

Worker Role Interview Brukermanual

Norsk versjon:
Brian Ellingham og Klara Jakobsen

HiO rapport 2003 nr 37

HiO rapport 2003 nr 37

Worker Role Interview Brukermanual

av

Norsk versjon:
Brian Ellingham og Klara Jakobsen

Høgskolen i Oslo
Avdeling for helsefag
Desember 2003

© Høgskolen i Oslo
ISBN 82-579-4311-8
ISSN 0807-1039

Redigert utgave

Det må ikke kopieres fra denne bok i strid med åndsverkloven og fotografiloven eller i strid med avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, Interesseorganisasjon for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale medfører erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

NORWEGIAN VERSION OF: USER'S GUIDE TO WORKER ROLE INTERVIEW (WRI)

The Worker Role Interview (WRI) is a semi-structured interview for use with persons undergoing work related rehabilitation. WRI is designed to elicit information about the client's perception of his/her experiences and performance in the worker role, and certain social aspects of the life/work environment. WRI has its theoretical base in the Model of Human Occupation (Kielhofner 2002).

The Worker Role Interview was developed by Occupational Therapists and researchers associated with the Department of Occupational Therapy at the University of Illinois at Chicago (UIC). WRI has been translated into various languages for use in research and clinical practice. The second Swedish version of the instrument was recently published (Ekbladh & Haglund 2000).

The Norwegian version of WRI has been developed in response to a perceived need for standardized assessments due to recent legislation that ties entitlement to disability benefits and rehabilitation support to evaluation of applicants work capacity.

This version of WRI is adapted from the manuscript for the 9th edition (Veloza, Kielhofner & Fisher 1998) which Dr Gary Kielhofner (UIC) kindly made available to us for this purpose. In writing the first draft of the user's guide Norwegian text was inserted into the original manuscript to facilitate direct comparison. When we were satisfied that content and meaning were preserved the Norwegian text was edited into a form that we felt users would be more comfortable with and specific references to the American socio-cultural context were adapted. The layout and organization of the user's guide was adapted to promote readability. Throughout this process care was taken to ensure that key chapters concerning scoring instructions and the rating forms were as close to the original as possible. The Norwegian scoring instructions and rating forms were translated into English by a Canadian Occupational Therapist who was not previously familiar with the instrument. This translation was subsequently compared with the original text.

A reference group consisting of 11 occupational therapists with relevant clinical experience provided written feedback on the final draft and 4 of these participated with the authors in a video conference linking participants in Oslo and Trondheim. Additional feedback was given by Occupational Therapists who participated on a course where the draft version of the user's guide was used as course material.

The Norwegian version of the user's guide is being made available for further evaluation as a clinical and research tool.

Oslo November 2003

FORORD TIL BRUKERMANUAL FOR WORKER ROLE INTERVIEW

Worker Role Interview (WRI) er et semistrukturert intervju som anvendes i utredning av psykososiale faktorer i en arbeidslivsrettet rehabiliterings prosess. Under intervjuet bes personen om å diskutere ulike sider av sitt liv og arbeidserfaring. I en utredning kan WRI kombinere opplysninger fra intervju og observasjon fra ulike arbeidsatferd- og funksjonsvurderinger. Hensikten er å identifisere de psykososiale og miljømessige faktorene som kan påvirke personens evne til å vende tilbake til arbeidslivet (Veloza m.fl 1998).

WRI er basert på Model of Human Occupation (Kielhofner 1995, 1997, 2002) og belyser personens motivasjon og oppfattelse av seg selv i arbeiderollen, arbeidsmiljøet og den støtte vedkommende finner i omgivelsene.

WRI fokuserer på:

- konsekvensene en skade har for personens liv i- og utenfor arbeidssituasjonen
- personens arbeidserfaring og arbeidsopplevelser
- personens planer for tilbakevending til arbeidslivet

WRI er utviklet for å kunne benyttes alene men kan kombineres med Work Environment Impact Scale (WEIS) (Moore m.fl 1998., Ekblad og Haglund 2000).

WRI er oversatt til Svensk og er tatt i bruk av ergoterapeuter ved flere institusjoner som driver arbeidslivsrettet rehabilitering og utredning. Terapeuter som bruker WRI oppfatter det som et viktig supplement og korrektiv til instrumentelle funksjonsvurderinger.

Denne norske utgaven av WRI er utarbeidet av Brian Ellingham (Høgskolen i Oslo) og Klara Jakobsen (Høgskolen i Sør-Trøndelag).

VIKTIG: Vær oppmerksom på at WRI ikke er utviklet som et selv-rapporteringsverktøy. Hensikten med intervjuet er å skaffe informasjon som kan danne grunnlag for intervjuerens vurdering. Dersom målet er å få frem personens egen vurdering av situasjonen, bør man vurdere å bruke supplerende eller alternative metoder.

OM UTVIKLINGEN AV DEN NORSKE VERSJONEN

Bakgrunn

I vår kultur har deltakelse i arbeidslivet stor betydning for individ og samfunn. Arbeidsdeltakelse er knyttet til personens opplevelse av egen identitet, mestring, livskvalitet og våre plikter som samfunnsborgere. "Arbeidslinjen" er en førende ide i oppbyggingen av den norske velferdsstaten, og den politiske, økonomiske og demografiske utviklingen i vårt samfunn understreker kravet om at flest mulig borgere bør delta aktivt i arbeidslivet. Sandmann utvalgets innstilling (NOU 2000:27 "Sykefravær og uførepensjonering – Et inkluderende arbeidsliv") foreslår at fremtidige trygdeytelser knyttes til en vurdering av søkerens "funksjon", og at arbeidslivet må tilrettelegges slik at det i størst mulig grad gir plass til alle, - også for de som har helsemessige eller sosiale problemer. Staten, arbeidstakerorganisasjonene og næringslivet har med dette for øye inngått en "Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv" (AAD 2001). Denne avtalen sikter mot å redusere sykefraværet og antallet uføretrygde. Når arbeidstakerens funksjon og arbeidsevne står så vidt sentralt i denne intensjonen, er det et stort behov for pålitelige metoder som kan være til hjelp for å vurdere disse faktorene. For hver enkelt arbeidstaker vil det være av stor betydning at en får den støtte en trenger og at forhold tilrettelegges slik at de kan fungere i arbeidslivet. For samfunnet som helhet er en hensiktsmessig bruk av trygdeytelser viktig, foruten at næringslivet tilrettelegger arbeidsforholdene slik at aktuell arbeidskraft kan utnyttes på beste måte.

I Norge tilbys arbeidslivsrelaterte tjenester av en rekke etater og institusjoner. Deres tjenester er rettet både mot individuelle arbeidstakere/søkere og bedrifter. Det viser seg imidlertid at mange av disse tjenestene er dårlig koordinert. Det er dessuten en mangel på felles og standardiserte metoder, spesielt innenfor funksjonsvurdering og vurdering av arbeidsevne.

Flere land har derimot lang erfaring med funksjonsvurdering knyttet til arbeidsrettet rehabilitering og vurdering av arbeids- og trygdesøkere. Ulike instrumenter og vurderingssystemer er derfor utviklet, de fleste med fokus på vurdering av fysisk arbeidskapasitet eller jobb spesifikke ferdigheter.

Worker Role Interview (WRI) er utviklet av ergoterapeuter i USA som hadde behov for verktøy, rettet mot psykososiale faktorer, som et supplement til arbeidskapasitetsvurderinger. Siden det finnes indikasjoner på at psykososiale faktorer kan være avgjørende for om en person kan returnere til arbeidslivet (Veloza m.fl. 1998), utviklet miljøet ved University of Illinois i Chicago dette instrumentet som bygger på Model of Human Occupation (MOHO- Modell for Menneskelig Aktivitet ved Kielhofner 1995, 2002). Ansatte ved University of Illinois i Chicago (UiC) arbeider også med operasjonalisering, videreutvikling og forskning knyttet til WRI og MOHO.

WRI er oversatt til svensk (Ekbladh 2000). Institusjoner i Stockholm utfører blant annet vurderinger av arbeidstakernes arbeidsevne for den svenske Försäkringskassan. På disse

institusjonene anvendes WRI sammen andre instrument, som Work Environment Impact Scale (WEIS) og et vurderingssystem av arbeidskapasitet (VALPAR worksamples). Terapeutene ved institusjonene oppfatter det som viktig at den utredningen skal være så helhetlig som mulig, både av hensyn til klienten og oppdragsgiveren. Terapeuter som bruker WRI oppfatter verktøyet som et viktig supplement og korrektiv til instrumentelle funksjonsvurderinger. I følge deres erfaringer er funksjons- eller fysiske kapasitetsvurderinger alene ikke et tilstrekkelig grunnlag for å utrede personers evne til å delta i eller returnere til arbeidslivet.

I lys av et generelt behov for standardiserte arbeidslivsrettede vurderingsverktøy og den økende andelen av ergoterapeuter som har arbeidsliv som arbeidsfelt, besluttet forfatterne å utarbeide en norsk versjon av WRI. Valget falt på WRI av flere grunner:

- Vi ville ta utgangspunkt i et etablert verktøy framfor å utvikle et eget. På denne måten drar vi nytte av forskning og erfaringer som allerede er gjort i forbindelse med utviklingen av instrumentet.
- WRI er utviklet i et aktivt utviklings- og forskningsmiljø som kontinuerlig videreutvikler og forbedrer verktøyet.
- WRI er basert på en teoretisk modell som er kjent av norske ergoterapeuter.
- Siden WRI er basert på MOHO vil den være kompatibel og kunne brukes sammen med andre verktøy som bygger på det samme teoretiske fundament.

Utviklingsprosessen

På et tidlig tidspunkt i tilpassingsarbeidet kontaktet vi Gary Kielhofner (UiC) som sendte oss elektroniske kopier av instrumentet og manualen (word-format), samt kopier av aktuelle artikler som omtalte instrumentene.

I samme periode hadde vi kontakt med forfatterne av den svenske versjonen og ble av de anbefalt å ta utgangspunkt i den amerikansk-engelske versjonen av WRI, framfor å bygge på den svenske versjonen. Begrunnelsen for dette var at den svenske versjonen av WRI er utviklet for svenske forhold og ut ifra en svensk fagforståelse og fagterminologi. Selv om den svenske fagforståelsen ligger tett opp til den norske, erfarte forfatterne at den svenske versjonen av instrumentet ikke uten videre kunne overføres til norsk praksis. Forfatterne la også merke til at den svenske versjonen avvek fra originalen på flere punkter, noe som kunne føre til at noe av meningsinnhold ble endret.

De første utkastene til den norske oversettelsen/tilpassningen ble ført rett inn i de originale dokumentene vi mottok fra USA. Hensikten var at de ulike avsnittene da lett kunne sammenlignes. Når hoveddelene av instrumentet var oversatt og bearbeidet, begynte det redaksjonelle arbeidet. Dette arbeidet besto av forenkling av tekst samt å gjøre fagterminologien mer tilgjengelig, fjerne overflødig avsnitt, justere kulturelle og samfunnsmessige forskjeller samt

omorganisere innhold og rekkefølge av kapitler for å gi leseren en bedre oversikt av instrumentet. Gjennom denne prosessen var vi spesielt opptatt av å ivareta essensen i den originale teksten.

Ved omtale av Tilpassing av graderingsskjemaet (kapitel 5) og Instruksjon ved gradering/skåring (kapitel 4) ønsket vi at teksten skulle ligge så tett opp mot originalen som mulig. Det ble imidlertid nødvendig å foreta justeringer hovedsakelig i forhold til eksempler som opplevdes som spesifikke for Amerikansk kultur og samfunn. Utkastene til instrumentets graderingsskjema og instruksjon ble brukt som undervisningsmateriale på kurs ved Høgskolen i Oslo, hvor kursdeltakerne kunne gi tilbakemelding om brukervennlighet og anvendbarhet. En engelskspråklig ergoterapeut, som var kjent med MOHO men ikke WRI, gjennomførte en tilbake-oversettelse fra engelsk til norsk av graderingsskjemaet og instruksjon ved gradering (kapitel 4 og 5). For å sikre ivaretagelse av meningsinnholdet, ble denne oversettelsen sammenlignet med den opprinnelige engelsk teksten.

Det endelige utkastet til WRI-manualen ble vurdert skriftlig av en referansegruppe bestående av 11 ergoterapeuter med klinisk erfaring fra arbeidsliv (bedriftshelsetjenester, rehabiliteringstjenester, arbeidslivssentrene) og en hovedfagstudent. En videokonferanse ble gjennomført mellom Oslo og Trondheim av forfatterne og medlemmer av referansegruppen. Et revidert utkast ble også lagt frem som undervisningsmateriale på et nytt kurs ved Høgskolen i Oslo og deltakernes kommentarer notert. Tilbakemeldingene fra referansegruppen og kursdeltakerne danner grunnlaget for den endelige versjonen av denne manualen.

Forfatterne ser det som naturlig at man utarbeider nye versjoner av manualen etter hvert som det utvikles erfaringer i bruk av WRI. Dessuten antar vi at forskning om instrumentet i Norge og nye versjoner av den amerikanske utgaven også nødvendiggjør revisjon av WRI-manualen.

Forfatterne

Brian Ellingham, Høgskolelektor ved Ergoterapeututdanningen, Avdeling for Helsefag, Høgskolen i Oslo. tlf: 22452471, e-post: Brian.Ellingham@hf.hio.no

Klara Jakobsen, Høgskolelektor ved Program for ergoterapeututdanning, Avdeling for helse- og sosialfag, Høgskolen i Sør Trøndelag: tlf: 73559221, e-post: Klara.Jakobsen@hist.no

INNHold

Forord

Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon til WRI
 - 1.1 WRI og teoretisk rammeverk
 - 1.2 Bruk av WRI
 - 1.2.1 WEIS et supplerende eller alternativt instrument
2. Å gjennomføre et intervju med WRI
 - 2.1 Intervjuforberedelser
 - 2.2 Gjennomføring av intervjuet
 - 2.3 Andre aktuelle tester og observasjoner
 - 2.4 Utfylling av WRI skjemaet
 - 2.5 Anvendelse av resultater fra WRI
3. Forslag til intervju spørsmål for WRI
4. Instruksjon ved gradering
 - 4.1 Graderingsnøkkel
 - 4.2 Spesifiserte graderingsnøkler for hver enkelt variabel
5. Graderingsskjema for WRI
6. Forskning om WRI & referanseliste

KAPITEL 1: INTRODUKSJON TIL WORKER ROLE INTERVIEW

Worker Role Interview (WRI) er et semistrukturert intervju utviklet for bruk ved arbeidslivsrettet rehabilitering. WRI er utviklet for anvendelse i forhold til personer med arbeidserfaring som for tiden ikke er i arbeid eller har problemer med å fungere i en jobb på grunn av helseplager eller skade. Gjennom intervjuet fremkommer informasjon om hvordan personen selv erfarer sin tidligere, nåværende, og framtidige arbeids- og livssituasjon og hvordan en oppfatter seg som arbeider. Intervjuet anvendes til vurdering av psykososiale og miljømessige faktorer som påvirker personens muligheter for å vende tilbake til arbeid. Med utgangspunkt i intervjuet og eventuelle komplementære undersøkelser av personen, utfylles et gradert vurderingsskjema som er basert på Model of Human Occupation (MOHO) (Kielhofner 2002).

Denne norske versjonen av instrumentet er utarbeidet av Brian Ellingham og Klara Jakobsen med utgangspunkt i 9. utgave av WRI (ibid) og med referanse til den 2. svenske utgaven (Ekblad og Haglund 2000).

1.1 WRI og teoretisk rammeverk

WRI bygger på Model of Human Occupation sin forståelse av den gjensidige avhengigheten og påvirkningen mellom personer og deres omgivelser. Modellen kan anvendes til å beskrive hvordan psykososiale og miljømessige faktorer påvirker personens utførelse av arbeidet. Dette avsnittet gir en kort oversikt over de begrep og faktorer som WRI bygger på. Det sees imidlertid som nødvendig at intervjuer som anvender instrumentet gjør seg godt kjent med Model of Human Occupation: Theory and Application (Kielhofner 2002).

MOHO forklarer menneskets aktivitet gjennom 3 undersystem, nemlig viljesystemet (volition), vanesystemet (habituation) og utførelsesystemet (performance). I MOHO beskrives alle disse systemene som avhengig av hverandre på den måten at de påvirker hverandre gjensidig dynamisk.

Viljesystemet beskrives i denne modellen med:

- (a) *verdier*; eller en forståelse av hva som er godt, riktig og viktig – det meningsfulle med jobben og det å være en arbeider
- (b) *mestringsoppfattelse* eller en samlet oppfatning og forventning en har om egen effektivitet i arbeidssituasjonen
- (c) *interesser* den glede, nytelse eller tilfredshet en opplever i og utenfor arbeidssituasjonen.

Vanesystemet beskriver hvordan atferden er organisert i mønster og rutiner. Komponentene i vanesystemet er inndelt i

- (a) *roller* beskriver den posisjon, kapasitet eller status en ser seg selv i som arbeider og de roller en innehar etter arbeidstid som innvirker på arbeidstakerrollen.
- (b) *vaner* består av rutiner eller en typisk måte å utføre daglige aktiviteter på i arbeidssituasjonen, og de rutiner man utfører utenom arbeidstiden som innvirker på arbeidssituasjonen.

Utførelsessystemet består av motoriske-, kognitive- og kommunikasjon/interaksjons-ferdigheter som er nødvendig i arbeidssituasjonen. Det er verd å merke seg at ved bruk av WRI vil ikke disse ferdighetene bli spesielt godt kartlagt.

Som nevnt bygger Model of Human Occupation på en forståelse av den gjensidige avhengighet og påvirkning mellom personer og deres omgivelser. Med utgangspunkt i WRI, kan omgivelser i denne situasjonen omtales som objekter, personer og hendelser som omgir en arbeidstaker i og utenfor arbeidstiden. Omgivelsene omfatter både det fysiske og sosiale arbeidsmiljøet. Omgivelsene har en klar virkning på individet som arbeider; Det er for eksempel viktig å kartlegge hvordan arbeidsmiljøet, inklusive samvær med arbeidskamerater og ledere, innvirker på arbeidstakerens opplevelse av muligheten for å vende tilbake til arbeid. I tillegg vil familiens og slektens forståelse og støtte være av betydning for om det er mulig å gå tilbake til yrkeslivet.

Hver og en påvirkes imidlertid ulikt av omgivelsene, avhengig av egne erfaringer og opplevelser. Disse erfaringene bygger på individets egne vurderinger, selvoppfatning, interesser, roller, vaner og personlig kapasitet. I hvilken grad det er overensstemmelse mellom disse individuelle erfaringene og de muligheter og krav som stilles i arbeidsmiljøet, vil være av stor betydning for om det er mulig for personen å gå tilbake til arbeid.

1.2 Bruk av WRI

Som beskrevet bygger WRI på Model of Human Occupation med fokus på hvordan personen erfarer sin arbeidssituasjon og oppfatter seg som arbeider. WRI kan imidlertid suppleres med WEIS (Work Environment Impact Scale), som er et annet MOHO-basert instrument (Se 1.2.1). WRI er oppbygd med 17 variabler, inndelt i 6 områder, som omhandler personens oppfatning av mestring, verdier, interesser, roller, vaner og omgivelser. For hver og en variabel er det utarbeidet forslag til aktuelle spørsmål. Disse er også samlet i en intervjuguide. For hver variabel samles informasjon om hvordan personen beskriver de miljømessige og psykososiale faktorer som kan ha betydning for om han/hun kan fortsette som yrkesaktiv. Med utgangspunkt i disse opplysningene, gjør intervjueren en vurdering av i hvilken grad informasjonen for hver variabel påvirker personens mulighet for å gå tilbake til arbeidslivet. Etter skåring av de 17 variablene gjør intervjueren en helhetlig vurdering av hvilke omstendigheter som fremmer og hva som er med på å hemme at personen kan gå tilbake til arbeid.

Etter hvert som intervjueren er fortrolig med instrumentet, vil intervjuet ta ca.30-60 minutt å gjennomføre og vurderingsskjemaet ca 10-15 minutt å utfylle (Veloza m.fl 1998).

1.2.1 Work Environment Impact Scale (WEIS); Et supplerende eller alternativt instrument

Fokusområdet for WRI er som tidligere nevnt de miljømessige og psykososiale faktorer som er av betydning for at personen kan vende tilbake til yrkeslivet. WRI kan derfor benyttes som et selvstendig instrument når det er disse faktorene som først og fremst viser seg å være mest aktuelle. WRI kan imidlertid suppleres med instrumentet Work Environment Impact Scale (WEIS), et instrument som fokuserer på den påvirkning omgivelsene i arbeidsmiljøet har på arbeidstakeren, og hvordan disse faktorene innvirker på muligheten for å gå tilbake til arbeid. WRI beskrives i en egen manual som også er oversatt til norsk (Ellingham & Jakobsen 2003).

Dersom man velger å anvende både WRI og WEIS for å kartlegge en persons arbeidsevne, skal man være klar over at disse instrumentene samlet inneholder noen overlappende spørsmål. Det er derfor av betydning at intervjueren gjør seg godt kjent med begge instrumentene før de kombineres. Når man har oppnådd erfaring i bruk av både WRI og WEIS kan resultatet graderes i både WRI og WEIS-skalaen, og man kan på denne måten spare tid.

KAPITEL 2: GJENNOMFØRING AV WRI

Gjennomføringen av WRI omfatter fem trinn:

- I. Intervjuforberedelser
- II. Gjennomføring av intervjuet
- III. Andre aktuelle tester og observasjoner
- IV. Utfylling av WRI-skjemaet
- V. Anvendelse av resultater fra WRI

I. Intervjuforberedelse

Før intervjuet bør det innsamles nødvendig informasjon om personen og dens livssituasjon. Denne informasjonen gir et vurderingsgrunnlag hvorvidt instrumentet er egnet til bruk for denne personen. Informasjonen er også til hjelp for å legge til rette/tilpasse intervjusituasjonen best mulig for hver enkelt person. Vær oppmerksom på at intervjuet ikke er velegnet til bruk for alle personer, da personer med reduserte kognitive evner eller personer som er under emosjonelt stress for eksempel kan ha problemer med å gi den nødvendige pålitelige informasjon.

For at WRI skal gi best mulig utbytte, bør en ha en klar forestilling om hensikten med intervjuet og hva en ønsker opplysninger om. Formålet med WRI er å få innsikt i personens egen opplevelse av sine tidligere arbeidserfaringer og hvordan skaden eller plagene innvirker på hans/hennes nåværende livssituasjon og fremtidig arbeidssituasjon. Kunnskap om Model of Human Occupation (Kielhofner 1995, 1997) vil være en fordel for å kunne forstå innholdet og sammenhengen mellom graderingsvariablene. Les oversikten over graderingsvariablene nedenfor og se for øvrig i kapitlet om "Instruksjon ved gradering" (kapitel 4).

II. Gjennomføring av intervjuet

Intervjusituasjonen er en god anledning til å bli kjent med personens bakgrunn og til å etablere tillit. Intervjuet kan med fordel gjennomføres som en samtale, noe som kan føre til at personen da vil ha lettere for å formidle sine beskrivelser av egne erfaringer på en uanstrengt måte, og intervjueren vil ha mulighet for å gi respons på en mer naturlig måte. Dersom en er fortrolig med MOHO og intervjuguiden til WRI kan det være uproblematisk å gjennomføre en samtale med personen på en naturlig måte, som omfatter de tema man trenger å vite noe om. En god samtalsituasjon hvor intervjueren viser interesse og empati vil oppmuntre personen til å gi ærlige svar og samtidig gi rom for at han/hun kan ta opp andre relevante tema.

Dersom en har behov for en fastere struktur på intervjuet, kan du benytte spørsmålene foreslått under "Intervjuguide" (kapitel 3). Vær oppmerksom på at dersom personen gir utdypende og fylldig informasjon behøver man ikke å gjennomgå spørsmål for spørsmål. Enkelte spørsmål i forslag til intervjuguide kan også være lite relevant, eller det kan være behov for at det suppleres med egne utdypende spørsmål.

III. Andre aktuelle tester og observasjoner

I en arbeidsrettet rehabiliteringsprosess vil personens kognitive- og fysiske funksjon ofte vurderes ved bruk av tester og/eller observasjoner av arbeid/arbeidssimulering. Dersom slike tester og observasjoner er benyttet, kan de justere eller underbygge WRI-graderingene ved utfyllingen av graderingsskjemaet.

IV. Utfylling av WRI-skjemaet

Etter intervjuet og eventuelt andre tester utfylles WRI graderingsskjemaet. Graderingen kan utføres på grunnlag av intervjuet i kombinasjon med eventuelle observasjoner. Skjemaet er delt inn i kategorier basert på Model of Human Occupation. Hver kategori inneholder variabler som henviser til spesifikke arbeidsrelaterte faktorer som kan innvirke på personens muligheter for å vende tilbake til arbeid.

Oversikt over kategorier og variabler

- I. Mestringsoppfatning
 - Vurderer sine evner og personlige begrensninger
 - Forventninger til å lykkes i arbeid
 - Tar ansvar
- II. Verdier
 - Innstilling til arbeid
 - Arbeidsrelaterte mål
- III. Interesser
 - Arbeidsglede
 - Følger interesser
- IV. Roller
 - Identifisering som arbeider
 - Forventninger til arbeiderrollen
 - Påvirkning av andre roller
- V. Vaner
 - Arbeidsvaner
 - Daglige rutiner
 - Tilpasser rutiner for å minske vanskeligheter

VI. Omgivelsene

- Arbeidsplassens påvirkning
- Familien- og venners påvirkning
- Arbeidsgiverens påvirkning
- Medarbeideres påvirkning

En 4-punkts skala brukes til å gradere variablene i henhold til hvorvidt de fremmer eller hemmer at personen går tilbake til arbeid. Når intervjueren er fortrolig med skjemaet, vil skåringen ta ca 10-15 minutter. Se "Instruksjon ved gradering" (kapitel 3)

V. Anvendelse av resultater fra WRI

Gjennom WRI får intervjueren en forståelse av personens oppfatning av sin tidligere arbeidssituasjon, pluss sin nåværende og fremtidige livssituasjon. WRI gir også innsikt i personens oppfatning av seg selv som arbeidstaker og hans/hennes opplevelse av arbeidsmiljøet.

Denne informasjonen er et nødvendig supplement og korrektiv til instrumentelle vurderinger av funksjon og arbeidskapasitet. Det psykososiale arbeidsmiljøet og personens motivasjon kan ofte være avgjørende for om en person kan returnere til arbeid eller ikke. Innsikt i disse faktorene vil gjøre terapeuten og rehabiliteringsteamet bedre i stand til å samarbeide med personen og hans omgivelser.

KAPITEL 3: FORSLAG TIL INTERVJUSPØRSMÅL FOR WRI

Spørsmålene er laget for å innhente mest mulig relevant informasjon for å kunne utføre gradering ved bruk av WRI. Målet er å få et best mulig helhetlig bilde av personens potensial som arbeider. Bokstaver er satt i parentes etter hvert spørsmål for å indikere hvordan innholdet *kan* knyttes til MOHO og kategoriene i graderingsskjemaet. Vær oppmerksom på at personen kan oppfatte et spørsmål annerledes enn slik det var tiltenkt, og at svarene kan inneholde informasjon som gjelder andre eller flere kategorier. Forkortelsene står for:

M=Mestringsopfatning
V=Verdier
I=Interesser
R=Roller
Va=Vaner
O=Omgivelser

Spørsmålene er forslått som en hjelp til intervjueren men må tilpasses personen, situasjonen, problemstillingen og framdriften i intervjuet.

I. Innledning

Jeg ønsker å snakke med deg om din erfaring som yrkesaktiv. Hensikten er å bli kjent med deg og høre hvilken plass arbeid har hatt i ditt liv. Jeg er spesielt interessert i å vite hvordan du ser at skaden/helsetilstanden din har påvirket arbeidet ditt og livet generelt, og hvordan du vurderer fremtiden.

II. Konsekvensene av funksjonsproblem

La oss snakke om dine plager og hvordan de oppleves;

1. Hva i jobbsituasjonen opplever du som umulig å utføre pga. helseplagene? (M)
2. Hva i jobben opplever du at du fremdeles kan utføre? (M)
3. Hvordan har plagene dine påvirket livet ditt utenfor jobben?(Va)
 - Beskriv dine ansvarsområder i hjemmet
 - Beskriv dine daglige rutiner
4. Hvordan innvirker plagene dine på ditt forhold til venner og det du likte å gjøre tidligere? (I)
5. Har du hatt lignende problemer/helseplager tidligere? (F.eks hvordan problem i familien innvirker på arbeidssituasjonen?) (M)
 - Hvordan håndterte du i så fall dette?

III. Livet utenom arbeid

La oss snakke litt om hvordan livet ditt var utenom arbeidstid før din skade/plager:

6. Beskriv en typisk dag etter arbeidstid (I)
 - Hva gjorde du om ettermiddagen?
 - Hva gjorde du i helgene? Hva gjorde du for å ha det moro?
7. Hvordan så du på deg selv i ulike roller utenom jobb, før skaden/helseplagene? (som forelder, omsorgsperson, friluftsmenneske...) (R)

IV. Nåværende jobb

La oss snakke om jobben din før skaden/plagene:

8. Hva arbeider du som? Hva gjør/gjorde du? (R)
9. Liker du arbeidet ditt? Hva i arbeidet ditt liker du best/minst. (R)
10. Hvordan/hvorfor valgte du din nåværende jobb? (V)
11. Hadde andre i familien/slekten en lignende jobb, noe som influerte deg når du skulle velge yrke? (O)
12. Opplever du at du utførte jobben din på en god måte før skaden/plagene? (M)
13. Var det oppgaver du opplevde at du utførte godt eller bedre enn de fleste?(M)
14. Hva er du mest stolt over ved arbeidet ditt? (V)
15. Stiller du høye krav til deg selv i jobben? (V)
16. Setter du deg egne mål på jobb? (eks. produktivitet, fremmelse og lignende?) (V)
17. Har du blitt fremmet eller fått annen form for anerkjennelse i forbindelse med ditt arbeid? (V)
18. Kan du beskrive hva du gjør en vanlig arbeidsdag fra du kommer på jobben til du går hjem. (Va)
19. Beskriv for meg hva du anser som gode arbeidsvaner. (Va)
20. Har du tanker om arbeidsvaner som ikke er så gode, og som du kunne ønske å endre? (Va)

V. Tidligere arbeid (med fokus på de siste 5 år)

Vi har nå befunnet oss med din nåværende jobb. Kan vi også snakke om tidligere jobber:

21. Hvilke jobber har du hatt i løpet av de 5 siste årene? Start med å fortelle om din forrige jobb.
(R)
22. Hvilke oppgaver hadde du i din forrige jobb? (R)
23. Har du hatt jobber som du likte bedre enn din nåværende jobb? Hvis 'ja', hvorfor? (I)

VI. Om å gå tilbake til arbeid

24. La oss avslutte med å snakke om det å vende tilbake til jobb:
- Hva tror du må endres for at du skal kunne gå tilbake til jobb? (M)
 - Hva i jobbsituasjonen ser du kan tilpasses, som vil være til hjelp for deg? (O)
 - Hvilke endringer i hvordan du gjør ting, ser du at du selv kan foreta? (M)
25. Fortell meg om din leder. Tror du at hun/han vil støtte deg i å gå tilbake i jobben? (O)
26. Hva med dine arbeidskamerater? (O)
27. Opplever du at de ønsker å se deg tilbake på jobben? (O)
28. Hvordan reagerer dine venner og din familie på dine plager og at du ikke er i jobb? (O)
- Har de kommet med gode råd om dine plager og hvordan du kan komme deg i arbeid igjen? (O)
29. Tror du at du vil gå tilbake til arbeidslivet igjen? (M)
30. Dersom du ikke kan utføre din nåværende jobb, finnes det andre jobber du ser at du kunne utføre? (I)

KAPITEL 4: INSTRUKSJON VED GRADERING

En 4-punkts skala benyttes i graderingen, hvor "4" er den høyeste, og "1" den laveste skår. Ved skåring er det to avgjørende faktorer du hele tiden må være oppmerksom på og ta stilling til:

1. Personens opplevelser er knyttet både til fortid og nåtid; Hvordan ivaretar dette ved å bake det inn i graderingen
2. Hvilke referansepunkt du tar utgangspunkt i ved gradering; Tar du utgangspunkt i tidligere ansettelsesforhold eller arbeid generelt når du graderer.

Forhold til fortid og nåtid

Det første en må ta hensyn til er at graderingen skal omfatte personens situasjon både tidligere og i dag (fortid og nåtid). En enkel tommelfinger-regel er at du kan tenke deg faktorene som illustrert i denne matrisen:

		Fortid	
		God	Dårlig
Nåtid	God	4	2 eller 3
	Dårlig	2 eller 3	1

Du kan for eksempel gradere en persons tidligere og nåværende opplevelse av forpliktelser/-engasjement til arbeid. Dersom opplevelsen av fortid og nåtid er i overensstemmelse (dvs, "god-god" eller "dårlig-dårlig") er det enkelt å finne en passende gradering (dvs, "4" og "1"). Desverre er ikke alle situasjoner like opplagt. Personen kan for eksempel ha vært meget engasjert i sitt arbeid før skaden, men har etter skaden blitt mindre motivert og entusiastisk med hensyn til å komme tilbake i jobb. Med utgangspunkt i fortiden ville personen skåre høyt, men med utgangspunkt i den nåværende situasjonen vil resultatet være en lav skår. Graderingen på dette punktet vil derfor være et sted mellom høy og lav (dvs, "2" eller "3").

MERK: Dette er en svært forenklet tommelfinger-regel, men den kan hjelpe deg når du skal gradere og samtidig ta stilling til de ulike punktene med utgangspunkt i fortid og nåtid.

Hvordan forholde seg til gradering ut fra tidligere arbeid vs arbeid generelt

Før du utfører graderingen må du bestemme om dette skal gjøres i forhold til at personen skal komme tilbake til sitt tidligere arbeidssted eller i forhold til om personen skal tilbake til arbeid generelt. På første side i skjemaet kan du krysse av hvorvidt du vurderer det som mest aktuelt at personen kommer tilbake til sitt tidligere arbeid med samme arbeidsgiver. Dersom du derimot er sikker på at vedkommende ikke kan returnere til sin tidligere jobb blir målet å forberede personen

for en annen jobb eller form for arbeid. Dette registreres på skjemaet og graderingen gjøres i forhold til dette.

I de fleste situasjoner vurderer man personen med sikte på at han/hun skal komme tilbake til sitt tidligere arbeid. Da burde det ikke være vanskelig å fylle ut skjemaet. Dersom man vurderer at personen skal ut i nytt arbeid, kan man ikke fylle ut alle punktene. For eksempel; Dersom personens mål er å finne en ny jobb, er arbeidsgiver og medarbeidere ikke kjent. Da vil det ikke være mulig å gradere hvordan arbeidsgiveren påvirker arbeidsplassen eller medarbeiderne. Ved slike tilfeller utfylles punktene med I/A (ikke aktuelt).

Dersom personen antagelig ikke skal komme tilbake til sitt tidligere arbeid, må du mentalt innstille deg på å erstatte begrepene "tidligere arbeid" og "tidligere jobb" med "arbeid" eller "arbeid generelt" når du utfører graderingen.

4.1 Generell Graderings Nøkkel

Hvert punkt graderes på et 4-punkt skala. Graderingen baseres på følgende definisjoner:

4 = Understøtter sterkt: Ulike faktorer støtter sterkt at personen kommer tilbake til tidligere arbeid. Det er sannsynlig at de ulike faktorene vil gi positiv utslag for personen og være fordelaktig for at han/hun kan komme tilbake til tidligere arbeid.

3 = Understøtter: Ulike faktorer støtter at personen kan komme tilbake til sitt tidligere arbeid. Positive aspekter slår ut negative faktorer til fordel for at vedkommende kan returnere til tidligere arbeid.

2 = Hindrer: Faktorer forstyrrer at personen kan returnere til tidligere arbeid. Negative aspekter slår ut positive faktorer og er en ulempe for at personen kommer tilbake til tidligere arbeid.

1= Hindrer sterkt: Ulike faktorer er til betydelig hinder for at personen kan returnere til arbeid. Det er mest sannsynlig at disse faktorene til sammen gir et negativt utslag og er til hinder for at han/hun kommer tilbake til sitt tidligere arbeid.

I/A = Ikke aktuelt: Ikke nok informasjon til å gradere dette punktet, eller punktet er uaktuelt i personens arbeidssituasjon.

Vær oppmerksom på at en slik 4-punkt skala ikke inneholder et midtpunkt, som man for eksempel finner på en 5-punkt skala (da er pkt. "3" midtpunktet). Det har vist seg at ved gradering vil mange ofte benytte seg av midtpunktet, ikke på grunn av at positive og negative faktorer oppveier hverandre, men fordi de mangler tilstrekkelig informasjon for å ta en beslutning om punktet skal graderes positivt eller negativt. I slike tilfeller bør punktet graderes "I/A" (ikke aktuelt). **Det anbefales likevel at du tar stilling til om punktene slår ut positivt eller negativt.** Ved å ta stilling til samtlige punkter, vil en å få bedre innsikt over de psyko-sosiale og miljømessige faktorene som påvirker personens muligheter for å returnere til lønnet arbeid.

Skjemaet inkluderer felt for kommentarer til graderingen av variablene. Feltene brukes til å notere begrunnelsen for graderingen.

4.2 Spesifisert Graderings Nøkkel For Hver Enkel Variabel

Denne delen har følgende format: Først defineres overordnet kategori. Deretter følger retningslinjer for gradering av de enkelte variablene innefor hver kategori.

Mestringsoppfatning	
Definisjon:	Oppfatninger og forventninger en person har om egen effektivitet i arbeidssituasjonen.
1. Vurderer sine evner og personlige begrensninger	
Definisjon	Individets evne til å vurdere egne evner realistisk og hvilken betydning disse har for arbeidsprestasjonen.
Gradering	
4	Personen vurderer sine evner og personlige begrensninger realistisk. Det er høyst sannsynlig at denne innsikten vil være av nytte og til fordel for at personen kan returnere til arbeid.
3	Personen har til en viss grad kompetanse til å vurdere egne evner og personlige begrensninger. Denne vurderingsevnen er til fordel for at personen kan returnere til arbeid.*
2	Personen har problem med å vurdere sine evner og personlige begrensninger. Disse vurderingsvanskene er en ulempe for at personen kommer tilbake til arbeid.
1	Det er tydelig at personen viser manglende evner til å vurdere egne muligheter eller personlige begrensninger. Mangelen på innsikt kan være til hinder for at personen kan returnere til arbeid.
*Ved vurdering av mestringsoppfatning kan du komme ut for to problem;	
<ul style="list-style-type: none"> • Fornektelse, det vil si mangelfull innsikt i aktuelle personlige begrensninger; Hvor en person ikke erkjenner sine grenser, "overdriver" (arbeider for hardt), ikke bruker kroppen sin hensiktsmessig eller unngår å følge gjeldende forholdsregler. • Overdrivelse av symptom, det vil si at problemene eller symptomene oppfattes unødvendig store; Hvor en person overdriver egne personlige symptomer og overdriver sine begrensninger. 	
2. Egne forventninger til å lykkes i arbeid	
Definisjon	Personens tro på at han/hun skal kunne komme tilbake til lønnsarbeid.*
Gradering	
4	Personen er optimistisk når det gjelder å returnere til arbeid. Denne optimismen vil sannsynligvis bidra til at han/hun vil kunne returnere til arbeidslivet.
3	Personen viser optimisme når det gjelder å gå tilbake til sitt tidligere arbeid. Selv om han/hun ikke er helt trygg på sine muligheter, burde graden av mestringsoppfatning være til støtte for at personen kommer tilbake til lønnet arbeid.
2	Personen er usikker på om det er realistisk at en kan returnere til sitt tidligere arbeid. Mangelen på selvtillit og mestringsoppfatning sees som et mulig hinder for at personen vil kunne returnere til arbeidslivet.
1	Personen uttrykker klart skepsis til egen evne for å kunne returnere til arbeid. Denne skepsis sees som et betydelig hinder for at personen kan returnere til lønnet arbeid.
* Ved vurderingen, ha spesielt fokus på i hvilken grad personen selv ser det som sannsynlig at	

han/hun kan gå tilbake til lønnsarbeid. En persons optimisme knyttet til muligheten for å komme tilbake til jobb kan være en verdi i seg selv, også når den er urealitisk (OBS: personens evne til å vurdere egne muligheter for å gå tilbake til arbeid dekkes av forrige punkt).	
3. Tar ansvar	
Definisjon	Hvor mye ansvar en person tar for sine arbeidshandlinger og konsekvensene av disse.
Gradering	
4	Personen tar ansvar for sin arbeidssituasjon og viser evne til aktive handlinger i møte med utfordringer i arbeidssituasjonen. Denne evne vil sannsynligvis være til fordel for at personen kan gå tilbake til arbeidslivet. Eksempel: "Hvis jeg ikke hører fra sjefen om når jeg kan begynne igjen, skal jeg kontakte ham i slutten av uka"
3	Personen tar ansvar for å igangsette handlinger og møte utfordringer i arbeidssituasjonen, men viser samtidig begrensninger innen dette området. Personens positive evner er sterkere enn begrensningene til fordel for å kunne returnere til arbeid.
2	Personen viser manglende initiativ og passivitet i i møte med utfordringer i arbeidssituasjonen. Dette vil være en ulempe for at personen kan komme tilbake til arbeid.
1	Personen tar ikke ansvar, er passiv og legger ansvaret for sin situasjon på andre personer eller eksterne hendelser. Dette er til betydelig hinder for at personen kan returnere til arbeid. Eksempel: "Jeg venter på å høre hva legen min sier. Han prøver fremdeles å finne ut hva som feiler meg, slik at han kan behandle meg".
* En person som viser handlekraft og reagerer positiv på utfordringer gjennom handling utøver kontroll over sin egen arbeidssituasjon. Dette omtales som "egenkontroll", i motsetning til "ekstern kontroll" som beskriver de tilfeller hvor personen blir styrt av eksterne faktorer (mennesker eller hendelser) i sitt arbeid.	
*Vær oppmerksom på at personen kan påta seg (eller føle) for mye ansvar i sin situasjon (for eksempel: føler ansvar for situasjoner utenfor sin kontroll). Dette kan komme til syne ved at personen har en vane som viser behov for å ha full kontroll. Han/hun har problemer med å akseptere at noe er utenfor hans/hennes kontroll. Mens en stor evne til å føle ansvar kan være til støtte for å returnere til arbeid, kan "overansvarlighet" være et hinder. Dersom dette er betegnende for situasjonen, blir det viktig å avgjøre hvorvidt evnen til å ta ansvar er til fordel eller ulempe for at personen kan komme tilbake til arbeid.	

Verdier	
Definisjon:	Personen har forestilling om hva som er riktig, galt, og/eller viktig i sitt arbeid- og om å være en arbeider.
4. Innstilling til arbeid	
Definisjon	Personens pliktfølelse i sitt arbeid og hvor viktig en oppfatter at arbeid er.
Gradering	
4	Personen har vist engasjement i sitt arbeid og det å være en arbeider. Personen verdsetter fortsatt arbeid. Eksempel: "Å være familieforsørger er viktig for meg. Jeg har jobbet mye overtid og har ofte arbeidet i lunsjpausen for å tilfredsstille en kunde."
3	Personen har vist noe engasjement i sitt arbeid. Selv om engasjementet ikke er stort, er det imidlertid sterk nok til å støtte at personen kommer tilbake til arbeid.
2	Personen har vist lite engasjement i sitt arbeid og/eller den nåværende situasjon har redusert verdien av arbeid for han/henne. Eksempel: Nærhet til pensjonsalder eller ønske om trygd og uro for negative konsekvenser ved å gå tilbake til arbeid kan svekke engasjement.
1	Personen har tidligere vist lite eller ingen engasjement eller ser liten verdi i å returnere til arbeid i den nåværende situasjonen.
5. Arbeidsrelaterte mål	
Definisjon	Evne til å sette seg og oppnå personlige mål i sitt arbeid (Dvs. hva som er av betydning å oppnå i arbeidssituasjonen).*
Gradering	
4	Personen har tidligere satt seg mål på jobb. Han/hun har laget planer for å oppnå sine mål og benyttet seg av muligheter for fremmelse.
3	I noen grad har personen tidligere satt opp og oppnådd mål i sitt arbeid. Selv om dette ikke er spesielt fremtredende er det til fordel for at personen kan returnere til arbeid.
2	Personen setter seg sjelden mål på jobb. Denne mangel på initiativ antas å være en ulempe for å kunne returnere til arbeid.
1	Personen har tidligere ikke satt seg mål på jobb. Personens manglende evne til å sette mål vil mest sannsynlig være et hinder for at han/hun kan gå tilbake til sitt arbeid.
* Tegn på at personen setter seg mål og oppnår mål kan man finne i situasjoner hvor han/hun tidligere har satt seg og oppfylt mål knyttet til produktivitet, og at personen aktivt har arbeidet for å oppnå kompetanse, opplæring og fremmelse.	

Interesser	
Definisjon:	Den glede eller nytelse og tilfredshet personen finner i og utenfor arbeidslivet.
6. Arbeidsglede	
Definisjon	Gleden eller den tilfredshet personen finner i arbeid. Kommentar: Personen kan beskrive faktorer/ting som han/hun liker ved arbeid, som for eksempel; muligheten til å bruke egne ferdigheter, personlige utfordringer, forhold til medarbeidere, osv.
Gradering	
4	Personen viser stor glede og interesse i arbeidet. Han/hun uttrykker entusiasme til store deler av jobben.
3	Personen viser moderat glede og interesse for arbeidet. Selv om dette ikke er utpreget, er holdningen tilstrekkelig til at den kan ansees som en fordel for at personen vil kunne returnere til tidligere arbeid.
2	Personen uttrykker blandede følelser i forhold til jobben; få deler i jobben er interessante eller engasjerende. Denne manglende entusiasme sees som et hinder for å kunne komme tilbake til tidligere arbeid.
1	Personen liker ikke arbeid. Eksempel: "Den beste ved å være i jobb er etter arbeidsdagens slutt. Hvis jeg kunne velge ville jeg... istedenfor å gå på denne jobben."
7. Følger interesser	
Definisjon	Personens evne til å identifisere og vurdere sine interesseområder, og finne måter å bruke disse på, i og utenfor arbeidslivet. Personens vilje til å utforske muligheter for å gjøre arbeid og fritid interessant.
Gradering	
4	Personen har utnyttet sine ferdigheter til å gjøre arbeidet og andre daglige aktiviteter interessante. Han/hun undersøker og vurderer sine muligheter for å kunne gledes ved arbeid og fritid. Disse aktiviteter støtter personen i å returnere til sitt tidligere arbeid. Eksempel: "Jeg liker å jobbe med maskiner. Når jeg ikke vedlikeholder utstyret på jobben, bruker jeg mye tid på å reparere/fikse min egen bil".
3	Personen viser til en viss grad innsikt i egne interesser og utnytter disse interessene i jobben. Selv om denne innsikten ikke er så uttalt, ansees den som tilstrekkelig til å støtte at han/hun kommer tilbake til tidligere arbeid.
2	Personen gjør bare sporadiske forsøk på å gjøre arbeidet eller andre dagligeaktiviteter interessante. Mangel på initiativ ansees som et hinder for at han/hun kan komme til sitt tidligere arbeid.

1	<p>Personen anstrenger seg lite for at arbeid eller andre aktiviteter skal bli interessante. Er ikke i stand til å utnytte og koble ferdigheter og interesser til arbeidssituasjonen.</p> <p>Eksempel: "Jeg jobber kun for pengene. Jeg stiller bare opp og gjør som jeg får beskjed om".</p>
---	---

Roller	
Definisjon:	Denne prosessen omfatter internalisering av roller. Det innebærer å kunne se seg selv som en arbeider, mor/far, student osv. Internaliserte roller er forestillinger personer har om seg selv; som innehavere av ulike posisjoner innen sosiale grupper, og forventninger og plikter som tilhører disse.
8. Identifisering som arbeider	
Definisjon	Personen identifiserer seg med rollen som arbeider.
Gradering	
4	<p>Personen identifiserer seg sterk med rollen som arbeider. Personens kommentarer viser at rollen som arbeider er en meget viktig del av hans/hennes liv.</p> <p>Eksempel: "Jeg vet ikke hva jeg skulle gjøre hvis jeg ikke hadde arbeidet."</p>
3	Personen identifiserer seg som en arbeider. Denne identifiseringen er ikke sterk, men tilstrekkelig til å støtte at han/hun kommer tilbake til sitt tidligere arbeid.
2	Personen identifiserer seg minimalt med rollen som arbeider. Denne mangel på identitet ansees som et hinder for at personen kommer tilbake til tidligere arbeid.
1	<p>Personen identifiserer seg ikke med arbeiderrollen. Hans/hennes manglende identifikasjon med arbeiderrollen anses som et klart hinder for at han/hun kan komme tilbake til sitt tidligere arbeid.</p> <p>Eksempel 1: "Jeg skulle ha søkt uføretrygd før og unngått dette.."</p> <p>Eksempel 2: "Jeg kunne venne meg til å gå arbeidsledig.."</p>
9. Forventninger til arbeiderrollen	
Definisjon	Personens evne til å internalisere generelle og spesifikke forventninger til arbeid. Generelle forventninger til arbeid omfatter grunnleggende plikter som å komme til riktig tid, gi melding når man er syk, samarbeide med andre osv. Spesifikke forventninger kan ha å gjøre med aktuelle arbeidsprestasjoner eller til områder som sikkerhet og respektfull kundebehandling.
Gradering	
4	<p>Personen viser en utmerket forståelse for hva som er ens generelle og spesifikke ansvarsforhold på jobben. Han/hun kan beskrive i detalj hva som forventes av en på jobben.</p> <p>Eksempel: "Jeg vet at før jeg går tilbake til arbeid må jeg kunne jobbe minst 6 timer om dagen. Mens sjefen antagelig vil gi meg 2 uker for å komme opp på en full arbeidsdag, vil mine kolleger sikkert forvente at jeg begynner å jobbe overtid med</p>

	det samme. Jeg må ta en prat med dem"
3	Personen viser innsikt i generelle og spesifikke ansvarsforhold knyttet til jobben. Selv om innsikten er noe mangelfull, ansees den som en støtte for å kunne komme tilbake til arbeid.
2	Personen viser at han/hun har vansker med å beskrive sine ansvarsområder. Han/hun kan være bevisst noen generelle forventninger, men personen mangler en spesifikk oppfattelse av hva som forventes av ham/henne. Denne vansken med å klargjøre hva som er ens ansvarsområde ansees som en ulempe for å kunne returnere til arbeid.
1	Personen har ingen forestilling om forventninger knyttet til arbeid. Han/hun er ikke i stand til å beskrive generelle eller spesifikke forventninger i arbeidssituasjonen. Eksempel: "Jeg gjør bare det jeg får beskjed om. Arbeidslederen bestemmer."
10. Påvirkning av andre roller	
Definisjon	Hvor mye andre roller i personens liv påvirker at han/hun går tilbake til arbeid.
Gradering	
4	Andre roller personen innehar gir sterke føringer for at han/hun går tilbake til arbeid. Eksempel: Personen har to barn som er avhengige av hans/hennes inntekt. Hun/han søker forfremmelse for å hjelpe sin eldste sønn til muligheten for å ta høyere utdanning.
3	Andre roller personen har støtter i noen grad at han/hun vil returnere til arbeid. Selv om personen kan noen roller som understøtter arbeiderrollen, støtter disse kanskje ikke gjenopptakelse av tidligere arbeid helt ut.
2	Personens ulike roller forstyrrer tilbakevendingprosessen til tidligere arbeid. Personen kan ha noen roller som støtter opp om det å være i lønnet arbeid, mens det er andre roller som hemmer denne effekten. Eksempel: Personen identifiserer seg i liten grad med arbeiderrollen, men personen har for tiden tatt på seg "sykerollen". Familie og venner oppfatter ham/henne som "syk".
1	Personens andre roller er til betydelig hinder for at han/hun vil komme tilbake til sitt tidligere arbeid. Eksempel: Personen er nær pensjonsalder/pensjonistrollen, eller hun/han har engasjert seg sterkt i en konkurrerende rolle. Dette kan for eksempel være en fritidsinteresseav stor verdi, oppstart av eget firma, eller at barna er blitt voksne og ikke lenger avhengig av foreldrenes økonomiske støtte.

Vaner	
Definisjon:	Vaner er indre forestillinger som er grunnlaget for rutiner og typiske fremgangsmåter personen anvender ved utførelse av ulike aktiviteter. Begrepet omfatter både organisering av atferd over tid og måten aktiviteten utføres på. Organisering av vaner både i arbeidssituasjonen og i livet forøvrig, påvirker i hvilken grad en person har en tidsbruk som understøtter en kompetent utøvelse av de ulike rollene personen kan ha.
11. Arbeidsvaner	
Definisjon	Grad av struktur og rutine i arbeidet.
Gradering	
4	Personen viser en høy grad av struktur i sitt dagligt arbeid og dette fører til positive resultater for ham/henne som arbeider.
3	Personen viser tegn til "gode" arbeidsvaner. Selv om det også er indikasjoner på "dårlige" arbeidsvaner, antas hans/hennes egenskaper på dette område å være til støtte for at han/hun kommer tilbake til arbeid.
2	Personen viser lite tegn på "gode" arbeidsvaner. Han/hun kan ha "dårlige" arbeidsvaner som er en ulempe for å kunne returnere til tidligere arbeid.
1	Personens arbeidsvaner er til betydelig hinder for at han/hun kommer tilbake til tidligere arbeid.
12. Daglige rutiner	
Definisjon	Grad av struktur og rutine utenfor arbeid.
Gradering	
4	Personen viser evne til god organisering og strukturering av rutiner utenfor arbeidstiden. Personens daglige rutiner utenfor arbeid støtter hans/hennes arbeidsrutiner. Eksempel 1: "Jeg må legge meg tidlig, fordi jeg må være på jobben klokken 6." Eksempel 2: "Hver kveld må jeg lage meg en arbeidsplan for neste dag"
3	Personen viser tegn på at han/hun har daglige rutiner utenfor arbeid. Selv om rutinene nødvendigvis ikke er særlig strukturert, ansees de som en støtte for at han/hun kan komme tilbake til sitt tidligere arbeid.
2	Personens problemer med å opprettholde rutiner utenfor arbeid, ansees som en ulempe for at han/hun kan komme tilbake til sitt tidligere arbeid.
1	Personens daglige rutiner utenfor arbeid er til betydelig hinder for at han/hun kan komme tilbake til sitt tidligere arbeid.

13. Tilpasser rutiner for å minimalisere vanskeligheter	
Definisjon	Måten personen har strukturert sin tid, rutiner og vaner på, - etter at de personlige forutsetningene ble endret. Årsak til endrede rutiner kan være grunnet i en skade eller at en har vært ute av arbeidslivet lenge.
Gradering	
4	Ved å endre rutiner utenfor arbeid viser personen gode tilpasningsevner som er til støtte for at han/hun kommer tilbake til arbeid. Personens evne til endring av daglige rutiner har gitt positive resultater. Eksempel 1: "Før jeg ble skadet pleide jeg å jogge hver morgen. Jeg kan ikke jogge nå, men jeg kan gå en tur hver morgen og kveld" Eksempel 2: "Siden jeg skadet ryggen, tar det lengre tid å stelle meg hver dag. Nå står jeg opp tidligere slik at jeg har tid til å stelle meg uten gjøre skaden verre."
3	Personen viser tilpasningsevne. Selv om tilpasningsevnen mangler til en viss grad, ansees den som tilstrekkelig for å være til støtte for at personen kommer tilbake til arbeid.
2	Personen viser begrenset evne til tilpasning ved endring av rutiner som kan kompensere for sine begrensninger. Personens marginale tilpasningsferdigheter vil sannsynligvis være en ulempe for at han/hun kan returnere til arbeid. Eksempel: "Siden jeg skadet ryggen min har jeg brukt mye tid foran TV'n, men jeg prøver å gjøre andre ting av og til."
1	Personen har ingen evne til å endre rutiner for å overvinne sine begrensninger. Mangel på slike tilpasningsferdigheter er til betydelig hinder for at han/hun kan komme tilbake til arbeid. Eksempel 1: "Siden jeg skadet ryggen må familien gjøre alt for meg. Før jeg blir kurert er det ingenting jeg kan gjøre med det." Eksempel 2: "Jeg vet jeg ikke skulle, men jeg har klippet plenen og reparert gjerdet. Jeg vil ikke spørre andre om hjelp til å holde ting i orden".

Omgivelsene	
Definisjon:	De objekter, personer og hendelser personen møter og samhandler med ved sine hverdagsrutiner.
14. Arbeidsplassens påvirkning	
Definisjon	De fysiske omgivelsene hvor personer tilbringer arbeidsdagen. Personens inntrykk av hvordan det (fysiske) arbeidsmiljøet kan være til støtte eller hinder for at han/hun kan returnere til arbeid.
Gradering	
4	Arbeidsplassens fysiske beskaffenhet er godt egnet for at personen kan returnere til arbeid. Selv om skaden/plagene fører til personlige begrensninger vil ulike faktorer i omgivelsene bidra til at personen kan gå tilbake til arbeid. Eksempel: En person med ryggsmarter kan hjelpes med lettere

	utstyr/arbeidsredskap eller få hjelp av andre for å lette den fysiske belastningen.
3	Enkelte faktorer ved arbeidsplassen er til støtte for at personen kan returnere til sitt tidligere arbeid, mens andre faktorer som antagelig ikke vil kunne endres kan være til hinder. Alt tatt i betraktning vil omgivelsene på arbeidsplassen støtte at personen kan returnere til tidligere arbeid.
2	Flere faktorer ved arbeidsplassen innvirker negativt på personens mulighet for å kunne gå tilbake til jobben. Alt i alt ansees de ulike faktorer som et hinder for at personen kan returnere til arbeid. Eksempel: "Jeg vet at på enkelte dager kan jeg få hjelp til tunge løft. Men andre dager, ved stort fravær eller når det er travelt, er det ikke mulig å få hjelp.
1	Personens fysiske arbeidssituasjon vil være til betydelig hinder for at personen kan returnere til tidligere arbeid på grunn av mangelen på muligheter for tilpassing av arbeidsplass eller arbeidsoppgaver. Eksempel: "Min jobb inneholder bare tunge løft og jeg jobber alene hele dagen. Jeg kan ikke se hvordan jeg kan endre på noe."
15. Familiens og venners påvirkning	
Definisjon	Familie og venners påvirkning på personens evne til å returnere til arbeid.
Gradering	
4	Familie og venner støtter fullt ut at personen kommer tilbake til til arbeid. Familie og venners påvirkning gir positive konsekvenser for personen. Familie og venner forventer at personen skal gå tilbake til arbeid. Eksempel 1: "Min bror satser på at jeg kommer tilbake til arbeid slik at vi kan holde firmaet gående" Eksempel 2: "Ektefellen ønsker at jeg skal gå tilbake til arbeid slik at hun/han kan slutte i sin jobb på fabrikken."
3	Familie og venner støtter at personen kommer tilbake til til arbeid. Selv om familie og venner er ambivalent i forhold til at personen går tilbake til arbeid, ansees de som støttende når alt taes i betraktning.
2	Personens familie og venner virker ambivalent i forhold til at personen kommer tilbake til til sitt tidligere arbeid. Disse blandede følelsene kan være en ulempe for at personen vil returnere til tidligere jobb. Eksempel: "Det virker som om min ektemake liker at jeg er hjemme og hjelper med barna, selv om hun savner inntekten min.
1	Personens familie og venner støtter ikke at han/hun kommer tilbake til arbeid. Eksempel 1: "Min ektemake vil heller jobbe og la meg være hjemme med babyen" Eksempel 2: "Mine venner synes det er bedre å gå på sykepenger. De sier jeg burde nyte det så lenge det varer."

16. Arbeidsgiverens påvirkning	
Definisjon	Personens oppfattelse av hvordan ledelsens innstilling og innvirkning er for mulighet for å returnere til arbeid..
Gradering	
4	<p>Personens arbeidsgiver er meget støttende til at han/hun kommer tilbake til sitt tidligere arbeid.</p> <p>Eksempel: "Jeg vet at han vil ha meg tilbake. Jeg er den eneste som kan operere papir-materen alene. Min arbeidsplass har et attførings opplegg. De har tatt tilbake andre arbeidere med lignende skader."</p>
3	<p>Personens arbeidsgiver virker villig til å tilby noe støtte slik at han/hun kan returnere til arbeid.</p>
2	<p>Det virker som personens arbeidsgiver til en viss grad legger hinder i veien for at han/hun kan returnere til sitt tidligere arbeid.</p> <p>Eksempel: "Det virker som sjefen min vil endre noen av arbeidsoppgavene mine, men han vil ikke vente til rehabiliteringsperioden er ferdig. Vi må snakke mer sammen."</p>
1	<p>Personens arbeidsgiver vil ha motforestillinger til at personen kommer tilbake til arbeid.</p> <p>Eksempel: "Jeg vet at sjefen min ikke ønsker meg tilbake. Han har samme holdning ovenfor alle arbeidstakere med plager. Han er ikke villig til å gi meg særbehandling."</p>
17. Medarbeideres påvirkning	
Definisjon	Medarbeideres innvirkning på personens mulighet for å returnere til sitt tidligere arbeid.
Gradering	
4	<p>Medarbeiderne er klart støttende slik at personen kan returnere til sin tidligere jobb.</p> <p>Eksempel 1: "Den tillitsvalgte sier han skal støtte meg... han vil slåss for at jeg får komme tilbake"</p> <p>Eksempel 2: "Mine arbeidskamarater spør hele tiden om når jeg kommer tilbake. Vi jobber virkelig bra sammen."</p>
3	<p>Noen medarbeidere er støttende, andre ikke. Alt i alt vil medarbeiderne antagelig støtte at personen kommer tilbake til jobb.</p>
2	<p>Noen medarbeidere er støttende, andre ikke. Sett under ett vil medarbeidernes holdninger antagelig hindre at personen kan returnere til sin tidligere jobb.</p>
1	<p>Medarbeiderne motarbeider aktivt at personen kommer tilbake i jobb.</p> <p>Eksempel: "Karene på jobben tror ikke at jeg kan gjøre jobben min skikkelig lenger. Jeg får bare skjeve blikk når jeg er innom på jobben."</p>

KAPITEL 5: GRADERINGSSKJEMA FOR WRI

Skjemaet (2 ark) finnes på de påfølgende sidene. Kopieres til eget bruk.

Skjemaet kan også lastes ned som word dokument fra denne URL:

www.hf.hio.no/ergo/wri-weis-download/wri.doc

Worker Role Interview – vurderingsskjema

Personen vurderes i forhold til å komme tilbake til sin tidligere jobb.

Personen i forhold til å komme tilbake til arbeid generelt.

Understøtter sterkt	Understøtter	Hindrer	Hindrer sterkt	Ikke aktuelt
4	3	2	1	I/A
Sterk støtte til at personen gjenopptar arbeid	Positive faktorer overskygger negative til fordel for gjenopptakelse av arbeid	Negative faktorer overskygger positive faktorer og forhindrer gjenopptakelse av arbeid	Forhindrer sterkt personens gjenopptakelse av arbeid	Ikke aktuelt eller ikke nok informasjon å vurdere ut fra
				Korte begrunnelser for graderinger
Mestringsoppfatning				
1. Vurderer sine evner og begrensninger	4 3 2 1 I/A			
2. Egne forventninger til å lykkes i arbeid	4 3 2 1 I/A			
3. Tar ansvar	4 3 2 1 I/A			
Verdier				
4. Innstilling til arbeid	4 3 2 1 I/A			
5. Arbeidsrelaterte mål	4 3 2 1 I/A			
Interesser				
6. Arbeidsglede	4 3 2 1 I/A			
7. Følger interesser	4 3 2 1 I/A			

Roller		
8. Identifisering som arbeider	4 3 2 1 I/A	
9. Forventninger til arbeiderrollen	4 3 2 1 I/A	
10. Påvirkningen av andre roller	4 3 2 1 I/A	
		Korte begrunnelser for graderinger
Vaner		
11. Arbeidsvaner	4 3 2 1 I/A	
12. Daglige rutiner	4 3 2 1 I/A	
13. Tilpasser rutiner for å minimalisere vanskeligheter	4 3 2 1 I/A	
Omgivelser		
14. Arbeidsplassens påvirkning	4 3 2 1 I/A	
15. Familiens og venners påvirkning	4 3 2 1 I/A	
16. Arbeidsgiverens påvirkning	4 3 2 1 I/A	
17. Medarbeideres påvirkning	4 3 2 1 I/A	

KAPITEL 6: FORSKNING OM WRI & REFERANSELISTE

Forskning om WRI

Biernacki (1993) undersøkte WRI's interbedømmer-reliabilitet og test-retest-reliabilitet. Dataene ble analysert med interclass correlasjon coefficient (ICC). Resultatet viste at WRI hadde en akseptabel interbedømmer-reliabilitet med korrelasjon for WRI's variabler mellom 0.46 og 0.92 og en god test-retest-reliabilitet da test-retest korrelasjonen lå mellom 0.87 og 0.94.

Gern (1993) har studert WRI's innholdsvaliditet. Dataene ble analysert ved hjelp av Rasch analyse. Resultatet viste at samtlige variabler i WRI med unntak av to var valide. De to variablene som ikke var valide kom fra området miljø og var variablene "arbeidsplass" og "sjef". Gjennom Rasch analysen framkom det også at man gjennom WRI's vurderingsskjema får fram forskjeller mellom personers psykososiale arbeidsevne.

Lin (1994) har også studert WRI's innholdsvaliditet og reliabilitet etter at variablene "arbeidsplass" og "sjef" ble omarbeidet så det tydeligere framgår at det er personens oppfatning av miljøet og ikke miljøet i seg selv som bedømmes. Dataene ble bearbeidet ved hjelp av Rasch analyse. Lin fant at alle variabler i WRI med unntak av "oppfatning av sjef" målte psykososial arbeidsevne. For 98 % av personene som deltok i studien fant hun at WRI var reliabel. Lin fant også at WRI variablene fungerte likt for to ulike pasientgrupper, det vil si en gruppe med ryggskader og en med skader i ekstremitetene.

WRI's prediktive validitet når det gjelder tilbakeføring til arbeidet ble sammenlignet med demografiske faktorerens prediktivitet. Data fra intervjuer med 42 personer i studien til Gern (1993) og studien til Lin (1994) ble brukt. Regresjonsanalyse ble brukt for å sammenligne ulike demografiske data som kronisk sykdom, sosial status, alder, diagnose og antall operasjoner med data fra WRI intervjuene. Resultatet viste at det av disse ulike variablene bare var WRI-bedømmingen som var prediktiv for tilbake-til-arbeid. (Veloza, Kielhofner, Fisher, Gern, Lin, Ahzar & Lai, in press)

Karlson og Haglund (1996) testet svensk oversettelse av WRI, WRI-S, i forhold til innholdsvaliditet før den ble gitt ut. Dataene ble analysert ved Rasch analyse. Resultatet viste at alle variabler i WRI med unntak av to miljøvariable måler psykososial arbeidsevne. De to variablene som ikke var valide var "oppfatning av sjef" og "oppfatning av medarbeidere". Videre ble instrumentet testet i forhold til om det var valid uavhengig av kultur og diagnose. Data fra pasienter med psykiske lidelser i Sverige ble sammenlignet med data fra en undersøkelse av pasienter med somatiske lidelser i USA. Resultatet viste at WRI har god innholdsvaliditet og at WRI var valid både innen somatikk og psykiatri samt i forhold til språk og kultur.

Innholdsvaliditet og interbedømmer-reliabilitet av WRI-S, versjon 1, ble testet av Ekbladh (1999) Korrelasjonen mellom bedømmerne ble beregnet med Interclass Correlation Coefficient (ICC,2) Verdien av ICC gikk fra 0.14 til 0.63. Ut i fra dette resultatet ble WRI-S endret og 2.versjon ble publisert.

Referanseliste

Litteratur:

- Biernacki, S.D., 1993, *Reliability of the Worker Role Interview*. American Journal of Occupational Therapy, 47, 797-803
- Ekbladh, E., Haglund, L., 1998, *WRI-S*. Avdeling for arbetsterapi, Institutionen for nervsystem och rörelsesorgan, Hälsouniversitetet Linköping.
- Ekbladh, E., 1999, *Prövning av svenska versionerna av Worker Role Interview och Work Environment Impact Scale*. D-opsats. Institusjonen for nervsystem og rörelsesorgan, Linköping: Helseuniversitetet.
- Ekbladh, E. og Haglund, L. 2000, *WRI-S versjon 2*. (svensk oversettelse av: Velozo, Kielhofner og Fisher, 1998. Worker Role Interview)
- Fisher, G. 1999, *Administration and application of the Worker Role Interview: Looking beyond functional capacity*. Work, 12/99, 25-36
- Gern, A.R. 1993, *Validity of the Worker Role Interview*. Masters thesis, University of Illinois at Chicago.
- Haglund, L., Karlsson, G., Kielhofner, G., og Lai, J.S. 1997, *Validity of the Swedish Version of the Worker Role Interview*. Scandinavian Journal of Occupational Therapy, 4/1997, 23-29.
- Karlsson, G., og Haglund, L. 1996, *Bedømmning av arbeidsroll (WRI). Version 1*. Linköping: Linköpings Universitetet
- Kielhofner, G., 1985, *A Model of Human Occupation - Theory and application*, Williams & Wilkins
- Kielhofner, G., 1995, *A Model of Human Occupation - Theory and application*, 2nd edition, Williams & Wilkins
- Kielhofner, G., 2002, *A Model of Human Occupation - Theory and application*, 3rd edition, Williams & Wilkins
- Kielhofner, G., Ellingham, B. og Ness, N.E. 1997, *Modell for Menneskelig Aktivitet*, Ergoterapeuten nr 13, 1997. (se URL nedenfor).

Kielhofner, G., m.fl. 1999, *The model of human occupation: understanding the worker who is injured or disabled*. Work, nr. 12/99.

Kielhofner, G., 2002, *Model of Human Occupation*. Third edition. Lippincott Williams & Wilkins.

Lin, F.L. 1994, *The Worker Role Interview: Construct validity across diagnoses*. Masters Thesis. University of Illinois at Chicago.

NOU 2000:27, Sykefravær og uførepensjonering – Et inkluderende arbeidsliv (Sandmann utvalgets innstilling)

Veloza, C., Kielhofner, G., og Fisher, G. 1998, *A User's Manual for the Worker Role Interview, versjon 9*. Model of Human Occupation Clearinghouse, University of Illinois at Chicago.

Veloza, C.A., Kielhofner, G., Gern, A., Lin, F-L., Azhar, F., Lai, J-S., Fisher, G. (1999), *Worker Role Interview: Toward Validation of a Psychosocial Work-Related Measure*. Journal of Occupational rehabilitation, Vol. 9, No 3, 1999, s 153-168

Internett

Arbeids og administrasjonsdepartementet, "Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv", <http://www.dep.no/aad/arbeidsliv/p30000972/002001-990393/index-dok000-b-n-a.html>

Ellingham, B., MoHO på norsk, <http://www.hf.hio.no/ergo/moho/>

Høgskolen i Oslo, Ergoterapeututdanning, "Arbeid, Arbeidsliv og Arbeidshelse", <http://www.hf.hio.no/ergo/arbeid/>

Kielhofner, G., Ellingham, B. og Ness, N.E. 1997, Modell for Menneskelig Aktivitet, <http://www.netf.no/artikler/mma.htm>

Model of Human Occupation Clearinghouse, <http://www.moho.uic.edu/>

Worker Role Interview (WRI) er et semistrukturert intervju som anvendes i utredning av psykososiale faktorer i en arbeidslivsrettet rehabilitering prosess. Under intervjuet bes personen om å diskutere ulike sider av sitt liv og arbeidserfaring. I en utredning kan WRI kombinere opplysninger fra intervju og observasjon i ulike arbeidsatferd- og funksjonsverdier. Hensikten er å identifisere de psykososiale og miljømessige faktorene som kan påvirke personens evne til å vente tilbake til arbeidsliv (Veloza m.fl. 1998) WRI er basert på Modell of Human Occupation (Kielhofner 1996, 19997, 2002) og evaluerer personens motivasjon og oppfattelse av seg selv i arbeiderollen, arbeidsmiljøet og den støtte vedkommende finner i sine omgivelser.

WRI fokuserer på

- konsekvensene en skade har for personens liv i – og utenfor arbeidssituasjonen
- personens arbeidserfaring og arbeidsopplevelser
- personens planer for tilbakevending til arbeidsliv

Instrumentet er utviklet for å kunne benyttes frittstående men WRI kan kombineres med Work Environment Impact (WEIS) (Moore m.fl. 1998, Ekbladh og Haglund 2000). WRI er oversatt til svensk og er tatt i bruk av ergoterapeuter ved flere institusjoner som driver arbeidslivsrettet rehabilitering og utredning. Terapeuter som bruker WRI oppfatter det som et viktig supplement og korrektiv til instrumentelle funksjonsvurderinger.

Denne norske utgaven av WRI er utarbeidet av Brian Ellingham, Høgskolen i Oslo og Klara Jakobsen, Høgskolen i Sør-Trøndelag.

VIKTIG: Vær oppmerksom på at WRI ikke er utviklet som et selv-rapporterings verktøy. Hensikten med intervjuet er å skaffe informasjon som kan danne grunnlag for intervjuerens vurdering av klienten. Hvis målet er å få frem klientens vurdering av situasjonen bør man vurdere å bruke supplerende eller alternative instrument.

Brian Ellingham, høgskolelektor ved Ergoterapeututdanningen, Avdeling for Helsefag, Høgskolen i Oslo

Klara Jakobsen, høgskolelektor ved Institutt for ergoterapeut-utdanning, Avdeling for helse- og sosialfag, Høgskolen i Sør-Trøndelag.

UTREDNING AV PSYKOSOSIALE
FAKTORENE I EN ARBEIDSLIVS
RETTET REHABILITERING
PROSSESS