig som de kan bidra med noe verdifullt til samfunnet, som på for eksempel arbeidsplassen (Prilleltensky, 2020a). Dette kommer også frem i studien til Strömbäck et al. (2020) hvor informantene viser til en følelse av å ikke være verdt noe, men får gjennom samtaler og veiledning snudd denne oppfatningen. Det er vanskelig å bidra med noe *verdifullt* hvis man ikke erfarer at man har en *verdi* (Prilleltensky, 2020). Informantene i

denne studien uttrykte at å bli sett og hørt på både arbeidsplassen og under Langtidsfrisk var viktig for å returnere eller fortsette i arbeid, samt fullføre Friskgårdsprogrammet. Krokstad (2021) antyder at det å stille krav og plikter kan gi arbeidstaker en oppfatning av at deres moral ikke er god nok, og følelsen av verdiløshet forsterkes. Likevel viste resultatene fra denne studien at å bli mer bevisst hvilke krav arbeidsplassen stiller, samt å bli stilt krav til, opplevdes positivt for arbeidstakerne. Å bli mer bevisst arbeidsplassens krav og forventninger viste seg å skape en bedre dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I følge Aagestad et al. (2017) er kravene sysselsatte eksponeres for sentrale elementer når det gjelder jobbtilfredshet og helse, noe flere av informantene bekreftet i denne studien. Høye krav med høy intensitet over tid kan medføre problemer. Samtidig ble det påpekt i denne studien at et visst press med utfordringer var motiverende for den ansatte, fordi de opplevde å få mer ansvar på jobb. For høye jobbkraav i kombinasjon med lite mulighet for å kunne styre egen arbeidshverdag øker derimot risikoen for helseproblemer (Knardahl et al., 2016; Aagestad et al., 2017).

## 6.2 Arbeidsoppgave

### Individuelle tilpasninger og tilrettelegging

Informantene i denne studien hadde ulike jobber som krevde ulike ferdigheter. Noen arbeidet store deler av dagene på kontor, mens andre arbeidet innenfor yrker som krever mer fysisk aktivitet. Arbeidstakerne som hadde ulike former for tilrettelegging, hadde samarbeidet med arbeidsgiver om løsninger og tilpasninger i tråd med anbefalingene (Helsedirektoratet, 2016; Jakobsen & Lillefjell, 2014; Ose et al., 2013). Arbeidsgiverne bidro under Langtidsfrisk med innspill rundt muligheter for å tilrettelegge arbeidshverdagen, så langt det lot seg gjøre. Arbeidsgiverne uttrykte at de hadde nytte av samlingene og samtaleene i forbindelse med Friskgården fordi de fikk innspill til hvordan sykefravær kan håndteres og hvilke muligheter for tilrettelegging av arbeidsoppgaver som finnes. Det kan derfor være hensiktsmessig å inkludere arbeidsgiver mer i rehabiliteringsprosessen, for å åpne for flere muligheter og økt forståelse (Jakobsen & Lillefjell, 2014). De forskjellige løsningene kunne omhandle ergonomi og hjelpemidler, tettere oppfølging fra leder, gradering av arbeidsoppgaver eller justeringer på arbeidstid og stillingsprosent. Tilpasningene som ansatte i denne studien fikk, samsvarer med Ose et al. (2013), hvor de fremhevet at det først og fremst skal tilrettelegges for at den ansatte skal kunne fortsette sine vanlige oppgaver. Dersom det skulle bli utfordrende, skal andre muligheter vurderes. For eksempel kan det være en annen stilling eller andre arbeidsoppgaver innenfor samme bedriften. En av informantene fortalte at i hennes situasjon, pga. arbeidets art, helse og alder, ble det vurdert at det var mest hensiktsmessig

å gå ned i stillingsprosent til å begynne med, før det eventuelt ble aktuelt å bytte yrke eller virksomhet. Å tilpasse arbeidshverdagen gjennom å endre arbeidstid, tilrettelegge for eller gradere arbeidsoppgaver og stillingsprosent kan være en viktig bidragsyter for å fremme arbeidsdeltakelse (Jakobsen & Lillefjell, 2014; Rød, 2017).

Flere av arbeidstakerne i denne studien hadde tilrettelegging på arbeidsplassen i form av fysiske hjelpemidler. I helse- og omsorgssektoren hadde de for eksempel hjelpemidler som skulle benyttes til påkledning, forflytning og annet fysisk arbeid. Disse hjelpemidlene var ikke nødvendigvis kun for den enkelte arbeidstaker, men var tilgjengelig for alle ansatte som skulle utføre de fysiske oppgavene arbeidet krevde. Ved bruk av hjelpemidler er det samtidig viktig å sette lys på bevisstgjøring av personell rundt riktig bruk og hva som er hensiktsmessig å benytte (Rød, 2017). For noen av informantene i denne studien var det nødvendig å tilrettelegge arbeidshverdagen på flere måter, og flere fortalte at de var med på å bestemme hvilke oppgaver som var overkommelige i forhold til fysisk og psykisk helse. Når arbeidsoppgavene opplevdes overkommelige og ikke for krevende er det balanse mellom arbeidsoppgavenes kompleksitet og den ansattes kompetanse (Antonovsky, 2012). Samtidig er det viktig at arbeidsoppgavene er forståelige og enkle å forholde seg til, noe som krever god kommunikasjon mellom ansatt og leder (Braathen et al., 2015; Jakobsen & Lillefjell, 2014; Rød, 2017). Både Arbeidsgiverne og arbeidstakerne i denne studien påpekte at dialog og videre kommunikasjon var noe de fikk bistand med under Langtidsfrisk. Et annet funn i datamaterialet handlet om å bli respektert, sett og hørt som betydningsfullt for at arbeidstakere skulle fortsette i arbeidet. Prilleltsky (2020) poengterer at det å føle på tilhørighet kan føre til mange positive følelser. I tillegg til å føle på anerkjennelse har mennesker også et behov for å oppleve at de har en betydning, noe informantene i denne studien bekreftet. De fortalte at det var viktig å få positive tilbakemeldinger og anerkjennelse på prestasjoner, noe som også er vist i andre studier (Krokstad, 2021; Prilleltsky, 2020).

## 6.3 Arbeidsplass

### Arbeidsmiljø og sykefravær

Arbeidstakerne i denne studien var enten sykmeldte eller hadde hyppige fravær. Arbeidsgiver uttrykte at hyppige eller langvarige fravær gav utfordringer for planlegging av arbeidet, forutsigbarhet og det psykososiale arbeidsmiljøet. Ikke tilstedeværelse på arbeid ble omtalt som den største faren for arbeidsmiljøet. I følge Nossen & Brage (2016) er det store forskjeller mellom ulike diagnosegrupper når det gjelder sykefravær. Personer med akutte infeksjonssykdommer og skader friskmeldes raskere, mens personer med

kreftsykdommer og alvorlige psykiske lidelser tar det lengre tid. I tillegg er det mange som ikke kommer tilbake i arbeid, av ulike årsaker, til tross for at de er «friske nok» (Ose et al., 2013). Prilleltensky (2020) beskriver at opplevelser på arbeidsplassen kan påvirke ens opplevelse av mattering i eget liv og relasjoner. Slik denne studien også fant, er det derfor viktig at ledere er bevisste på hva som skaper et positivt og helsefremmende arbeidsmiljø (Bakke et al., 2021; STAMI, 2022; Aagestad et al., 2017).

### Arbeidsgiver som ressurs

Arbeidsgiverne i denne studien var en ressurs som ga arbeidstakerne støtte og oppfølging under deltakelsen i Langtidsfrisk. I tillegg hadde de kunnskap om arbeidstakerens barrierer, ressurser og muligheter, slik at nødvendige innspill overfor tilpasninger og tilrettelegging på arbeidsplassen ble belyst. Dette samsvarer med Helsedirektoratet (2016) & Jakobsen & Lillefjell (2014) sine artikler, hvor det blir belyst at arbeidsgiver har en sentral rolle ved tilbakeføring til arbeid. I tillegg til å gi innspill ved tilrettelegging, vil arbeidstaker også kunne søke om økonomisk støtte dersom tilretteleggingen og rehabiliteringen medfører kostnader for virksomheten (Ose et al., 2013). Arbeidsgiverne i denne studien ga uttrykk for at de ønsket en vellykket rehabilitering hvor både de og den ansatte kom styrket ut av det. Som leder hadde de mulighet til å delta i gruppesamlinger på Friskgården hvor det utvekslet erfaringer med andre ledere. I lys av Prilleltensky (2020) sin teori, vil det å reflektere med andre ledere gi mulighet for å lære og vokse. I denne studien uttrykte flere av lederne at de gjennom deltakelsen i friskgårdsprogrammet hadde blitt mer bevisst på egen lederstil og hvordan den påvirker de ansatte.

## 6.4 Arbeidsdeltakelse og inkludering

### Samspeillet mellom arbeidstaker, arbeidsoppgave og arbeidsplass

Både arbeidstakerne og arbeidsgiverne var i denne studien enige om at Friskgårdsprogrammet som helhet, altså undervisningen, treningen, de individuelle samtalerne og gruppesamtalene hadde verdi på hver sin måte. I tillegg hadde arbeidstakerne og arbeidsgiverne ulike behov for oppfølging og veiledning. Som informantene poengterte, er det viktig å se hele mennesket for en vellykket retur eller fortsettelse i arbeid. Dette gjenspeiles i arbeidstaker, arbeidsoppgave og arbeidsplass (Ness, 2017), hvor det ses som hensiktsmessig å kartlegge hvor utfordringene ligger, slik at en finner løsninger som fremmer samspeillet og dermed bidrar til arbeidsdeltakelse og inkludering. Å se hele mennesket, og ikke kun sykdom eller skade i sammenheng med sykefraværet (Antonovsky, 2012), ble også poengtert fra arbeidsgiverne som en viktig komponent for en vellykket rehabilitering. Om eksempelvis arbeidsoppgavene oppleves

mer håndterbare og begripelige etter å ha kartlagt utfordringene og funnet løsninger, kan det fremme en følelse av mestring og meningsfullhet. Samtidig kan forhold som arbeidsmiljø, fritid og livssituasjon (arbeidstakerens omgivelser/arbeidsplass) også påvirke arbeidshverdagen (Ness, 2017). Dette bekrefter studien til Kvam et al. (2015), der kombinasjonen av jobb, fritidsaktiviteter og familie, og hvordan de sykmeldte så på denne kombinasjonen, hadde betydning for en retur til arbeid. Funnene i denne studien fremhever ulike løsninger, tilpasninger og verktøy informantene benyttet for en vellykket retur. Dette gjenspeiles i studien til Haugen et al. (2022) som viser til at det er hensiktsmessig med intervensjoner som bidrar til tilrettelegging av arbeidsoppgaver og omgivelser, i tillegg til å veilede arbeidstaker og arbeidsgiver (Haugen et al., 2022). Arbeidshverdagen kan dermed bidra til å fremme den enkeltes livskvalitet og velvære (Antonovsky, 2012; Eriksson & Lindström, 2006).

## 6.5 Metodediskusjon - Styrker og svakheter ved studien

I dette kapitlet vurderes metoden ut ifra begrepene reliabilitet og validitet som er viktige aspekter ved datakvalitet (Kvale & Brinkmann, 2019; Malterud, 2018). Refleksjoner omkring metodiske valg i denne studien vil presenteres i lys av funnenes reliabilitet, gyldighet og overføringsverdi.

*Valg av metode:* Kvalitativ metode ble vurdert som godt egnet for å undersøke opplevelser og erfaringer omkring et fenomen, som tilbakeføring til arbeid gjennom Langtidsfrisk er. For å belyse problemstillingen ble empiriske data innhentet gjennom to fokusgruppeintervjuer og seks individuelle intervjuer.

### Reliabilitet

Reliabilitet (pålitelighet) handler om resultatene i forskningen er konsistente og troverdige, og er knyttet til om resultatene kan gjenskapes eller reproduseres (Kvale & Brinkmann, 2019). I kvalitativ forskning kan dette være en utfordring, da deltakernes perspektiver og meninger kan endre seg over tid og kan være vanskelig å standardisere. I kvalitative studier handler det om hvordan spørsmålene blir stilt og om informantene ville hatt de samme svarene til en annen intervjuer eller moderator. I denne studien ble det stilt åpne, men strukturerte spørsmål, med bakgrunn i intervjuguidene, slik at de ikke skulle ha noe ledende hensikt. Likevel ble det stilt ledende spørsmål for å bekrefte eller avkrefte egen fortolkning av informantenes svar, som Kvale & Brinkmann (2019) belyser som hensiktsmessig.

Intervjuene, transkriberingen og analysen ble hovedsakelig utført av én person, hvor en medstudent var med som sekretær under fokusgruppene. Det ble skrevet notater under hele forskningsprosessen (Malterud, 2018), som er blitt benyttet for å beskrive metoden og analysen slik at noen andre kan gjennomføre den samme prosessen så likt som mulig. Dette inkluderer notater om metodiske valg, intervjuguidene, intervjusituasjonen, transkriberingen og analyseprosessen. Under fokusgruppene ble notater av intervjusituasjonen tatt underveis og etter. Ved at kun én person utførte forskningsprosessen, kan det tenkes at relevant informasjon uteble, sammenlignet med om det var flere som gjennomførte intervju og bearbeidet datamaterialet. Informantene kunne eksempelvis ha svart annerledes dersom de samme spørsmålene ble stilt av andre intervjuere som de hadde en annen relasjon til. Ved analysen kan det også tenkes at andre forskere ville tolket datamaterialet annerledes og dermed formulert andre hoved- og subtemaer. For å forsøke å forebygge dette ble datamaterialet diskutert med masterveileder og sekretær som var med i fokusgruppene.

Analysen ble utført systematisk med inspirasjon av en fenomenologisk basert meningsfortetting utviklet av Giorgi, etter Kvale & Brinkmann (2019) sine fem trinn. Ved å arbeide gjennom dataene i flere trinn ble det sikret at analysen var grundig og systematisk utført, slik at viktige temaer eller meninger overses. Ved å fokusere på informantens egne erfaringer og meninger, kan det sikres at analysen er relevant og pålitelig fra deltakernes synspunkt. Analysemetoden kan være verdifull for å forstå informantens opplevelser og erfaringer, likevel kan svakheter i denne studien handle om egne tolkninger. Forforståelsen kan ha en betydelig innvirkning på måten en tolker og forstår fenomenet som undersøkes (Kvale & Brinkmann, 2019). Det antas at ens forforståelse vil påvirke deres oppfattelse av situasjonen. Derfor er det viktig å være bevisst egen forforståelse og arbeide med å overvinne denne, samt belyse den for å få en fullstendig forståelse av fenomenet (Kvale & Brinkmann, 2019). Med bakgrunn som ergoterapeut, til tross for at forforståelsen er forsøkt lagt til siden ved datainnsamling, bearbeiding og analyse, kan det ikke utelukkes at den har hatt innvirkning på datamaterialet. Samtidig kan forforståelsen ha bidratt til en dypere forståelse av fenomenet. Det er forsøkt å være oppmerksom på egne fordommer og perspektiver, men samtidig være åpen for ulike perspektiver og meninger for å sikre at datamaterialet er pålitelig og representativt for informantens opplevelser og erfaringer.

I denne studien ble alle intervjuene utført digitalt grunnet praktiske årsaker og Covid-19 restriksjoner, noe som kan være en svakhet da en kan miste det non-verbale aspektet (Malterud, 2018). Samtidig kan digitale intervju være en fordel for å inkludere informanter med lengre geografiske avstander (Kvale & Brinkmann, 2019). De digitale intervjuene ble

sett på som en styrke, da det i denne studien gjorde at flere informanter fra lengre avstander i Trøndelag kunne inkluderes, i tillegg til at tidspunkt og dato for gjennomføring ble mer fleksibelt. En svakhet ved å gjennomføre intervjuene digitalt, er at de kan føre til dårligere kommunikasjon, er mer sårbar for støy, tekniske problemer kan oppstå, og mindre sosial interaksjon mellom intervjuer og informantene. Ved tekniske problemer kan kvaliteten på dataene blitt redusert. For å forebygge tekniske problemer gjorde jeg meg godt kjent med programmet som skulle benyttes. Jeg sørget også for at minst mulig skulle påvirke intervjuet og jeg hadde en plan for hva som skulle gjøres dersom noe oppsto underveis.

## Validitet

Ifølge Malterud (2018) skal forskeren overveie validiteten (gyldighet) i studien som kan beskrives gjennom intern og ekstern validitet. Intern og ekstern validitet handler om hva studien forteller noe om og hvilken overførbarhet funnene har.

*Intern validitet* handler om studien har undersøkt det den skulle, slik at resultatene samsvarer med problemstilling og hensikt (Kvale & Brinkmann, 2019; Malterud, 2018). For å øke validiteten ble det lagt vekt på å gi informantene god informasjon i forkant av fokusgruppeintervjuene, slik at informantene og intervjuer hadde samme forståelse av hvilke spørsmål diskusjonen skulle gi svar på. Dette er ifølge Malterud (2018) avgjørende for den interne validiteten i fokusgrupper. Ved forberedelsene ble intervjuguidene utformet i samarbeid med masterveileder og sekretær som skulle være til stede under fokusgruppene. I tillegg ga kontaktperson ved Friskgården innspill på ulike formuleringer i intervjuguidene, eksempelvis ved de ulike delene i Langtidsfrisk. Dette for å sikre at spørsmålene kunne gi svar på problemstillingen, slik at den interne validiteten ble styrket. I tillegg er det en styrke at intervjuguidene ble utprøvd med sekretær, slik at spørsmål kunne omformuleres og tilpasses. Ved å benytte semistrukturert intervju ble det også lagt rette for at spørsmål kunne stilles med ulike formuleringer og i ubestemt rekkefølge (Kvale & Brinkmann, 2019).

For å styrke den interne validiteten var det også viktig å være bevisst moderators rolle, hvor det var viktig å fokusere på å anerkjenne og utnytte mangfoldet og spenningene innen gruppen på best mulig måte (Malterud, 2018). Dette innebar å være oppmerksom på gruppepress ved at en eller flere informanter tar ledelsen med synspunkter som gjør at andre oppfatter sine innspill som mindre populære eller relevante. Som moderator var det også sentralt å gi støtte til informantene slik at de opplevde at deres meninger ble ansett som relevante og interessante. En mulig svakhet ved fokusgruppene kan likevel være moderators evne til å lede samtalen på en slik måte at alle informantene fikk delt sine



synspunkter. Dette fordi moderator hadde lite erfaring med å lede gruppesamtaler i forskningssammenheng. Fokusgruppene hadde fire deltakere i hver gruppe, noe som gjorde det enklere som moderator å styre samtalen. Med flere deltakere hadde det vært mer sårbart for støy, og at informantene prater samtidig.

Det ble valgt å utføre både fokusgruppe og individuelle intervju fordi kombinasjonen kan gi et bredere spekter av data, både fra gruppen som helhet og fra de enkeltes perspektiver. Individuelle intervju ble utført etter fokusgruppene for å gå dypere i emnet og få mer detaljert innsikt i enkeltdeltakeres opplevelser og perspektiver (Kvale & Brinkmann, 2019). Ved å benytte individuelle intervju åpnet det for dypere spørsmål om sensitive tema som handlet om relasjoner på arbeidsplassen, arbeidsmiljø, årsaker for fravær og hvilke deler av Langtidsfrisk den enkelte hadde deltatt på og erfaringene rundt hva som var mest nyttig. I tillegg ble det tatt høyde for at arbeidstakers og arbeidsgivers svar under fokusgruppene kunne være påvirket av hverandres roller som leder og ansatt. I de intervjuene hvor informantene i tillegg hadde deltatt i fokusgruppe først, åpnet det for å utdype tema og stille oppfølgingsspørsmål som hadde dukket opp tidligere, noe som kan styrke validiteten (Kvale & Brinkmann, 2019; Malterud, 2018).

*Ekstern validitet* gjelder hvilken kontekst funnene kan overføres i (Malterud, 2018). Ifølge Malterud (2018) er det mer sannsynlig at funnene i en studie har betydning for andre sammenhenger dess mer presis problemstillingen er. En mulig svakhet ved denne studien er at problemstillingen er bred, noe som gjør at funnene kan mangle dybde og detaljer når det eksempelvis kommer til hver enkelt del av Langtidsfrisk. Dette kan føre til at det er utfordrende å overføre funnene til større sammenhenger. Samtidig ga problemstillingen rom for å undersøke et bredt spekter av temaer og perspektiver, som kunne føre til nye og uventede temaer som ikke tidligere er undersøkt.

Malterud (2018) skriver at dess mer relevant utvalget er i forhold til problemstillingen, jo mer sannsynlig er det at diskusjonene i fokusgruppeintervjuene viser til erfaringer andre kan lære av. For å styrke overførbarheten var jeg bevisst på å rekruttere informanter som representerte problemstillingen og det ble tatt utgangspunkt i erfaringene fra både arbeidstakere og arbeidsgivere som hadde gjennomført Langtidsfrisk. I tillegg besto utvalget i studien av informanter med ulikt kjønn, alder, utdanningsbakgrunn og yrkeserfaring. Ved å inkludere arbeidsgivers og arbeidstakers perspektiver fikk jeg ulik innsikt i problemstillingen, noe som kan gi en mer helhetlig forståelse av fenomenet (Malterud, 2018). Likevel kan det å inkludere både arbeidsgivere og arbeidstakere gi begrensede perspektiver på eksempelvis arbeidsmiljø, noe som kan ha påvirket resultatene av deltakelsen i Langtidsfrisk. I tillegg deltok noen av deltakerne i både

fokusgrupper og individuelle intervjuer slik at temaer kunne utdypes eller bekreftes, noe som kan styrke overførbarheten.

Fokusgruppene var i utgangspunktet tiltenkt å være større, med seks-åtte deltakere per gruppe, men grunnet studiens tidsramme ved rekruttering og gjennomføring av intervju ble fokusgruppene mindre med fire deltakere per gruppe. Små fokusgrupper kan gi rik og detaljert informasjon om informantenes erfaringer, noe som kan styrke den eksterne validiteten i studien. Samtidig kan en svakhet ved små fokusgrupper være begrenset representativitet for den større populasjonen som studien ønsker å overføre funnene til.

Informantenes suksesshistorier med Langtidsfrisk sto sentralt i denne studien. Å fokusere på suksesshistoriene gjorde at jeg fikk en dypere forståelse av hva som fremmet arbeidsdeltakelse for informantene. Friskgården arbeider ut ifra et salutogent perspektiv, noe som understøttet tanken om å identifisere hva som ble ansett som vellykkede løsninger. Denne kunnskapen kan overføres ved videreutvikling av intervensjonen samt på generell basis om hva som fremmer arbeidsdeltakelse og inkludering. På en annen side var det viktig å være bevisst på at suksesshistoriene ikke representerer tilfellene hvor deltakelsen i Langtidsfrisk ikke var vellykket. Dette kan ha ført til at andre viktige problemstillinger eller utfordringer som muligens har en innvirkning ikke ble belyst. Det kan derfor tenkes at det ved videre forskning ville vært hensiktsmessig å inkludere informanter med andre erfaringer og opplevelser av Langtidsfrisk. Samtidig ble informantene under intervjuene spurt om de hadde konstruktive tilbakemeldinger eller negative erfaringer med Friskgården og deltakelsen i lærings- og mestringsprogrammet.

## 6.6 Implikasjoner for praksis og videre forskning

Denne studien tok utgangspunkt i informantenes suksesshistorier med en retur eller fortsettelse i arbeid gjennom lærings- og mestringsprogrammet Langtidsfrisk. Datamaterialet viste variasjon i ulike forhold som påvirket informantenes motivasjon og arbeidsevne. Til felles hadde de behov for ekspertbistand eller arbeidsrettet rehabilitering for å kunne fortsette å delta i arbeidslivet. Forskning på arbeidsrettet rehabilitering viser en rekke forhold som påvirker en vellykket retur til arbeid etter fravær fra arbeidslivet. Forholdene handlet blant annet om arbeidserfaring, alder, inntekt og kontroll på egen rehabiliteringsprosess (Lammerts et al., 2016; Landstad et al., 2009). Funnene i denne studien kan ha en dagsaktuell relevans, da de viser til viktigheten av å kartlegge hver enkelt sine ressurser, i tillegg til utfordringer og muligheter for å finne løsninger tilpasset den enkelte arbeidstakers situasjon. Denne studien kan bidra med kunnskap om de ulike

forholdene som ble ansett som nyttige ved Langtidsfrisk, og ulike forhold som påvirker et arbeidsmiljø, individuelle faktorer og retur tilbake eller fortsettelse i arbeid.

Et dårlig arbeidsmiljø eller mangel på anerkjennelse kan utgjøre en negativ påvirkning på helse og arbeidsdeltakelsen (Knardahl et al., 2016; Prilleltensky, 2020; STAMI, 2022). Å falle utenfor arbeidslivet medfører utfordringer både for den enkelte og samfunnet (Bakke et al., 2021; Smith et al., 2022). Det er derfor hensiktsmessig at arbeidsplasser så vel som de ulike tjenestetilbudene fokuserer på å fremme helse, i tillegg til å forebygge og redusere sykefravær. På den måten kan også folkehelse fremmes og ivaretas. Ifølge Bakke et al. (2021) vil det gi store konsekvenser for samfunnet dersom sysselsettingsraten svekkes som en følge av et ikke-bærekraftig arbeidsliv. Dermed bør det gjennom folkehelsepolitikken også formidles at å delta i arbeidslivet, er en helsefremmende faktor for folks liv.

For å støtte arbeidstakere og arbeidsgivere i tilbakeføringsprosessen etter sykdom eller skade kan tjenester, slik som Langtidsfrisk, være viktig. Både ledere og ansatte har betydningsfulle synspunkter og erfaringer, i tillegg til at samarbeidet mellom de har betydning for at tilbakeføringsprosessen skal være vellykket. Samtidig kan det være hensiktsmessig å tilpasse tjenester etter den enkelte arbeidstakers behov, ønsker og muligheter, på en slik måte at hele mennesket blir sett og ivaretatt.

Når det gjelder videre forskning på feltet er det imidlertid behov for en dypere forståelse av hvordan fraværet kan forebygges og reduseres gjennom arbeidsrettet rehabilitering eller andre lignende tjenester. I tillegg kan det være nyttig å inkludere videre forskning med fokus på kjønnsforskjeller, da det er betydelige forskjeller på sykefraværet mellom kvinner og menn, og mellom ulike sektorer og bransjer. Med nåværende og fremtidens utfordringer i arbeidslivet når det gjelder sykefravær, sosial ulikhet og sosioøkonomiske forskjeller, er det nødvendig å tilføre mer kunnskap for å skape helsefremmende arbeidsplasser som fremmer arbeidsdeltakelse og inkludering. Når det kommer til videreutvikling av tjenester som Langtidsfrisk, kan det være hensiktsmessig med forskning som ser nærmere på de ulike delene programmet består av, og hvilke forhold som er mest effektive for tilbakeføringsprosessen.

## 7 Konklusjon

Denne studien besvarer problemstillingen ved å belyse arbeidstakeres og arbeidsgiveres erfaringer med Langtidsfrisk tilknyttet en vellykket retur til arbeid, eller fortsettelse i arbeidslivet. Informantenes opplevelser med innholdet i Friskgårdsprogrammet og med en vellykket retur er synliggjort gjennom empiri, og i lys av tidligere forskning og teori. Det kom frem at individuelle løsninger og tilpasninger var viktig for videre arbeidsdeltakelse. Dette kunne handle om anerkjennelse og relasjoner på arbeidsplassen, hvor kommunikasjon og dialog mellom leder og ansatt ble fremhevet som en viktig komponent. Andre løsninger inkluderte fysiske hjelpemidler, tilrettelegging eller gradering av arbeidsoppgaver, samt tilpasninger i arbeidstid eller stillingsprosent. Bevisstgjøring av leder og ansatt bidro til økt forståelse for hverandres situasjon, roller, ressurser og begrensninger, i tillegg til krav og forventinger på arbeidsplassen. Studien fant at å inkludere arbeidsgiver var viktig for tilbakeføringsprosessen, da de hadde nyttig informasjon og innspill om arbeidsplassens muligheter når det kom til arbeidshverdagen. Funnene kan bidra til å forstå hvordan retur til arbeid oppleves fra den ansattes og lederens perspektiver, i tillegg til å belyse hva som erfares som nyttig og betydningsfullt i tilbakeføringsprosessen og videre arbeidsdeltakelse.

## Referanser

- Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress and Coping*. Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium: Den salutogene modellen*. Gyldendal Akademisk.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2022, november 14). *IA-avtalen 2019–2024*. Regjeringen. [https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende\\_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/)
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2021, februar 11). *NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring—Tiltak for økt sysselsetting*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/>
- Arbeids- og velferdsdirektoratet, & Helsedirektoratet. (2019). *Tilstand og utfordringer på arbeid-helseområdet*. Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet.
- Arbeids- og velferdsdirektoratet, & Helsedirektoratet. (2021). *Strategi for fagfeltet Arbeid og Helse*. Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)—Lovdata (LOV-2022-12-20-98)*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_1)
- Arbeidstilsynet. (u.å.-a). *Arbeidsgivers plikter*. Hentet 31. oktober 2022, fra <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/>
- Arbeidstilsynet. (u.å.-b). *Helsefremmande arbeidsplassar*. Hentet 25. oktober 2021, fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/helsefremmande-arbeidsplassar/>
- Bakke, B., Degerud, E. M. M., Gravseth, H. M. U., Hanvold, T. N., Løvseth, E. K., Mjaaland, B., Sterud, T., & Øygardslia, H. (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. <https://stami.no/publikasjon/faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2021/>
- Biletta, I., Cabrita, J., Eiffe, F. F., Gertsenberger, B., Parent-Thirion, A., Vargas Llave, O., & Weber, T. (2021). Working conditions and sustainable work: An analysis using the job. I *Eurofound*.
- 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 & Vulnerability*, 6(1), 26624. <https://doi.org/10.3402/vgi.v6.26624>
- Dølvik, J. E., & Steen, J. R. (2019). Drivkrefter og utfordringer for den norske modellen;

Framtidens arbeidsliv: Notat 2. I *Fafo*.

Eftedal, M., Kvaal, A. M., Ree, E., Øyeflaten, I., & Maeland, S. (2017). How do occupational rehabilitation clinicians approach participants on long-term sick leave to facilitate return to work? A focus group study. *BMC Health Services Research*, 17(1), 744. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2709-y>

Ergoterapeutene. (u.å.). *Arbeidsdeltakelse og samspillet mellom person, aktivitet og omgivelser*. Ergoterapeutene. Hentet 11. januar 2023, fra <https://ergoterapeutene.org/ergoterapi/fagomrader-i-ergoterapi/ergoterapi-fagomradet-arbeidshelse/arbeidsdeltakelse-samspillet-person-aktivitet-omgivelser/>

Eriksson, M., & Lindström, B. (2006). Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: A systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(5), 376–381. <https://doi.org/10.1136/jech.2005.041616>

Fangen, K. (2015, juni 17). *Kvalitativ metode*. Forskningsetikk.

<https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/metoder/kvalitativ-metode/>

Fjellman-Wiklund, A., Stenlund, T., Steinholtz, K., & Ahlgren, C. (2010). Take charge: Patients' experiences during participation in a rehabilitation programme for burnout. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 42(5), 475–481.

<https://doi.org/10.2340/16501977-0534>

Fjellså, I. F., Stokken, R., & Tjora, A. (2019). Arbeidsrettet rehabilitering og hverdagens motstand. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 22(2), 146–162.

<https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2019-02-04>

FN-sambandet. (2022, oktober 28). *FNs bærekraftsmål*. FN-sambandet.

<https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal>

Friskgården. (u.å.). *Tjenester – Friskgården*. Hentet 31. oktober 2022, fra

<https://friskgarden.no/tjenester-2/>

Haugen, K., Ihlebæk, C., & Giovanna, C. (2022). Arbeidsrettet rehabilitering: Tilbake i arbeid etter arbeidsplassintervensjon og oppfølging ved Hernes institutt?

*Ergoterapeuten*, 1.

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>

Haugstvedt, K. T. S., Hallberg, U., Graff-Iversen, S., Sørensen, M., & Haugli, L. (2011). Increased self-awareness in the process of returning to work. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(4), 762–770. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2011.00891.x>

Heggebø, K., & Elstad, J. I. (2018). Is it Easier to Be Unemployed When the Experience

- Is More Widely Shared? Effects of Unemployment on Self-rated Health in 25 European Countries with Diverging Macroeconomic Conditions. I *European Sociological Review: Bd. 34(1)* (s. 22–39). <https://doi.org/10.1093/esr/jcx080>
- Helsedirektoratet. (2016). *Arbeid og helse—Et tett samarbeid* (s. 1–57).
- Helsedirektoratet. (2018a). *Folkehelse og bærekraftig samfunnsutvikling; Helsedirektoratets innspill til videreutvikling av folkehelsepolitikken*.
- Helsedirektoratet. (2018b, august 6). *Sykmelding og erklæringer*. Helsedirektoratet.
- Jakobsen, K., & Lillefjell, M. (2014). Factors promoting a successful return to work: From an employer and employee perspective. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 1–10. <https://doi.org/10.3109/11038128.2013.857717>
- Jardim, P. S. J., Nygård, H. T., Muller, A. E., Harboe, I., & Holte, H. H. (2022). *Forskning om tiltak for å redusere sykefravær i arbeidslivet: Et forskningskart (oppdatering)* [Forskningskartlegging]. Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/publ/2022/forskning-om-tiltak-for-a-reducere-sykefravar-i-arbeidslivet-et-forskningsk/>
- Johansson, G., & Lundberg, I. (2009). Components of the illness flexibility model as explanations of socioeconomic differences in sickness absence. *International Journal of Health Services: Planning, Administration, Evaluation*, 39(1), 123–138. <https://doi.org/10.2190/HS.39.1.f>
- Knardahl, S., Sterud, T., Nielsen, M. B., & Nordby, K.-C. (2016). Arbeidsplassen og sykefravær—Arbeidsforhold av betydning for sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19(02), 179–199. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-02-05>
- Krokstad, S. (2021). Hva skal til for å få flere i arbeid? *Tidsskrift for Den norske legeforening*. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.20.0760>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2019). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal.
- Kvam, L., Vik, K., & Eide, A. H. (2015). Importance of Participation in Major Life Areas Matters for Return to Work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 368–377. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9545-2>
- Kvaal, B. (2022, juni 3). Friskgården opplever faglig tillit av helseforetak, tror det gir bedre samhandling. *Arbeid og Helse*. <https://arbeidoghelse.no/friskgarden-opplever-faglig-tillit-av-helseforetak-tror-det-gir-bedre-samhandling/>
- Lammerts, L., Schaafsma, F. G., Eikelenboom, M., Vermeulen, S. J., van Mechelen, W., Anema, J. R., & Penninx, B. W. J. H. (2016). Longitudinal Associations Between Biopsychosocial Factors and Sustainable Return to Work of Sick-Listed Workers with a Depressive or Anxiety Disorder. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(1), 70–79. <https://doi.org/landstad>
- Landstad, B. J., Wendelborg, C., & Hedlund, M. (2009). Factors explaining return to work

- for long-term sick workers in Norway. *Disability and Rehabilitation*, 31(15), 1215–1226. <https://doi.org/10.1080/09638280802510999>
- Lau, B., Dye, A. H., & Aarseth, S. (2018). Lederes erfaringer med oppfølging av sykmeldte. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 56(7). <https://psykologtidsskriftet.no/vitenskapelig-artikkel/2018/07/lederes-erfaringer-med-oppfolging-av-sykmeldte>
- Lindström, B., & Eriksson, M. (2015). *Haikerens guide til salutogenese: Helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv*. Gyldendal Akademisk.
- Malterud, K. (2018). *Fokusgrupper som forskningsmetode for medisin og helsefag*. Universitetsforlaget.
- Meld. St. 19 (2018-2019). *Folkehelsemeldinga—Gode liv i eit trygt samfunn*. Helse- og omsorgsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/n/dokumenter/meld.-st.-19-20182019/id2639770/>
- Meld.St.32 (2020-2021). *Ingen utenfor—En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Det kongelige arbeids- og sosialdepartement. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20202021/id2856870/?ch=1>
- Mæland, J. G. (2019). Helsefremmende arbeid: Ideologi og prinsipper. I *Forebyggende helsearbeid* (4., s. 76–82). Universitetsforlaget.
- Maass, R. (2019). *Salutogenese og hverdagsopplevelser: Hvordan kan Ergoterapeutiske tilnærminger bidra til å styrke «en opplevelse av sammenheng»? Bd. (4) (s. 22–31)*. Ergoterapeuten.
- NAV. (2022a, juli 5). *Sykmelding—Ulike former*. NAV. <https://www.nav.no/no/person/arbeid/sykmeldt-arbeidsavklaringspenger-og-yrkesskade/sykmelding-ulike-former>
- NAV. (2022b, oktober 31). *Arbeidsrettet rehabilitering*. NAV. <https://www.nav.no/arbeidsrettet-rehabilitering>
- NEM. (2019, mai 23). *Veiledning for forskningsetisk og vitenskapelig vurdering av kvalitative forskningsprosjekt innen medisin og helsefag*. Forskningsetikk. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/med-helse/vurdering-av-kvalitative-forskningsprosjekt-innen-medisin-og-helsefag/>
- Ness, N. E. (2017). Ergoterapeuter gjør arbeidsdeltakelse mulig for flere. I *Ergoterapeuten* (s. 34–37).
- Nossen, J. P., & Brage, S. (2016). *Forløpsanalyse av sykefravær: Når blir folk friskmeldt?* nav. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/forlopsanalyse-av-sykefravaer-nar-blir-folk-friskmeldt>
- NTNU. (u.å.). *Lagringsguide—Kunnskapsbasen—NTNU*. Hentet 8. februar 2023, fra



- <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Lagringsguide>
- Ose, S. O., Dyrstad, K., Brattlid, I., Slettebak, R., Jensberg, H., Mandal, R., Lippestad, J., & Pettersen, I. (2013). *Oppfølging av sykmeldte—Fungerer dagens regime?* SINTEF. <https://www.sintef.no/globalassets/upload/helse/arbeid-og-helse/rapport-oppfolging-av-sykmeldte-fungerer-dagens-regime-april13.pdf>
- Ose, S. O., Kaspersen, S. L., & Kalseth, J. (2018). Sykefraværsoppfølging i Danmark, Finland, Island, Nederland, Norge, Sverige og Tyskland. I 82. SINTEF. <http://hdl.handle.net/11250/2578102>
- Paterson, B. L. (2001). The shifting perspectives model of chronic illness. *Journal of Nursing Scholarship: An Official Publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 33(1), 21–26. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2001.00021.x>
- Prilleltensky, I. (2020). Mattering at the Intersection of Psychology, Philosophy, and Politics. *American Journal of Community Psychology*, 65(1–2), 16–34. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12368>
- Ramberg, A. (2018). *Fra sykmeldt til langtidsfrisk*. [https://friskgarden.no/wp-content/uploads/2019/01/Fra-sykmeldt-til-langtidsfrisk\\_rapport-aug2018.pdf](https://friskgarden.no/wp-content/uploads/2019/01/Fra-sykmeldt-til-langtidsfrisk_rapport-aug2018.pdf)
- Regjeringen. (2018, april 16). *Om bærekraftsmåla*. Regjeringen; [regjeringen.no](http://regjeringen.no). <https://www.regjeringen.no/no/tema/fns-barekraftsmal/om-barekraftmal/id2598090/>
- Rød, I. M. (2017). Fokus på økt jobbnærvær: Fremmede faktorer for personer med muskel- og skjelettlidelser. *Ergoterapeuten*, 1, 52–61.
- Skilbrei, M.-L. (2019). *Kvalitative metoder—Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*. Fagbokforlaget.
- Smith, R., Vedaa, Ø., Klungsøyr, K., Knapstad, M., Knudsen, A. K. S., & Skogen, J. C. (2022, mai 5). *Arbeid og helse*. Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/nettpub/hin/samfunn/arbeid-og-helse/>
- sosialdepartementet, A. (2006, juni 15). *Inkluderende arbeidsliv (IA)*. Regjeringen; [regjeringen.no](http://regjeringen.no). [https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende\\_arbeidsliv/id947/](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/id947/)
- STAMI. (2022, oktober 21). *Hva er arbeidsmiljø? - Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)*. STAMI. <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/>
- Strömbäck, M., Fjellman-Wiklund, A., Keisu, S., Stuesson, M., & Eskilsson, T. (2020). Restoring confidence in return to work: A qualitative study of the experiences of persons with exhaustion disorder after a dialogue-based workplace intervention. *PloS One*, 15(7), e0234897. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234897>
- Syse, A., Grøholt, E. K., Madsen, C., Aarø, L. E., Strand, B. H., & Næss, Ø. E. (2022, september 16). *Sosiale helseforskjeller*. Folkehelseinstituttet.

- <https://www.fhi.no/nettpub/hin/samfunn/sosiale-helseforskjeller/>
- Torp, S., & Reiersen, J. (2022). Den norske arbeidslivsmodellen fremmer god helse. *Tidsskrift for Den norske legeforening*. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.21.0789>
- WHO. (u.å.). *First International Conference on Health Promotion, Ottawa, 21 November 1986*. World Health Organization. Hentet 2. desember 2022, fra <https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/first-global-conference>
- Øyeflaten, I., Lie, S. A., Ihlebæk, C. M., & Eriksen, H. R. (2014). Prognostic Factors for Return to Work, Sickness Benefits, and Transitions Between These States: A 4-year Follow-up After Work-Related Rehabilitation. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(2), 199–212. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9466-5>
- Aagestad, C., Bjerkan, A. M., & Gravseth, H. M. U. (2017). Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenligning. 128. <http://hdl.handle.net/11250/2466019>
- Aasdahl, L., & Fimland, M. S. (2020). Is there really a “golden hour” for work disability interventions? A narrative review. *Disability and Rehabilitation: An International, Multidisciplinary Journal*, 42, 586–593. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1503735>

# Vedlegg

## Vedlegg 1: NSD – Vurdering av behandling av personopplysninger



[Meldeskjema](#) / [Fra sykmeldt til langtidsfrisk](#) / Vurdering

### Vurdering av behandling av personopplysninger

**Referansenummer**  
821043

**Vurderingstype**  
Standard

**Dato**  
26.01.2023

**Prosjektittel**

Fra sykmeldt til langtidsfrisk

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) / Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie

**Prosjektansvarlig**

Kjersti Grønning

**Student**

Anne Lise Overland

**Prosjektperiode**

10.09.2021 - 31.03.2023

**Kategorier personopplysninger**

Alminnelige

Særlige

**Lovlig grunnlag**

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

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.03.2023.

[Meldeskjema](#)

**Kommentar**

Personverntjenester har vurdert endringen i prosjektslutt dato.

Vi har nå registrert 31.03.2023 som ny slutt dato for behandling av personopplysninger. Hvis det blir nødvendig å behandle personopplysninger enda lengre, så kan det være nødvendig å informere prosjektdeltakerne.

Vi vil følge opp ved ny slutt dato for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til videre med prosjektet!

## **Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring**

### **Vil du delta i forskningsprosjektet**

#### ***”Fra sykmeldt til langtidsfrisk – Deltakeres erfaringer med en vellykket retur til arbeid”?***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få innsikt og kunnskap om friskgårdsprogrammets faktorer som gir en vellykket returnering til arbeid, både for arbeidstaker og arbeidsgiver. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Norge har et stort fokus på at deltakelse i arbeidslivet skal være mulig for de aller fleste, og sykefraværet er et stort problem som rammer både den enkelte, bedriften og landet. I 1994 ble friskgården stiftet, og oppholder seg i dag rundt omkring i landet. De jobber i dag med rehabilitering, omstillingsevne, forskning og utdanning. Formålet med prosjektet er å undersøke erfaringer deltakerne av friskgårdsprogrammet har knyttet til en vellykket returnering til arbeid. Erfaringene og kunnskapen kan benyttes for videreutvikling av programmet. Forskningsspørsmålene som skal analyseres omhandler de ulike delene av programmet enten som arbeidstaker eller arbeidsgiver og hvilke deler av programmet som har vært avgjørende faktorer for å returnere til arbeid over lengere tid. Dette er et masterprosjekt på NTNU i samarbeid med Friskgården.

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

Dette er et samarbeidsprosjekt mellom Friskgården og professor Kjersti Grønning ved NTNU. Kjersti Grønning vil være ansvarlig for behandling av informasjonen i prosjektet.

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

På bakgrunn av din deltakelse i programmet enten som arbeidsgiver eller arbeidstaker, hvor den sykmeldte har vært tilbake i arbeid i 100% i 6 måneder eller mer, samt er mellom 35-49 år, får du spørsmål om du ønsker å delta i prosjektet. Utvalget er gjennomført i samarbeid med Friskgården, med bakgrunn i deres informasjon om deltakere i programmet.

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

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du blir invitert til et gruppeintervju hvor arbeidstakere og arbeidsgivere deltar, eller et individuelt intervju. Gruppeintervjuet vil vare ca. 1,5 time, mens det individuelle intervjuet vil vare i ca. 1 time. Intervjuet inneholder spørsmål om din tilknytning til programmet, hvordan du erfarte de ulike delene av programmet og hvordan programmet har bidratt til en varig løsning. Jeg tar lydopptak og notater av intervjuet.

#### **Det er frivillig å delta**

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

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

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det er kun masterstudenten og prosjektansvarlig Kjersti Grønning som vil ha tilgang på opplysningene.

Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på en egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Du vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon, da alle deltakere anonymiseres. Opplysninger om hvilke bransjer/sektorer det er rekruttert fra og deltakelse i friskgårdsprogrammet vil publiseres.

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

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er juni 2022. Lydopptak destrueres i tråd med lover og forskrifter ved personidentifiserbare opplysninger.

### **Dine rettigheter**

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

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

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU - Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

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

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

- Masterstudent Anne Lise Overland, [annelov@stud.ntnu.no](mailto:annelov@stud.ntnu.no)
- Prosjektansvarlig Kjersti Grønning, NTNU, [kjersti.gronning@ntnu.no](mailto:kjersti.gronning@ntnu.no) tlf.: 73412153
- Vårt personvernombud ved NTNU: Thomas Helgesen, [thomas.helgesen@ntnu.no](mailto:thomas.helgesen@ntnu.no) tlf.: 93079038
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller tlf.: 55 58 21 17

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

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

Med vennlig hilsen

*Prosjektansvarlig: Kjersti Grønning*

*Masterstudent: Anne Lise Overland*

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Fra sykmeldt til langtidsfrisk – Deltakeres erfaringer med en vellykket retur til arbeid*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i gruppeintervju

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

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 3: Informasjonsskriv Langtidsfrisk



### «Fra sykmeldt til langtidsfrisk».

#### Bakgrunn

Norge er et land som fortsatt har høyt sykefravær. Psykiske lidelser og muskel-/skjelettlidelser står for den høyeste andelen av fraværet. Til tross for stor innsats fra helsetjenesten i medisinske undersøkelser og behandlinger, synes ikke det å bedre på arbeidshelsen til de som sliter. Sykefravær oppleves uheldig for den sykmeldte, uheldig for virksomheten og uheldig for arbeidsmiljøet og kollegene. Og til tross for et sterkt fokus på inkluderende arbeidsliv, styrket samarbeid mellom NAV, helsetjenesten og arbeidslivet, har man ikke lyktes med å finne smarte løsninger for å «friskmelde Norge». Mye kan tyde på at det er behov for både nye tilnærminger og arbeidsformer både overfor den sykmeldte og arbeidsgiver og i samarbeidet med helsetjenesten og NAV.

#### Målsetting:

1. At sykmeldte arbeidstakere kommer tilbake til jobb med styrket arbeidshelse.
2. At medarbeideren og leder sammen lærer smarte verktøy for å skape lønnsomt nærvær over tid.

#### Målgruppe:

Sykmeldte medarbeidere; medarbeidere med hyppige sykefravær, langtidssykmeldte eller medarbeidere i risiko for fravær.

#### Organisering:

Skreddersydd kurs over 4 trinn som kombinerer individuell bistand, gruppebasert trenings- og læringstilbud, og samarbeidet arbeidsgiver/-taker.

■ For leder/medarbeider. Ev fastlege, NAV   ■ For leder   ■ For medarbeider

Trinn 1	Trinn 2	Trinn 3	Trinn 4
uke 1	2c 2b   2b   2b 2a. Uke 2 - 13	uke 13	e. 3 mnd

Trinn1: Dialogmøte. Kartlegge funksjon – lage handlingsplan.

Trinn2: Styrking av funksjon

2a. «Langtidsfrisk». Kurs for medarbeider. Ukentlig kurs a 3t/uke over 12 uker.

Oppstart mandag partallsuker kl 0900 – 1200

2b. «God oppfølging av medarbeider. Lederkurs». Månedlig kurs a 3t/uke over 3 mndr.

Etter oppsatt plan. Mandager kl 0900 – 1200

2c. Dialogmøte / samarbeidsmøter ved behov

Trinn3: Evalueringsmøte. Forankring av arbeids- / helsesituasjonen og videre plan for arbeid.

Trinn4: Oppfølging for medarbeider med mål om å sikre automatisering av nye mønster for langtidsfriskhet.

**Pris:** 15000kr/deltaker. Dette inkluderer både kurs for deltaker, og leder i trinn 2.

Dialogmøter kommer i tillegg.

**Informasjon:** Ellen Bergin tlf: 92418621

mail: [ellen.bergin@friskgarden.no](mailto:ellen.bergin@friskgarden.no)

**Påmelding** gjøres direkte til din bedriftsveileder

### Langtidsfrisk

I Langtidsfrisk ligger det 12 uker med intensiv opptrening, både kunnskap og ferdigheter, med mål om å styrke funksjonen til å kunne stå i arbeid. Det er oppmøteplikt på alle samlingene. Mellom hver samling vil det være e-læringsprogram etter oppsatt plan som skal gjennomføres for å lykkes med kontinuitet og progresjon i utviklingsprosessen. Hver kursdeltaker vil bli tilknyttet en personlig veileder for å sikre best mulig læring i kursperioden. Veilederen vil, i denne perioden, fungere som koordinator for ev tverrfaglige møter dersom behov.

Oppstartdato	20.mars, 10. april, 15. mai el 12. juni
Kursrammer	mandag 0900 – 1200 det er mulighet for lunsj etter kursslutt for de som ønsker det. 0900 Velkommen. Informasjon 0915 Ferdighetstrening 1015 Undervisning 1115 Avspenning
Arena	Friskgården Stod, «Rehab'n»
Ta med	Klær som er ok å bevege seg i Håndkle

### Lederen i Langtidsfrisk

Som lederstyrking ligger det tre ledersamlinger i «Fra sykmeldt til langtidsfrisk» med mål om å styrke leders kunnskap og ferdigheter til å lære smarte verktøy for å skape lønnsomt nærvær over tid. Det er oppmøteplikt på alle tre samlingene.

Samlingsdatoer før sommer	24. april, 22. mai, 19.juni,
Kursrammer	mandag 0900 – 1200 Det er mulighet for lunsj etter kursslutt for de som ønsker det. 0900 Velkommen. Informasjon 0915 Kurs med «smart medarbeideroppfølging» i fokus
Arena	Friskgården Stod



## **Vedlegg 4: Intervjuguide Fokusgruppeintervju**

### Intervjuguide «Fra sykmeldt til langtidsfrisk» Gruppeintervju

#### **Innledning/intro**

- Velkommen og takk for deltakelsen.
- Informasjon om informantens rettigheter, herunder taushetsplikt, transkribering og anonymisering av opptak.
- Kort om prosjektets formål
- Innhenting av muntlig samtykke

#### **Introduksjonsspørsmål/bakgrunn om hver enkelt deltaker:**

- Navn
- Kjønn (mann/kvinne/annet)
- Alder
- Arbeidsgiver/arbeidstaker – tittel/utdanningsnivå
- Arbeidssted
- Dagens arbeidssituasjon

#### **Hoveddel**

1. Hva er deres tilknytning til Langtidsfrisk og hvordan startet prosessen?
  - a. Arbeidsgiver eller arbeidstaker
  - b. Oppfølgingsspørsmål: Hvilke forventninger hadde dere i starten av programmet?
2. Hvordan opplevde dere å delta sammen med arbeidsgiver/arbeidstaker i Langtidsfrisk?
  - a. Positive betraktninger
  - b. Konstruktive betraktninger
3. Hvilke deler vil dere si var mest nyttig? (Samlingene, lederkurs, dialogmøter og oppfølging)
  - a. Arbeidsgiver/arbeidstaker
  - b. Beskriv på hvilken måte det var nyttig og hvorfor
4. Hva har dere lært underveis som dere har tatt med videre i arbeidslivet i dag?
  - a. Det kan handle om motivasjon, innblikk i egne og andres ressurser, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, samarbeid mellom leder og arbeidstaker osv.
5. Hva motiverte dere til å fullføre programmet?
6. Hvordan vil dere si at Langtidsfrisk har hjulpet med en varig løsning?

#### **Avslutning**

- Oppsummere samtalen kort
- Har dere noen spørsmål eller ønsker å tilføye noe mer?
- Takk for deltakelsen.

## Vedlegg 5: Intervjuguide individuelle intervju

### Intervjuguide «Fra sykmeldt til langtidsfrisk» Individuelle intervju

Spørsmål og tema kan tilføyes med bakgrunn i fokusgruppeintervjuene.

#### Innledning/intro

- Velkommen og takk for deltakelsen.
- Informasjon om informantens rettigheter, herunder taushetsplikt, transkribering og anonymisering av opptak.
- Kort om prosjektets formål
- Innhenting av muntlig samtykke

#### Introduksjonsspørsmål/bakgrunn:

- Navn
- Kjønn (mann/kvinne/annet)
- Alder
- Arbeidsgiver/arbeidstaker – tittel/utdanningsnivå
- Arbeidssted
- Dagens arbeidssituasjon

#### Hoveddel

1. Hva er din tilknytning til programmet og hvordan startet prosessen?
  - a. Arbeidsgiver eller arbeidstaker
  - b. Oppfølgingsspørsmål: Hvilke forventninger hadde du i starten av Langtidsfrisk? (Til arbeidsgiver eller arbeidspartner, til deg selv, til friskgården)
2. Hvordan opplevde du å delta sammen med arbeidsgiver eller arbeidstaker i Langtidsfrisk? (samarbeid, motivasjon og målsetting?)
  - a. Positive betraktninger
  - b. Konstruktive betraktninger
3. Ut ifra arbeidstaker eller arbeidsgivers svar – hvordan vil du beskrive ditt forhold til arbeidsgiver eller arbeidstaker?
  - a. Eventuelle stikkord: (samarbeid, tillitt, trygghet, tilrettelegging, forståelse, arbeidsmiljø, holdninger til sykefravær osv).
4. Hvilke deler av programmet vil du si var mest nyttig - som arbeidstaker eller arbeidsgiver? (Samlingene, lederkurs, dialogmøter og oppfølging)
  - a. Beskriv på hvilken måte det var nyttig for deg og hvorfor
5. Hva har du tatt med videre i arbeidslivet i dag?
  - a. Det kan handle om motivasjon, innblikk i egne og andres ressurser, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, samarbeid mellom leder og arbeidstaker osv.
6. Hva motiverte deg til å fullføre Langtidsfrisk?
  - a. Er det noe du ville hatt mer eller mindre av? Eventuelt noe som mangler?

7. Hvordan vil du si at programmet har hjulpet med en løsning som varer?
  - a. Oppfølging: Gjerne trekk frem de ulike delene av Langtidsfrisk

**Avslutning**

- Oppsummere samtalen kort
- Har du noen spørsmål eller ønsker å tilføye noe mer?
- Takk for deltakelsen.



