

FRISK BRIS

En evaluering av rehabiliteringsvirksomheten Frisk Bris i Bamble kommune



FRISK BRIS

Evalueringsrapport

Versjon 1

Ragnhild Riis og Solveig Hauge

SAMMENDRAG

Bamble kommune startet i 2009 et nytt rehabiliteringstilbud kalt Frisk Bris. Frisk Bris skulle være et «rehabiliteringsintegriert senter» der ulike brukergrupper skulle få oppfølging gjennom forpliktende samarbeid mellom bruker, kommunale tjenester, spesialisthelsetjeneste og NAV. Kommunene skulle ha en sentral rolle i organisering og samordning av tjenestene, og spesialisthelsetjeneste og NAV skulle bidra med faglige ressurser og kompetanse. Videre ble det lagt stor vekt på brukernes egne ressurser, for å mestre egen livssituasjon og øke livskvalitet og deltakelse i samfunnet. Frisk Bris har fra 2009 fram til 2016 videreutviklet tjenestetilbudet, økt aktiviteten og hatt en tydelig økning i antall brukere og tilsatte. Frisk Bris er blitt kjent som et tilbud som kan vise til gode resultater og fornøyde brukere.

I 2015 fikk Senter for omsorgsforskning, sør ved Høgskolen i Sørøst-Norge i oppdrag å evaluere Frisk Bris, med Bamble kommune som oppdragsgiver. Hensikten med evalueringen var å beskrive suksesskriterier og forbedringsområder. Data er samlet inn ved hjelp av fire datasamlingsmetoder. Det er gjennomført brukerundersøkelse med spørreskjema, deltakende observasjoner, dokumentstudier og intervjuer. Utvalget har bestått av ansatte og brukere ved Frisk Bris, et medlem i styringsgruppen, sentrale politiske aktører i Bamble kommune og noen utvalgte samarbeidspartnere som er ansatt i NAV og i Bamble kommune.

Evalueringen av Frisk Bris viser en organisasjon som er vellykket sett med brukernes øyne. Brukerne er gjennomgående svært fornøyd med innhold og tilrettelegging av tilbudet og måten de blir møtt på ved Frisk Bris. Rehabiliteringstilbudet ved Frisk Bris framstår som unikt på flere måter. Det mest spesielle er det tydelig verdiforankrede tjenestetilbudet, fleksibiliteten i tilbud og tilnærming, og organisering og samspill med andre kommunale enheter og politisk ledelse. Samtidig som Frisk Bris framstår som en målrettet og tydelig organisasjon med en tydelig leder, er den også preget av en kompleks organisasjonsmodell, stor frihet for de ansatte og kreative og utradisjonelle metoder. Dette gjør at Frisk Bris ser ut til å være preget av mange dobbeltheter eller motsetninger, noe organisasjonen forøvrig ser ut til å leve godt med. Motsetningene framstår slik sett som forenende motsetninger.

Evalueringen oppsummer følgende suksesskriterier, forbedringsområder og risikofaktorer:

Suksesskriterier	Forbedringsområder	Risikofaktorer
Verdiforankring av virksomheten	Skriftlig fremstilling i dokumenter og på nettsider	En eventuell utvidelse av organisasjonen
Tverrfaglig kompetanse og faglig engasjement	Oppfølging av egne kvalitetsforbedringsrutiner	Finansiering
Ledelse		
Fleksibilitet		
Struktur		
Samhandling		

FORORD TIL VERSJON 1

Denne evalueringsrapporten utgis i to versjoner. Dette er versjon 1, og trykkes kun i et opplag på 10 eksemplarer, hvorav åtte leveres oppdragsgiver. Versjon 2 vil utgis i skriftserien til *Senter for omsorgsforskning* og arbeidet med trykking og utgivelse vil ta noe lenger tid. Innholdsmessig vil det ikke gjøres noen endringer fra versjon 1 til 2. De endringene som skal gjøres er knyttet til formatering, redigering av layout, diagramformater osv.

Porsgrunn, 30. august 2016.

Solveig Hauge og Ragnhild Riis

INNHALDSFORTEGNELSE

SAMMENDRAG	2
FORORD TIL VERSJON 1	3
INNHALDSFORTEGNELSE.....	4
1 INNLEDNING	6
1.1 Frisk Bris	7
1.1.1 Historie	7
1.1.2 Organisering	8
1.1.3 Strategi, policy og verdier.....	9
1.1.4 Systematisk kvalitetsforbedring	11
1.1.5 Tilbud til brukerne	12
1.2 Om evalueringsrapporten	14
2 EVALUERINGSPROSJEKTET	14
2.1 Prosjektets bakgrunn og finansiering.....	14
2.2 Prosjektets formål	15
2.3 Finansiering	15
3 METODE OG GJENNOMFØRING	16
3.1 Metoder.....	16
3.1.1 Brukerundersøkelse med spørreskjema.....	16
3.1.2 Deltakende observasjoner.....	16
3.1.3 Dokumentstudier.....	17
3.1.4 Intervju	17
3.2 Metodiske refleksjoner	18
4. PRESENTASJON OG DISKUSJON AV RESULTATER.....	19
4.1 Resultater av brukerundersøkelsen	19
4.1.1 Bakgrunnsdata.....	20
4.1.2 Hvorfor benytter du deg av tilbudene ved Frisk Bris?.....	21
4.1.3 Hvordan var ditt første møte med Frisk Bris?	22
4.1.4 Hvordan vil du beskrive deg selv i rollen som bruker av tjenestene ved Frisk Bris?	24
4.1.5 Hva forbinder du med Frisk Bris?	26
4.1.6 Hvordan vil du beskrive ditt aktivitetsnivå?	28
4.1.7 Hvordan vil du beskrive deg selv i forhold til følgende utsagn?.....	30
4.1.8 Hvordan ser du for deg at livet ditt er om 5 år?.....	32
4.1.9 Hva er et meningsfylt liv for deg?.....	34
4.1.10 Brukernes råd og tilbakemeldinger til Frisk Bris.....	36

4.2	Resultater av intervjuene, observasjonene og dokumentstudiene	37
4.2.1	Uten verdiene blir vi som de andre	37
4.2.2	Arbeidsformer – noe mer enn en ansatt.....	39
4.2.3	Organisering og ledelse – det vanlige og det uvanlige.....	41
5	SENTRALE TEMAER I EVALUERINGEN.....	43
6	OPPSUMMERING.....	47
	REFERANSER.....	48
	VEDLEGG.....	49

1 INNLEDNING

Styrking av rehabiliteringstilbudet i helseforetak og kommuner har lenge vært et helsepolitisk satsningsområde (St. meld. nr. 21 (1998-99), St.meld. nr. 47 (2008-2009), Meld. St. 29 (2012-2013), Meld. St. 26 (2014-2015), Meld. St. 16 (2015-2016)). Stortingsmeldingene peker på at arbeidet med å etablere fleksible, koordinerte og effektive rehabiliteringstiltak ikke har lyktes i stor nok grad. For mennesker som er i behov av rehabilitering kan det være svært utfordrende å måtte forholde seg til mange aktører og systemer som ikke samarbeider. I møte med slike systemer kan brukere oppleve seg hjelpeløse og umyndiggjorte (Garsjø, 2010).

I stortingsmeldingen *Fra utenforskap til ny sjanse. Samordnet innsats for voksnes læring* drøftes nettopp den betydelige andelen av befolkningen som faller utenfor arbeidslivet. «Det norske samfunnet og arbeidslivet kjennetegnes av høy yrkesdeltakelse og en befolkning med høy kompetanse. Likevel står en betydelig andel av befolkningen utenfor eller i fare for å falle utenfor arbeidslivet, og arbeidsledigheten er økende. Kompetanse er en kilde til selvstendighet, sosial mobilitet og deltakelse. Samtidig byr kunnskapssamfunnet på utfordringer. Når kompetanse i større grad påvirker livet til den enkelte, blir også konsekvensene større for dem som faller utenfor» (Meld. St. 16 (2015-2016), 2015, s. 9).

Offentlige myndigheter har forsøkt å legge til rette for utvikling og styrking av velfungerende rehabiliteringstiltak ved å utvikle en nasjonal strategi for habilitering og rehabilitering (Helse- og omsorgsdepartementet, 2008). I *Nasjonal strategi for habilitering og rehabilitering 2008-2011* pekes det på at rehabilitering ikke har den posisjon og prestisje som de helse- og velferdspolitiske målene tilsier, og at dette må endres. Det skisseres ti sentrale punkter i endringsstrategien:

1. Habiliterings- og rehabiliteringsområdet må få tilstrekkelig ressurser og riktig kapasitet, og prioriteres bedre i de ulike tjenesteområdene i kommuner og spesialisthelsetjeneste.
2. Politisk styring skal styrkes gjennom sterkere medvirkning fra brukerorganisasjonene, noe som skal følges opp av Helse- og omsorgsdepartementet og brukerorganisasjonene i fellesskap.
3. Brukermedvirkning skal styrkes. Brukeren er sentral i egen rehabilitering. Likemannsarbeidet skal være en del av brukermedvirkningen.
4. Ansvarsområder med ansvar for arbeid, utdanning og oppvekstvilkår må samarbeide med og om den enkelte bruker for å lykkes. Dette vil bli fulgt opp på departements-, direktorats- og kommunalt nivå.
5. Koordinering av tjenestene og samhandling mellom nivåer fungerer ikke etter intensjonen, noe som har negative effekter for brukerne. Arbeidet med individuell plan og koordinerende enheter/tiltak i kommuner og mellom kommuner, spesialisthelsetjeneste og andre instanser må styrkes og gjennomføres i samsvar med intensjonen. Det må pekes ut personer i de ulike tjenestene med et spesielt ansvar for koordinering.
6. Rollen og rammebetingelsene til private institusjoner må avklares, da disse er en viktig ressurs i rehabiliteringsarbeidet.
7. Kommunene er helt sentrale i rehabiliteringsarbeidet, som skal tilbys på laveste effektive omsorgsnivå. Helheten i tjenesteytingen ivaretas ved at de ulike tjenestene ses i sammenheng.
8. Habiliterings- og rehabiliteringstjenestenes faglige kvalitet og status skal styrkes gjennom systematisk utvikling.
9. Verdigrunnlaget ivaretas gjennom et tilbud som ikke er avhengig av alder, kjønn, etnisitet, diagnose, samfunnsmessig lønnsomhet eller bosted.
10. Målet for rehabiliteringsarbeidet er å bedre og bevare funksjonsnivå, bidra til endring av helseskadelig livsstil, tilrettelegging for at eldre kan klare seg selv så lenge som mulig og bidra til at så mange som mulig er aktive deltakere i dagligliv, arbeidsliv og samfunnsliv (Helse- og omsorgsdepartementet, 2008).

Det sentrale oppdraget om forbedring av rehabiliteringstjenestene ble altså gitt til helseforetakene og alle landets kommuner, og ble tatt imot og søkt løst på ulike måter.

1.1 Frisk Bris

Høsten 2007 inviterte Helse Sørøst og NAV Telemark flere kommuner, deriblant Bamble kommune, til å delta i et samarbeidsprosjekt der hensikten var å prøve ut systematisk samarbeid mellom 1. og 2. linjetjenestene for å forbedre rehabiliteringstilbudet til brukerne. Prosjektet var forankret i *Nasjonal strategi for habilitering og rehabilitering 2008-2011* (Helse- og omsorgsdepartementet, 2008) og i *Tiltaksplan for rehabilitering i Helse Sør* (Dehli, 2010).

1.1.1 Historie

Invitasjonen fra Helse Sørøst og NAV Telemark ble godt mottatt av Bamble kommune der det allerede var politisk enighet om å styrke, samordne og effektivisere rehabiliteringstilbudet til innbyggerne (Dehli, 2010).

Utgangspunktet for prosjektet var etablering av gode tilbud i kommunene. Kommunene skulle ha en sentral rolle i organisering og samordning av tjenestene, og spesialisthelsetjeneste og NAV skulle bidra med faglige ressurser og kompetanse. Videre ble det lagt stor vekt på brukernes egne ressurser, for å mestre egen livssituasjon og øke livskvalitet og deltakelse i samfunnet. For å få til dette, skulle det opprettes et «rehabiliteringsintegreert senter» der de ulike brukergruppene skulle få oppfølging gjennom forpliktende samarbeid mellom bruker, kommunale tjenester, spesialisthelsetjeneste og NAV (Dehli, 2010).

Høsten 2007 ble Bamble kommune presentert for prosjektideen, og allerede i januar 2008 ble en prosjektgruppe nedsatt. Brukergrupper, organisering, finansiering, lokaler og navnet Frisk Bris ble bestemt i løpet av 2008. På nyåret 2009 startet Frisk Bris opp med prosjektleder og fysioterapeut i full stilling, og en rådgiver fra NAV i 60 % stilling. På dette tidspunktet ble det nedsatt en styringsgruppe med representanter fra Helse Sørøst (etter hvert Sykehuset Telemark HF), NAV Telemark, NAV Bamble og kommunalsjefene for de to områdene *Helse og omsorg* og *Kultur og oppvekst*. Organisatorisk ble Frisk Bris knyttet til kulturdelen av *Kultur og oppvekst* i kommunens administrasjon (Dehli, 2010).

I desember 2010 hadde Frisk Bris vært i drift i nærmere to år, og kommunestyret skulle ta stilling til om prosjektet skulle videreføres. I sin vurdering av saken skrev rådmannen:

«Kommunen må nå ta stilling til en videreføring av prosjektet. Det er i en slik situasjon alltid enklest å be kommunestyret om bevilgninger. Frisk Bris-prosjektet har så langt ikke bedt om bevilgninger fra kommunestyret, men har utnyttet muligheter til prosjektfinansiering og omdisponering av midler. Denne innovative holdningen videreføres i forslag til videre finansiering, hvor det legges vekt på omdisponering av midler, prosjektfinansiering og å kunne være i en tiltaksarrangør som tilbyr tjenester til NAV. Dette er en krevende form for finansiering, men er samtidig et uttrykk for en offensiv strategi. Etter rådmannens vurdering er det viktig å støtte og stimulere utviklingsarbeid, selv om det medfører en viss økonomisk risiko. Denne risikoen må ses i forhold til resultatene av prosjektet. Frisk Bris har bidratt til å hjelpe mange mennesker videre i livet, noe som allerede har medført økonomiske besparelser for kommunen. På lengre sikt vil dette kunne bety store økonomiske besparelser for både kommunen og samfunnet for øvrig» (Dehli, 2010).

I kommunestyremøtet ble rådmannens innstilling tatt til følge, og Frisk Bris kunne fortsette sitt arbeid.

1.1.2 Organisering

I 2011 ble det inngått en samarbeidsavtale mellom Bamble kommune, Sykehuset Telemark Helseforetak (heretter Sykehuset Telemark HF), NAV Telemark og NAV Bamble om Frisk Bris som en forpliktende samarbeidsarena. Frisk Bris ble først etablert med det formål å gi brukere med sammensatte behov for hjelp et samlet rehabiliteringstilbud i sitt nærmiljø. I samarbeidsavtalen fra 2011 understrekes det at «Frisk Bris skal være et rehabiliteringssenter hvor læring, aktivitet og mestring står sentralt, og som fører til økt deltagelse i samfunns- og arbeidsliv, bedre helse og økt livskvalitet» (Styringsgruppe, Frisk Bris Bamble KF, 2011). Videre sier samarbeidsavtalen at Frisk Bris skal bidra til å realisere målene i NAV-reformen og Samhandlingsreformen om bedre koordinering av tjenester og ressurser i helse- og velferdssektoren. Virksomheten i Frisk Bris skal samordnes og integreres med ordinære tjenester i kommunen, helseforetaket og hos NAV. Frisk Bris skal også være en pådriver for forbedringer i rehabiliteringstilbudet for aktuelle brukergrupper, både på individ- og systemnivå (Styringsgruppe, Frisk Bris Bamble KF, 2011).

Organiseringen av Frisk Bris er altså en hybrid, der stab, daglig ledelse og tilbud til brukerne er enhetlig, mens organisering, styreform og finansiering er flerdelt. Denne unike organiseringen er forsøkt illustrert med organisasjonskartet under.



30.08.2016

R.Riis/S.Hauge

I følge samarbeidsavtalen skal Frisk Bris drives som en avdeling under Oppvekst i Bamble kommune. For å levere tiltakstjenester til NAV (APS-plasser, Arbeidspraksis i skjermet virksomhet) ble det i tillegg opprettet et kommunalt foretak med navnet Frisk Bris Bamble KF. Arbeidsplasser i skjermet virksomhet er et arbeidsrettet tiltak for personer med behov for å prøve ut sin arbeidsevne i et skjermet arbeidsmiljø. APS-plass-ordningen er etablert for å tilby avklaring, arbeidstrening og kvalifisering til personer som har nedsatt arbeidsevne. Målsettingen med ordningen er å styrke personens mulighet til å skaffe seg arbeid (NAV, 2016). NAV Telemark kjøper altså 10 APS-plasser av Frisk Bris KF, og på denne måten blir Frisk Bris KF eksternt finansiert. Dette kommunale foretaket har sitt eget styre, som skal samarbeide med Enhet for kultur og oppvekst og styringsgruppen for Frisk Bris (Styringsgruppe, Frisk Bris Bamble KF, 2011). Styreleder er ordfører Hallgeir Kjellidal.

Det strategiske arbeidet i Frisk Bris ledes nå av en styringsgruppe som består av tre representanter fra Sykehuset Telemark HF, en representant fra NAV Telemark, en representant fra NAV Bamble og

fire representanter fra Bamble kommune, nærmere bestemt kommuneoverlegen, kommunalsjef for Enhet for kultur og oppvekst, kommunalsjef for Enhet for helse og omsorg og kommunalsjef for Enhet for skole og barnehage. Leder av styringsgruppen er kommunalsjef Rolf Dehli. Daglig leder for Frisk Bris er sekretær for styringsgruppen (Styringsgruppe, Frisk Bris Bamble KF, 2011). Styringsgruppens mandat er å utarbeide og vedta strategiplan for Frisk Bris, evaluere virksomheten og iverksette forbedringsprosjekter (Styringsgruppe, Frisk Bris Bamble KF, 2011). Daglig leder for Frisk Bris ansettes av den administrative virksomhetslederen i kommunen i samarbeid med styringsgruppen og styret i Frisk Bris Bamble KF. Daglig leder er ansvarlig for at Frisk Bris drives i henhold til de mål og rammer som er satt av styringsgruppe, styret i Frisk Bris Bamble KF og Bamble kommune (Styringsgruppe, Frisk Bris Bamble KF, 2011).

Bamble kommune er i henhold til avtalen forpliktet for å holde lokaler og har arbeidsgiveransvar for de ansatte i Frisk Bris. Kommunen er overordnet ledelse og stiller med administrative funksjoner. Videre skal kommunen gi tjenester på individ- og gruppenivå med utgangspunkt i Frisk Bris' strategiske planer og bruke Frisk Bris aktivt i rehabilitering av prioriterte brukergrupper. Bamble kommune skal også bidra til å spre Frisk Bris-modellen til andre kommuner. Til sist er kommunen forpliktet til gjensidig kompetanseoverføring til samarbeidende parter (Styringsgruppe, Frisk Bris Bamble KF, 2011).

Gjennom samarbeidsavtalen har Sykehuset Telemark HF ansvar for å levere tverrfaglige spesialisthelsetjenester til sykemeldte arbeidstakere som er knyttet til Frisk Bris. Sykehuset skal gi faglig veiledning til ansatte ved Frisk Bris, og bruke Frisk Bris aktivt i rehabilitering av prioriterte pasientgrupper. DPS Vestmar, Sykehuset Telemark HF, er videre forpliktet til å bruke Frisk Bris aktivt i behandlingen av pasienter og ikke utarbeide behandlingsplaner før Frisk Bris er involvert (Styringsgruppe, Frisk Bris Bamble KF, 2011).

NAV Bamble skal være med på å definere behovet for Frisk Bris og bruke Frisk Bris aktivt i rehabilitering av prioriterte målgrupper. NAV Bamble har forpliktet seg til å involvere Frisk Bris i aktuelt markedsarbeid og tjenesteutvikling og stille kompetanse til rådighet for veiledning av ansatte og brukere i Frisk Bris. Til sist skal NAV Bamble følge samarbeidsavtalen som er inngått for Frisk Bris Ungdom (Styringsgruppe, Frisk Bris Bamble KF, 2011).

NAV Telemark er siste avtalepartner, og har forpliktet seg til å bruke kompetanse og erfaringer til å forbedre samhandling mellom Bamble kommune, Sykehuset Telemark og NAV Bamble. Videre skal NAV Telemark bruke kunnskap og erfaringer fra samarbeidet med Frisk Bris til å forbedre egne tjenester og systemer, og til å påvirke utvikling av samhandlingsfeltet (Styringsgruppe, Frisk Bris Bamble KF, 2011).

1.1.3 Strategi, policy og verdier

I følge sitt eget *policydokument* har Frisk Bris Bamble KF som «formål å drive arbeidsrettet rehabiliteringsprogram for personer med sammensatte plager og funksjonssvikt. Foretaket skal legge til rette slik at den enkelte kan utvikle og prøve ut sine ressurser med det mål å kunne oppleve helsemessig, søke utdanning, få ordinært arbeid, nyttiggjøre seg av andre arbeidsmarkedstiltak eller legge til rette for annen samfunnsrelatert aktivitet. Målgruppen vil være personer med yrkeshemming, uten diagnostiserte fysiske eller psykiske lidelser som setter varig begrensning for arbeidsevnen» (Frisk Bris Bamble KF, 2012).

Denne policyen er konkretisert i en Power Point-presentasjon som ligger lenket på Frisk Bris' hjemmeside. Her listes følgende strategier for å oppfylle mandatet som virksomheten har:

- Forankret i ledelse hos samhandlende aktører
- Vilje til å tro på andres faglighet
- Skape resultater slik at «verden» tror på det
- Bruke mest mulig av eksisterende ressurser og rammebetingelser. Det er ikke mangel på ressurser, men mangel på koordinert bruk av de ressurser som er tilgjengelige
- Fokus på det som virker
- Ikke happenings og kortvarige intervensjoner
- Ikke bare krysse av for at man har en tjeneste, men sjekke ut at den virker på kort og lang sikt (Frisk Bris, 2014).

Som de fleste lignende virksomheter har Bamble kommune nedfelte verdier, som beskrives på følgende måte:

- **Engasjert** – er modig og ser muligheter
- **Kompetent** – kvalitet og utvikling i alle ledd
- **Respekt** – likeverdighet og lojalitet (Bamble kommune, 2016, Verdier).

De tre verdiene følges av en forklarende tekst:

«Gjennom alt vi gjør som ansatte i Bamble kommune realiserer vi verdier, enten vi er oppmerksom på det eller ikke. Felles verdigrunnlag og målforståelse er en forutsetning for god samhandling, kvalitetssikring og ressursutnyttelse. Utvikling/bevisstgjøring og vedlikehold av et felles verdigrunnlag er derfor våre viktigste overordnede oppgaver. Vi kan aldri få regler og retningslinjer som gir svar på alle utfordringene i hverdagen. Her er verdiene rettesnor for vår atferd» (Bamble kommune, 2016, Verdier).

Frisk Bris følger opp Bamble kommunes verdier i et internt dokument, der begge verdsettene beskrives og operasjonaliseres på følgende måte:



I Frisk Bris reformuleres altså kommunens verdier engasjert, kompetent og respekt til omsorg, pålitelighet og samarbeid. Innledningsvis sies det at i man aldri skal snakke nedsettende om noen som er tilknyttet til Frisk Bris. Evalueringen viser at dette er en verdi som de ansatte er opptatt av og håndhever.

1.1.4 Systematisk kvalitetsforbedring

Frisk Bris er en organisasjon med stort fokus på kvalitet. Dette vises på flere måter. Frisk Bris er EQUASS-sertifisert, de har interne systemer for å følge opp forbedringsprosjekter og kvalitetsforbedringer er gjenstand for diskusjon på de ukentlige personalmøtene.

EQUASS (European Quality in Social Services) er et europeisk system for kvalitetssikring av velferdstjenester med sertifisering og ekstern revisjon. På sine hjemmesider presenterer EQUASS seg på følgende måte:

"EQUASS Assurance legger til grunn at sertifiserte leverandører av velferdstjenester skal drive virksomheten i tråd med 10 overordnede prinsipper. Det stilles 50 overordnede krav til virksomheter som ønsker å sertifisere seg. EQUASS Norge AS gjennomfører videre en revisjon av bedriften hvor en sjekkliste på 100 punkter (100 ja/nei spørsmål) skal avklare om virksomheten drives i tråd med de overordnede kravene eller ikke. Dersom virksomheten innfrir alle krav vil den bli sertifisert, og mottar et sertifikat som bekrefter dette" (EQUASS, 2016).

Områder som blir gjenstand for vurdering når en organisasjon skal kvalitetssikres av EQUASS er lederskap, de ansattes kvalifikasjoner, helhetstenkning, individorientering, deltakelse, etisk standard, resultatfokus og kontinuerlig forbedring. En sertifiseringen er gyldig i to år (EQUASS, 2016). Frisk Bris har søkt om sertifisering to ganger, og begge gangene er de blitt sertifisert.

Frisk Bris har som et uttalt mål å avdekke forbedringsområder og iverksette tiltak for kvalitetsforbedring. Alle kvalitetsforbedringsprosesser skal dokumenteres i følgende mal og samles i en felles perm.

Planlegge	Måleindikatorer	Utføre	Evaluerer	Korrigerer	Ansvarlige

På personalmøtene hver fredag er kvalitetsforbedring en fast post på sakslisten. Mulige forbedringstiltak blir først drøftet, deretter blir en eller flere av de ansatte gitt ansvar for eventuelle tiltak eller prosjekter. Forbedringsprosjektene skal så gjennomføres og dokumenteres etter angitt mal. Det ble ved flere anledninger påpekt av leder at det var viktig å dokumentere for å finne ut om en endring virkelig var en forbedring.

Et eksempel på en gjennomført kvalitetsforbedring er omorganiseringen av tilbudet til brukerne. I utgangspunktet var det satt opp et program som rullerte over 12 uker. I programmet var det aktiviteter som felles undervisning, treningsgrupper og jobbsøkerkurs. Alle nye brukere startet i programmets uke en, for så å følge opplegget frem til uke 12. Dette kunne føre til lang ventetid for mange av brukerne. For å endre dette og gi et bedre tilbud, ble det besluttet at brukerne kunne starte når som helst i løpet av programmet.

1.1.5 Tilbud til brukerne

Frisk Bris presenterer seg selv som et tilbud der mennesket ses i et helhetsperspektiv, der både den fysiske, psykiske og sosiale siden er viktig. «Vi ønsker at alle som mottar tilbud hos oss skal oppleve at innholdet i oppfølgingen fører til mer overskudd og evne til å endre kursen mot egne mål på egne livsområder. Dette krever en aktiv deltakelse fra den enkelte. Med utgangspunkt i deltakerens ressurser finner vi sammen mål som er realistiske og mulige» (Bamble kommune, 2016, Frisk Bris).

Ansattgruppen består av daglig leder som også fungerer som idrettspedagog, fysioterapeut, spesialsykepleiere i psykisk helse, arbeidskonsulent, miljøterapeuter, idrettspedagog i Frisklivssentralen og administrativ konsulent. Til sammen utgjør dette 6,75 stillinger fordelt på ni personer. Når det gjelder ansettelsesforhold er alle ansatt i Bamble kommune, mens flere av stillingene formelt er delt mellom Frisk Bris Bamble KF og Frisk Bris Kommunal avdeling.

I følge årsrapporten for 2015 gir Frisk Bris tilbud til følgende målgrupper:

- Mennesker med sammensatte lidelser som sto utenfor arbeidslivet. (lettere psykiske lidelser, muskel-skjelettproblematikk, begynnende rus.)
- Sykmeldte arbeidstakere med lettere psykiske lidelser
- Frisklivssentral
- Frisk Bris Ungdom (Ungdom som har falt ut fra skole- og arbeidsliv og elever som står i fare for å falle ut fra skole) (Frisk Bris Bamble KF, 2015).

I en brosjyre som henvender seg direkte til brukerne beskrives tilbudene på følgende måte:

- Arbeidsrettet rehabilitering
- Tilbud til deg som på grunn av psykiske plager har problemer med å mestre jobben
- Tilbud til deg som ønsker en livsstilsendring
- LOS/Frisk Bris ungdom (Bamble kommune, 2016, Frisk Bris Brosjyre).

I det tidligere nevnte policydokumentet står det at «attførings- og helsefaglig vil foretaket kombinere ulike pedagogiske, sosialfaglige og helsefaglige metoder for å endre/ redusere de forhold som hindrer deltakelse i ordinært arbeidsliv og videre kvalifisering. Foretaket skal arbeide for etatsovergrepene samarbeid på system og individnivå, og stimulere til faglig samarbeid med aktuelle fagmiljø i distriktet. Foretaket skal gi opplæring innen arbeidsliv, grunnleggende sosiale ferdigheter, helse relatert mestring og påvirke til en strukturert livsførsel» (Frisk Bris Bamble KF, 2012).

Nettsiden der tilbudene i Frisk Bris beskrives, starter med en oversikt over noen av virkemidlene som brukes for å hjelpe mennesker til å nå sine mål:

- Trening (Yoga, kondisjonstrening, styrketrening, ballspill m.m.)
- Coaching
- Kostholdsoppfølging
- Økonomikurs
- Foredrag innen psykologi, motivasjon og livsmestring
- Jobbsøking/CV-skriving
- Arbeidsmuligheter
- Arbeidsutprøving i ordinære bedrifter
- Koordinering av behandling og oppfølging (Bamble kommune, 2016, Frisk Bris).

Videre på nettsiden forklares innholdet i arbeidsrettet rehabilitering. Målet for rehabiliteringen er arbeid. Hensikten er at hver enkelt deltaker får hjelp til å oppnå en bedre funksjon for å ta vare på eller få tilbake arbeidsevne. Det utarbeides en individuell tiltaksplan i samarbeid med den enkelte bruker. Planen inneholder aktiviteter på Frisk Bris, koordinering av tjenester og plan for

arbeidsutprøving. Frisk Bris skreddersyr altså individuell rehabilitering for å styrke den enkeltes arbeidsevne og bidra til å mestre helserelaterte, miljømessige og personlige forhold som hindrer deltakelse i arbeidslivet. Dette innebærer tverrfaglig kartlegging, tilpasset trening, motivasjonssamtaler, individuell og gruppebasert undervisning og veiledning om endringsprosesser. Målet med rehabiliteringen er at den enkelte skal komme videre med sine målsettinger for arbeid, helse og aktivitet. Den enkelte følges opp i inntil to år (Bamble kommune, 2016, Frisk Bris).

Tilbudet til brukerne består av individuelle og gruppebaserte tiltak. Gruppebaserte aktiviteter blir tilbudt etter en fast rullerende plan. Hver uke blir de ulike tilbudene skrevet på en tavle i oppholdsrommet. Under vises eksempel på informasjon om fellestilbudene:

Uke 7 : 15. - 19. feb.	TIRSDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG
9:45 - 10:45 Yoga/Intervall	9:30 - 11:30 Jobbklubb	9:30 - 11:30 Undervisning: Jobbinterju - en innføring		7:30 - 9:30 Personalmøte
11:30 - 13:30 Foredrag: "Å leve et aktivt liv med kronisk sykdom" Børn Erik Kristiansen	9:30 - 14:00 Frisk Bris Ungdom	12:00 - 14:00 Spinning og styrke med frukter på Nr.1 Fitness	12:00 - 14:00 Aktiviteter i Skjergårdshallen	10:30 - 13:30 Jobpics
For mer informasjon om Frisk Bris : www.friskbris.info For oppdatert informasjon fra Frisklivssentralen, søk opp "Frisklivssentralen Bamble" på Facebook	16:00 - 17:00 Intervall	eller 4x4 intervall og styrketrening inne på Frisk Bris	16:00 - 17:00 Lekbasert kondisjons- og styrketrening	

Frisk Bris har flere tilbud til de ulike målgruppene. Personer som søker eller henvises, får en samtale innen to uker, der det avklares om Frisk Bris er et riktig tilbud. Det videre arbeidet består av å utarbeide en individuell tiltaksplan og å skreddersy rehabiliteringen med trening, veiledning, koordinering av tjenester og støtte til endring. Videre jobbes det med å finne det rette arbeidsrettede tiltaket. Tilbudet har en varighet på inntil to år for at den enkelte skal nå sine mål for livskvalitet og arbeid (Bamble kommune, 2016, Frisk Bris).

På nettsiden pekes det på at «Hver tredje av oss sliter med den psykiske helsen i løpet av året! Hver andre vil oppleve dette i et livsløp. Dette betyr at det er normalt og noen ganger kjenne seg sliten, maktesløs og engstelig. Men at det da også er viktig å ta psykiske helseplager på alvor, og får riktig hjelp og støtte» (Bamble kommune, 2016, Frisk Bris). Mennesker som har problemer med å mestre jobben på grunn av psykiske plager gis også tilbud om samtale med psykiatrisk sykepleier som vil samarbeide med brukeren om en plan for behandling og tilbakeføring i arbeid. Psykologtjenester og koordinering med arbeidsgiver kommer i tillegg til tilbudet på Frisk Bris.

Tilbud til mennesker som ønsker livsstilsendring gis gjennom Frisklivssentralen i Bamble. Her tilbys hjelp til å endre livsstil og får mer overskudd i hverdagen gjennom fysisk aktivitet, røykesluttveiledning og kostholdsveiledning. Det pekes her på regelmessig fysisk aktivitet kan forebygge og være en effektiv del av behandling og rehabilitering av en rekke sykdommer som

diabetes, KOLS, hjerte- og karsykdommer, depresjoner m.m. Her samarbeides det tett med medisinsk personell på Bamble Helsehus om oppfølging av hver enkelt (Bamble kommune, 2016, Frisk Bris).

I følge årsrapporten for 2015 ga Frisk Bris tilbud til disse målgruppene med følgende resultater:

- 36 personer med sammensatte lidelser fulgte opplegget. 84 % ble formidlet til aktivitet og arbeid, 34 % ble skrevet ut til ordinært arbeid og over 80 % rapporterte selv om bedre helsemessing.
- Av 52 sykemeldte arbeidstakere med lettere psykiske lidelser, var 79 % tilbake i mer arbeid etter tre måneder, 85 % var tilbake i mer arbeid etter seks måneder og 88 % var tilbake i mer arbeid etter ett år. 95 % rapporterte om bedre psykisk helse etter tre måneder.
- Av de 46 ungdommene som deltok i Frisk Bris Ungdom kom 22 % ut i ordinær skole eller jobb, 30 % ble ledet over i arbeidsrettede tiltak og 30 % var fortsatt i Frisk Bris Ungdom. De resterende 18 % av disse ungdommene har enten flyttet eller ikke vært i stand til å motta oppfølging.
- Av de 24 ungdommene som deltok i Los-prosjektet, var 80 % i skole eller ordinært arbeid samtidig som de ble fulgt opp av prosjektet. 20 % ble skrevet ut på grunn av jobb, fødselspermisjon og/eller overføring til andre tiltak.
- 62 personer fikk tilbud gjennom Frisklivssentralen, og 72 % var i fysisk aktivitet etter seks måneder (Frisk Bris Bamble KF, 2015).

Som tallene viser, gir Frisk Bris tilbud til alle målgruppene de har ansvar for, og tilbudene ser ut til å gi gode resultater for mange av deltakerne.

1.2 Om evalueringsrapporten

I denne rapporten vil vi beskrive og redegjøre for de resultatene som har fremkommet i evalueringen av Frisk Bris. Rapporten er skrevet av høgskolelektor Ragnhild Riis og professor Solveig Hauge. Hauge har gjennomført den datainnsamlingen som evalueringen bygger på, Riis og Hauge har sammen arbeidet med analyse av materialet, og Riis er førsteforfatter av rapporten.

Historien om og virksomheten til Frisk Bris er beskrevet innledningsvis. Videre i rapporten vil vi redegjøre for evalueringssjunktets bakgrunn og formål, for så å beskrive metode og de ulike undersøkelsene som er gjennomført. Resultatene av undersøkelsen presenteres og diskuteres. Avslutningsvis vil vi oppsummere og presentere hovedpoengene i evalueringen.

2 EVALUERINGSPROSJEKTET

I 2015 fikk Senter for omsorgsforskning, sør (heretter *SOF, sør*) ved Høgskolen i Sørøst-Norge (heretter HSN) i oppdrag å evaluere Frisk Bris, med Bamble kommune som oppdragsgiver.

2.1 Prosjektets bakgrunn og finansiering

Evalueringssjunktet kom i stand ved at daglig leder for Frisk Bris Henning Weider og medlem i styringsgruppa Hege Holmern tok kontakt med *SOF, sør* med forespørsel om evaluering av Frisk Bris. Bakgrunnen for ønsket om evaluering var at måten Frisk Bris arbeider på og de gode resultatene man kan vise til, ifølge henvendelsen har vakt oppsikt lokalt, regionalt og nasjonalt. Frisk Bris har lagt frem sine arbeidsmetoder og resultater på flere konferanser og faglige arrangementer. Andre kommuner og organisasjoner skal ha ønsket å arbeide på samme måte, men ikke fått det til (Senter for omsorgsforskning – sør, 2015). Det var derfor ønskelig å få gjennomført en ekstern evaluering for om mulig å beskrive suksesskriteriene for de gode resultatene Frisk Bris kan vise til.

I sin forespørsel til *SOF, sør* formulerte oppdragsgiver seg slik:

«Når metoden brukt i Frisk Bris gir så gode resultater, er det beklagelig at det inn til nå ikke har vært mulig å spre arbeidsmetodene til andre kommuner. Vi mener at vi i våre presentasjoner av arbeidet har fokusert på de de suksesskriterier vi anser som sentrale. Men, i og med at det har vært så vanskelig å spre metodene, stiller vi spørsmålet ved om vi har vært i stand til å tolke, beskrive og formidle våre arbeidsmetoder. For å utvikle en bedre forståelse av hva vi faktisk gjør, og en modell for spredning av vår arbeidsform, mener vi det er hensiktsmessig å bruke en ekstern samarbeidspartner til å evaluere arbeidsmetoder og arbeidsform og utvikle en modell for spredning» (Senter for omsorgsforskning – sør, 2015).

SOF, sør var positiv til å bidra med evaluering, og det ble opprettet en prosjektgruppe for å utarbeide søknad om finansiering av et mulig evalueringsprosjekt. Prosjektgruppen bestod av daglig leder ved Frisk Bris Henning Weider, medlem i styringsgruppa Hege Holmern og stedlig leder ved *SOF, sør*, avdeling Porsgrunn, Solveig Hauge. Prosjektgruppen utarbeidet en plan for gjennomføring av evalueringen og en søknad om finansiering.

2.2 Prosjektets formål

Hensikten med prosjektet var å:

- Analysere og evaluere erfarte suksesskriterier i Frisk Bris sin mestrings- og rehabiliteringsstrategi
- Avdekke mulig forbedringspotensialer og andre suksesskriterier
- Utvikle en innovativ modell for spredning til andre kommuner (Senter for omsorgsforskning – sør, 2015).

Prosjektet skal altså evaluere og beskrive hvorfor Frisk Bris kan vise til særdeles gode resultater når det gjelder rehabilitering tilbake til mestring, selvstendighet og samfunnsdeltakelse for brukerne. Ved å identifisere eventuelle suksesskriterier skal det utvikles en enkel, informativ og innovativ modell for spredning til andre kommuner (Senter for omsorgsforskning – sør, 2015).

Prosjektet er organisert i to delprosjekter.

1. Delprosjekt 1 dreier seg om å analysere og beskrive suksesskriterier og forbedringsmuligheter. Dette delprosjektet skal bidra til å gi svar på de to første hensiktene.
2. Delprosjektet 2 handler om å utvikle en innovativ modell for spredning til andre kommuner og skal bidra til å oppnå den tredje hensikten.

2.3 Finansiering

Det ble utarbeidet en søknad om finansiering av prosjektet. Bamble kommune søkte så på Fylkesmannen i Telemark sin utlysning av «Søknad om tilskudd til kompetanse og innovasjon på statsbudsjettets kapittel 0761 post 68». Søknaden ble sendt 15. april 2015. Søknaden ble bare delvis innvilget. Prosjektet ble likevel besluttet igangsatt da prosjektgruppen anså at det ville være store muligheter for å få sluttfinansiering i Fylkesmannens neste utlysning. For å sikre gjennomføring av prosjektet i tråd med prosjektplanen, ble det våren 2016 utformet en søknad om sluttfinansiering. Denne søknaden nådde ikke opp i konkurranse med andre søknader i Bamble kommune, og ble dermed ikke framsendt Fylkesmannen i Telemark.

For å slutføre prosjektet har HSN og *SOF, sør* bidratt med finansiering ved å bruke ansattes ordinære forskningstid inn i prosjektet. Manglende sluttfinansiering har imidlertid ført til at prosjektet er

forenklet og redusert. Det er ikke mulig å gjennomføre delprosjekt 2 i tråd med intensjonene innenfor nåværende rammer.

3 METODE OG GJENNOMFØRING

For å svare på hensikten med evalueringsprosjektet ble det gjennomført en *responsive evaluering*. Responsive evaluering er en evalueringsform som bygger på en forståelse av at språk, kontekst og interessentenes vurderinger er av betydning (Sverdrup, 2014). Interessentene er i denne sammenheng ledelse for og ansatte i virksomheten, samarbeidspartnere og brukerne av tiltaket. Datasamlingsmetodene i responsive evaluering er preget av at forskerne lytter til, og forsøker å forstå de problemstillingene som er sentrale for dem som er involvert i tiltaket. Med utgangspunkt i denne metodologiske tilnærmingen har vi gjennomført datasamling og analyser.

3.1 Metoder

Data er samlet inn ved hjelp av fire datasamlingsmetoder. Det er gjennomført brukerundersøkelse med spørreskjema, deltakende observasjoner, dokumentstudier og intervjuer.

Utvalget har bestått av ansatte og brukere ved Frisk Bris, et medlem i styringsgruppen, sentrale politiske aktører i Bamble kommune og noen utvalgte samarbeidspartnere som er ansatt i NAV og i Bamble kommune.

3.1.1 Brukerundersøkelse med spørreskjema

I evalueringen av et tilbud som Frisk Bris er brukernes mening av stor betydning. Derfor ble det besluttet at alle nåværende brukere skulle gis anledning til å bidra som informanter i evalueringen gjennom et spørreskjema (Vedlegg 1). Det ville selvfølgelig også vært interessant å inkludere tidligere brukere, men hverken tids- eller resursmessige rammer ga rom for dette. Spørreskjemaet har innledningsvis en del spørsmål for bakgrunnsdata, samt åtte overordnede spørsmål med vurdering av tilbudet ved Frisk Bris og hvilken betydning Frisk Bris har hatt for den enkelte informant. Svaralternativene for de åtte spørsmålene er utformet som positive eller negative påstander om tilbudet eller tilbudets betydning. For hvert spørsmål er det fire til åtte påstander. Hver påstand skal skåres i en Lickert-skala. Det gis også anledning til å kommentere i fritekst i tilknytning til de fire første hovedspørsmålene. Avslutningsvis i spørreskjemaet spørres brukerne om råd: *Hva mener du kan gjøre Frisk Bris enda bedre?* Og det gis også plass til å skrive ned andre kommentarer i fritekst: *Til slutt – hvis du har andre kommentarer vil vi gjerne at du skriver de ned her.*

Spørreskjemaet ble delt ut i forbindelse med fellesaktiviteter som undervisning og trening, og ble samlet inn i en kasse på kontoret ved Frisk Bris. Totalt kom det inn 71 svar av 134 mulige.

Svarene fra de 71 spørreskjemaene ble registrert i SPSS og analysert av statistiker ved Sykehuset Telemark HF. En del av dataene er videre eksportert til Excel for å lage illustrerende tabeller og diagrammer.

3.1.2 Deltakende observasjoner

Deltakende observasjon er gjennomført ved at en av forskerne fulgte arbeidet ved Frisk Bris over en periode på tre måneder. Totalt ble det gjennomført 41 timer med observasjoner i perioden fra 3/11-

2015 til 17/2-2016. Det ble tatt stikkordsmessige notater gjennom hele datasamlingsperioden. Etter hver observasjon ble notatene skrevet ut i en mer fullstendig versjon. Totalt består materialet av 16 sider observasjonsnotater.

De ansattes oppgaver, gjennomføring av oppgavene, organisering av arbeidet og væremåte ble observert. Aktiviteter som ble observert var personalmøter, treningsopplegg og undervisning, samt ett møte i styringsgruppen. Videre ble det gjort observasjoner i de åpne fellesområdene som kjøkken og oppholdsrom. Her var fokuset for observasjonen uformelle samhandlingssituasjoner. Både måten de ansatte møtte brukerne på i uformelle situasjoner, og hvordan de ansatte samhandlet seg imellom ble registret.

Datamaterialet fra den deltakende observasjonen ble analysert på to måter. For det første ble observasjonene brukt som bakgrunnsdata i analyse av intervjuene. Teksten fra observasjonsnotatene gav verdifull innsikt i konteksten for tiltakene ved Frisk Bris. Notatene ble lest flere ganger for å lete etter bekreftelse eller avkreftelse av de funn som etter hvert utkrystalliserte seg i intervjuene. For det andre ble deler av observasjonsnotatene gjenstand for tekstanalyse. Det gjaldt de sekvensen der det var notert dialog mellom de ansatte, eller dialog mellom ansatte og brukere.

3.1.3 Dokumentstudier

Det ble samlet inn ulike typer dokumenter. Fra lokalen til Frisk Bris ble ulike permer med orienteringsmateriale gjennomgått, samt referater fra styringsgruppe og årsmeldinger. Videre ble nettsidene til Bamble kommune og Frisk Bris gjennomgått. Dokumenter som inneholdt opplysninger om brukerne er ikke inkludert i dokumentstudien.

Totalt inngår fire ringpermer i datamaterialet; perm med informasjon til brukere, perm for ansatte, perm med overordnede dokumenter og avtaler, og perm der det var samlet opplysninger om forbedringsprosjekter ved Frisk Bris. Permene ble gjennomlest og tatt notater fra. Sentrale dokumenter som verdigrunnlag og vedtekter ble det tatt bilder av. I tillegg ble det tatt flere bilder av opplysningstavle med ukeprogram og av lokalitetene. Data samlet inn på denne måten utgjør 20 sider. I tillegg kommer årsrapporter og nettsider som utgjør ca. 20 sider.

I analysen ble de ulike dokumentene gjennomgått og det ble skrevet notater. Dokumentene og notatene dannet grunnlag for en overordnet forståelse for Frisk Bris som organisasjon. Funn fra denne del av analysen er først og fremst benyttet i rapportens første del i form av beskrivelser av bakgrunn for og organisering av Frisk Bris.

3.1.4 Intervju

Det ble gjennomført totalt 12 intervjuer. Et av intervjuene ble gjennomført med to ansatte sammen, de resterende ble gjennomført individuelt. Intervjuene ble gjennomført som samtaler med utgangspunkt i en tematematisk intervjuguide (Vedlegg 2). Det ble gjort opptak av alle intervjuene. Under intervjuene ble det stilt utdypende og oppklarende spørsmål. Samtalene ble gjennomført i lokalene til Frisk Bris, i kommunehuset i Bamble og i ett tilfelle på HSN, campus Porsgrunn.

Da alle intervjuene var gjennomført ble det gjort tekstanalyser i flere trinn. Først ble intervjuene lyttet gjennom av begge forskerne hver for seg. Deretter ble det gjennomførte systematisk tekstanalyse ved å lytte gjennom opptakene på nytt og notere ned sentrale tekstutsagn. Disse utsagnene ble kodet og etter hvert samlet i tematiske funn. De tematiske funnene ble så diskutert

mellom de to forskerne og justert ved på nytt å gå gjennom de kodede utsagnene (Kvale & Brinkmann, 2015).

3.2 Metodiske refleksjoner

Vi har, som beskrevet over, gjennomført to hovedtyper av analyser; statistiske analyser av spørreskjema og tekstanalyser av dokumenter, notater fra deltakende observasjoner og intervjuer. Hver datakilde ble analysert hver for seg og førte fram til foreløpige funn. I den overordnede analysen ble foreløpige funn fra samtlige datakilder analysert og tolket samlet. På denne måten utnyttet vi potensialet i responsive evaluering ved utvikle en samlet forståelse som bygget på innsikt i språk, kontekst og interessentenes vurderinger (Sverdrup, 2014). Denne samlede tolkningen av materialet ble utviklet ved diskusjon av de ulike delfunnene, ved å se funnene i sammenheng med studiens hensikt og ved gjentatte diskusjoner mellom forskerne. Den endelige tolkningsprosessen ble så holdt opp mot datakildene og de foreløpige funnene fra de ulike datakildene.

Forskerne har arbeidet systematisk for å sikre så god gyldighet og pålitelighet som mulig. For å sikre gyldighet har det vært lagt vekt på at metodevalg og fokus for datasamling var forankret i studiens hensikt. Hensikten med studien dannet grunnlag for utvikling av spørreskjema og intervjuguide. Hensikten ble også repetert gjentatte ganger i løpet av fasen med deltakende observasjon. På samme måte har studiens hensikt vært styrende i alle trinnene i analyseprosessen. Foreløpige funn har i tillegg vært presentert for daglig leder og ansatte i Frisk Bris, representanter fra styringsgruppen og noen ledere og ansatte i Bamble kommunes administrasjon. I forbindelse med presentasjonen fikk forskerne viktige tilbakemeldinger og korrigeringer som ytterligere forankret analysen i studiens hensikt.

Påliteligheten har vi søkt å sikre på flere måter. Forskeren som har gjennomført intervjuer og deltakende observasjoner, har søkt å være bevisst på egen forforståelse og egne holdninger, og har arbeidet for å få forståelse for kultur og kontekst på en så uhildet måte som mulig. Dokumentstudiene har vært gjennomført av begge forskerne hver for seg, spørreskjemaundersøkelsen har vært analysert av ekstern statistiker, og videre analysert av forskerne. I avsluttende analyserunder har begge forskerne drøftet forståelser og tolkninger på en så etterrettelig og analytisk måte som mulig. Et tidlig utkast av denne rapporten er også gjennomgått av daglig leder for Frisk Bris i samarbeid med ansattgruppen, som ga tilbakemelding til forfatterne. Det førte til at noen faktafeil ble rettet opp og noen forhold tydeliggjort

Når det gjelder spørreundersøkelsen, var et av inklusjonskriteriene at bruker skulle ha vært tilknyttet Frisk Bris i minimum 14 dager, for å ha et visst erfaringsgrunnlag å svare ut i fra. Ved en misforståelse fikk to nye brukere utdelt spørreskjemaet, og deres svar er inkludert i materialet. Dette vurderes ikke som en stor feilkilde som kan endre på hovedtrendene i resultatene av undersøkelsen, og er derfor ikke tatt ut av materialet i ettertid.

I analysen av spørreskjemaet viser det seg at informantene har forstått og fylt ut skjemaet noe forskjellig. Noen har kun krysset av for én påstand for hvert hovedspørsmål, andre har satt kryss for noen av påstandene, men ikke alle. Dette har selvfølgelig en viss innvirkning på resultatene, men da det store flertallet av informantene har forstått og fylt ut skjemaet etter forskernes intensjoner, ses heller ikke dette som en stor feilkilde.

I spørreskjemaet er det åtte hovedspørsmål, hvert med en del påstander knyttet til seg. Brukerne bes så om å score hver påstand i en Lickert-skala som går fra 1 til 7. Det er angitt i spørreskjemaet at 1 betyr *Stemmer ikke* og at 7 betyr *Stemmer perfekt*. Det er imidlertid ikke tydeliggjort i

spørreskjemaet hva de andre tallene betyr. For å kunne presentere resultatene så godt og forståelig som mulig, har forskerne i ettertid valgt å gi tallene følgende beskrivelse: 2 er *Stemmer dårlig*, 3 er *Stemmer ganske dårlig*, 4 er *Stemmer delvis*, 5 er *Stemmer ganske godt* og 6 er *Stemmer godt*. Dette valget kan selvsagt diskuteres, da brukerne har gitt sine svar ut fra sin egen fortolkning av skalaen, mens forskerne har lagt på sin forståelse i ettertid. Hovedspørsmål 4 har et annet format. Her er det ingen Lickert-skala, men hver påstand kan besvares med svaralternativene *Stemmer ikke*, *Stemmer delvis* og *Stemmer helt*. I den statistiske bearbeidingen av svarene, er disse alternativene gitt tallverdiene 1, 2 og 3.

Brukerundersøkelsen inneholder langt flere spørsmål og berører flere tematikker enn det som kan tas med og drøftes i en evalueringsrapport. Av respekt for den innsatsen brukerne har gjort ved å svare på undersøkelsen og for å gi Frisk Bris et best mulig evalueringsgrunnlag, vil de resultatene som det ikke er redegjort for i rapporten gjøres tilgjengelig for Frisk Bris og Bamble kommune som oppdragsgiver.

Det er også slik at vi har valgt å ikke koble bakgrunnsopplysninger som utdanning, kjønn, inntekt og hvilket tilbud man er tilknyttet med svarene som er gitt på de åtte hovedspørsmålene. Bakgrunnen for denne beslutningen er at utvalget er såpass lite, at det vil være mulig å identifisere brukere og dermed ikke overholde kravet til anonymisering.

Til sist er det viktig å ha som bakteppe at en brukerundersøkelse undersøker brukernes synspunkter på et gitt fenomen, ikke fakta om fenomenet. Svarene kan derfor ikke fortolkes som fakta om tilbudet Frisk Bris, men må forstås som brukernes synspunkter på temaene i spørreskjemaet.

4. PRESENTASJON OG DISKUSJON AV RESULTATER

I dette kapitlet presenteres resultatene av de ulike undersøkelsene som er gjennomført. Resultatene blir også satt i sammenheng og diskutert. Resultatene for brukerundersøkelsen presenteres først, deretter kommer en samlet fremstilling av resultatene av intervjuer, dokumentstudien og deltakende observasjon.

4.1 Resultater av brukerundersøkelsen

Spørreskjemaet i brukerundersøkelsen har tre hoveddeler, og presentasjonen av resultatene følger denne inndelingen. Den første delen gir bakgrunnsdata om respondentene som kjønn, alder, utdanningsnivå og hvilke tilbud ved Frisk Bris de benytter seg av. I den andre delen presenteres resultatene for de åtte hovedspørsmålene. Avslutningsvis i spørreskjemaet spørres brukerne om de har råd og tilbakemeldinger til Frisk Bris. Resultatene av disse tilbakemeldingene presenteres til sist.

For hvert hovedspørsmål er det angitt fra fire til åtte påstander som hver skal scores på en skala fra 1 til 7. I spørreskjemaet blir respondentene bedt om å score alle påstandene, noe som er gjort i varierende grad. Innledningsvis i presentasjonen av hvert hovedspørsmål blir alle svarene vist i en tabell. Tabellen viser hvor mange respondenter som har scoret hver påstand, gjennomsnittsscore og standardavvik. Et gjennomsnitt nær 7 angir at mange har svart at utsagnet stemmer, et gjennomsnitt nær 1 angir at mange har svart at utsagnet ikke stemmer. Et stort standardavvik angir stor spredning i svarene, et lite standardavvik angir liten spredning. Som det tidligere er redegjort for, gir ikke denne rapporten mulighet for presentasjon av alle resultater. Derfor er det gjort en vurdering for hvert hovedspørsmål av hvilke resultater som er mest relevante og interessante å utdype og som svarer best på oppdraget. Resultater som skiller seg ut på noen måte eller der det er spesielt stor eller liten

spredning er også utdypet. Vi gjør oppmerksom på at i presentasjonen av resultatene bruker vi både antall personer og prosentfordeling. Det kommer frem av tekst, diagrammer og tabeller hvilket format som til enhver tid er brukt. Hovedspørsmålene 1-4 gir respondentene anledning til kommentarer i fritekst. Respondentenes kommentarer er inkludert i presentasjonen av disse hovedspørsmålene.

4.1.1 Bakgrunnsdata

På det tidspunktet brukerundersøkelsen ble gjennomført var det 134 personer som benyttet ett eller flere av tilbudene ved Frisk Bris. 71 av disse har besvart og returnert spørreskjemaet. Av respondentene er det 35 kvinner og 35 menn, en person har ikke angitt kjønn. Det betyr at kjønnsfordelingen i utvalget er balansert. Respondentene er fra 16 til 75 år. 9 % av de som har svart er under 20 år, 13 % er i alderen 50-59 og 7 % er over 60 år. Resten av utvalget fordeler seg jevnt på de resterende aldersgruppene, slik tabellen under viser.

Aldersfordeling	
<20	6 (9%)
20-29	19 (27%)
30-39	16 (23%)
40-49	15 (21%)
50-59	9 (13%)
60+	5 (7%)

Tabell 1

Sammenhengen mellom utdannelsesnivå og grad av sysselsetting drøftes i mange sammenhenger og kan forstås på ulike måter. I stortingsmelding nr. 16 *Fra utenforskap til en nye sjanse* drøftes ulike årsaker til at det kan være vanskelig å få fotfeste i arbeidslivet. En viktig grunn er mangel på kompetanse, utdanning og ferdigheter, en annen sentral grunn er helserelaterte problemer. Ofte kan det dreie seg om sammensatte problemer der manglende kompetanse og helseproblemer sammen gjør veien ut i arbeidslivet vanskeligere (Meld. St. 16 (2015-2016), s. 22).

I og med at våre data kun gjelder 71 av de totalt 134 personene som var tilknyttet Frisk Bris på tidspunktet for undersøkelsen, er ikke tallene representative for hele brukergruppen. Tabellen under gir likevel et bilde av utdannelsesnivået i brukergruppen.

Utdannelses	
9-årig skole eller kortere	5 (7%)
Grunnkurs/ett-årig utdanning utover 9-årig skole	11 (15%)
Videregående skole, gymnas eller yrkesskole	21 (30%)
Fagbrev	22 (31%)
Høgskole/universitetsutdanning – 4 år eller mindre	5 (7%)
Høgskole/universitetsutdanning mer enn 4 år	6 (8%)
Annet	1 (1%)

Tabell 2

Av de 71 respondentene har 7 % 9-årig grunnskole eller kortere, 15 % har grunnkurs eller ettårig utdanning utover niårig skole, 30 % har fullført treårig videregående skole og 31 % har fagbrev. Det er 7 % som har fire år eller mindre utdanning på universitets- og høgskolenivå, mens 8 % har universitets- og høgskoleutdanning utover fire år. Det er altså 15 % av utvalget som har utdanning på høgskole- og universitetsnivå.

Frisk Bris har flere målgrupper og flere tilbud, og brukerne har benyttet seg av eller benytter flere ulike tilbud. Dette bekreftes av undersøkelsen. 28 personer har benyttet seg av arbeidsrettet

rehabilitering og 32 personer har mottatt tilbud tilpasset de som har problemer med å mestre jobb på grunn av psykiske plager. Det er 27 personer som har fulgt livsstilsendringstilbud på Frisklivssentralen. Av de 71 respondentene oppgir 14 personer at de har fått tilbud gjennom Frisk Bris Ungdom.

Hvilke av tilbudene ved Frisk Bris har du benyttet deg av?	
Arbeidsrettet rehabilitering	28
Tilbud til deg som på grunn av psykiske plager har problemer med å mestre jobben	32
Tilbud til deg som ønsker livsstilsendring - Frisklivssentralen	27
Frisk Bris Ungdom	14

Tabell 3

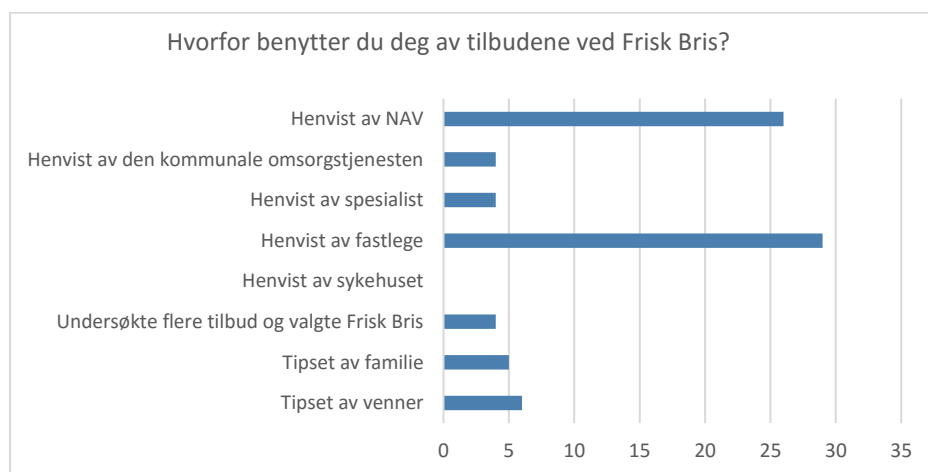
4.1.2 Hvorfor benytter du deg av tilbudene ved Frisk Bris?

I det første hovedspørsmålet er hensikten å undersøke hvorfor brukerne benytter seg av tilbudene i Frisk Bris. De åtte påstandene vist i tabellen under, angir de mest aktuelle måtene brukeren kan ha kommet i kontakt med Frisk Bris på. Som tabellen under viser, skiller alternativene *henvisning fra fastlege* og *henvisning fra NAV* seg tydelig ut. Av de 59 brukerne som har scoret disse to påstandene, er gjennomsnittsscoren 3,9 på en skala fra 1 (stemmer ikke) til 7 (stemmer perfekt).

1. Hvorfor benytter du deg av tilbudene ved Frisk Bris?			
	Antall svar	Gjennomsnitt	Standardavvik
Jeg ble tipset om tilbudet av venner	55	1,9	1,9
Jeg ble tipset om tilbudet av familie	54	1,8	1,8
Jeg undersøkte flere tilbud, men valgte Frisk Bris	54	1,6	1,5
Jeg ble henvist av sykehuset	52	1,2	0,9
Jeg ble henvist av fastlege	59	3,9	2,9
Jeg ble henvist av spesialist	52	1,5	1,6
Jeg ble henvist av den kommunale omsorgstjeneste	51	1,5	1,6
Jeg ble henvist av NAV	59	3,8	2,9

Tabell 4

Søylediagrammet under illustrerer hvordan brukerne beskriver måten de fikk kjennskap til Frisk Bris på og/eller hvilken instans som henviste dem. Påstandene er ikke gjensidig utelukkende kategorier, så det må tas høyde for at en bruker f. eks. både kan være tipset av familie eller venner og være henvist fra en offentlig instans. Ved å sammenstille scorene 6 (stemmer godt) eller 7 (stemmer perfekt) på de åtte ulike påstandene, gis det et tydeligere bilde av måten brukerne kom i kontakt med Frisk Bris på.



Flesteparten av deltakerne i brukerundersøkelsen angir altså at de benytter seg av tilbudene ved Frisk Bris fordi de enten har blitt henvist av fastlege (29 personer) eller NAV (26). Noen har også fått tips av venner (6) og familie (5). Det er få som svarer at de er henvist henholdsvis fra spesialist (4), kommunens omsorgstjenester (4) eller fra Sykehuset Telemark (0). Fire brukere har funnet frem til tilbudet selv.

For å ivareta andre svar, er det gitt mulighet til kommentarer i fritekst i etterkant av spørsmålet. Av disse kommentarene fremkommer det at tre brukere er henvist fra bedriftshelsetjenesten på sin arbeidsplass, mens psykolog, arbeidsgiver, skole, rusteam og Diabetsforum oppgis som henvisende instans av en bruker hver.

Samarbeidsavtalen for partene i Frisk Bris (Styringsgruppe, Frisk Bris Bamble KF, 2011) forplikter NAV, Sykehuset Telemark HF og Bamble kommune til å involvere Frisk Bris i rehabiliteringsprosessen til pasienter og brukere fra kommunen. Resultatene fra brukerundersøkelsen tyder på NAV Bamble og fastlegene i Bamble kommune følger opp denne sentrale intensjonen i samarbeidsavtalen.

4.1.3 Hvordan var ditt første møte med Frisk Bris?

Det er viktig for oppdragsgiver å ha kunnskap om hvordan brukerne opplever møtet med Frisk Bris. Det andre hovedspørsmålet etterspør brukernes egen opplevelse av det første møtet. Det er seks påstander knyttet til spørsmålet og i tillegg er det gitt anledning til kommentarer i fritekst. Som tabellen under viser ligger scorene på 4,7 til 5,8 på fire av påstandene, altså er gjennomsnittet på den positive siden av skalaen. Påstanden *Jeg ble usikker på om tilbudet passet for meg* skiller seg tydelig ut med et gjennomsnittscore på 2,4. Påstanden *Mitt første møte med Frisk Bris var vanskelig* har en gjennomsnittsscore på 1,9, som ligger svært nær svaralternativet 1/Stemmer ikke.

2. Hvordan var ditt første møte med Frisk Bris?			
	Antall svar	Gjennomsnitt	Standardavvik
Det var utelukkende positivt for meg	69	5,8	1,5
Det gav meg tro på at jeg kunne komme i arbeid igjen	58	5,3	1,8
Jeg fikk lyst til å arbeide aktivt for å bli frisk igjen	63	5,8	1,6
Jeg ble usikker på om tilbudet passet for meg	60	2,4	1,7
Jeg opplevde et sterkt forventning om at jeg måtte være aktiv selv	61	4,7	1,7
Mitt første møte med Frisk Bris var vanskelig	60	1,9	1,7

Tabell 5

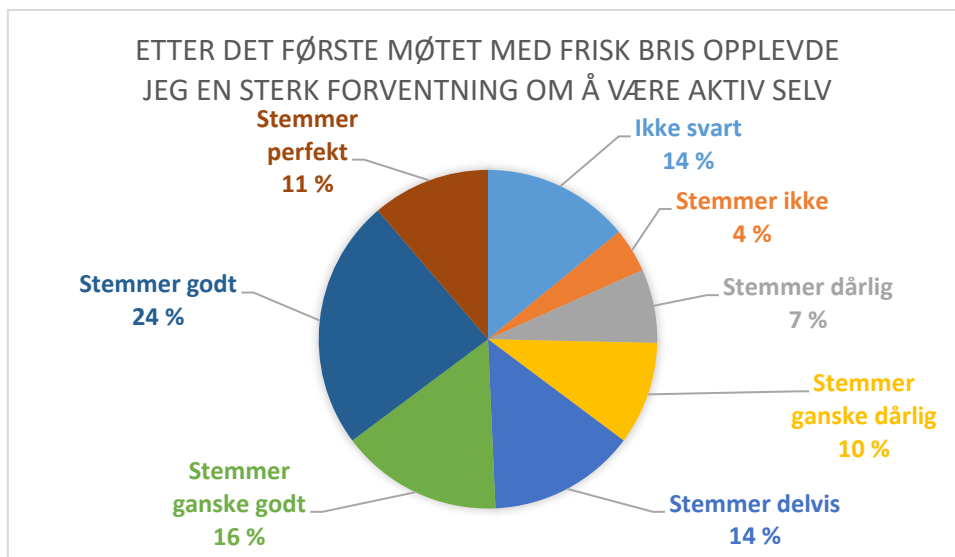
Den første påstanden *Det var utelukkende positivt for meg* får gjennomsnittsscoren 5,8, noe som kan forstås som et svært positivt resultat. Når vi ser nærmere på de 69 svarene, fordeler de seg som vist i søylediagrammet under.



31 brukere svarer at det stemmer perfekt at det første møtet med Frisk Bris var utelukkende positivt, 16 svarer at det stemmer godt og 8 svarer at det stemmer ganske godt. 6 personer svarer at det stemmer delvis og 5 at det stemmer ganske dårlig. Ingen har krysset av for svaralternativet 1 (stemmer ikke), mens 2 personer svarer at påstanden stemmer dårlig. Når det positive scorene slås sammen (5, 6 og 7) er det 78 % av brukerne som opplever at de hadde et positivt møte med Frisk Bris, 8 % svarer at det stemmer delvis, mens 11 % har hatt et mindre positivt første møte. 3 % har ikke svart.

Et flertall av respondentene hadde altså et positivt første møte med Frisk Bris og fikk tro på å kunne komme i arbeid igjen. Tabell 1 viser at det også var noen som ble usikre på om tilbudet passet for dem, og noen få personer opplevde det første møtet som vanskelig. En bruker har skrevet følgende i kommentarfeltet: «Møtet var vanskelig, men bare fordi jeg var syk». Det som er interessant med denne kommentaren er at brukeren selv passer på å ta ansvaret for at møtet opplevdes som vanskelig, og ikke legge ansvaret på Frisk Bris eller de ansatte der.

På spørsmålet om det første møtet ga lyst til å arbeide aktivt for å bli frisk igjen, krysset til sammen 43 av respondentene av for at det stemte godt eller stemte perfekt. Tilbudene i Frisk Bris er i stor grad basert på at brukerne selv er aktivt deltakende, og svarene brukerne gir indikerer at de har en opplevelse av sterke forventninger til deres egen aktivitet fra de ansatte i Frisk Bris. En bruker skriver: «Her blir man sett, og man blir utfordret med gode argumenter og oppgaver man selv ikke klarer å se på egenhånd».



Som diagrammet over illustrerer, er det til sammen 65 % som i ulik grad har opplevd forventning om egenaktivitet, mens 21 % ikke har opplevd slik forventninger fra de ansatte. 14 % ikke har svart.

I kommentarfeltet benytter noen av brukerne å anledningen til å si at de ikke er syke, og at de derfor ikke har kunnet svare på spørsmålet om det første møtet med Frisk Bris ga dem lyst til å arbeide aktivt for å bli friske igjen: «Spørsmål 2 er ikke relevant for meg». Det er interessant at flere respondenter er tydelige på at de ikke opplever seg som syke. Dette kan for eksempel gjelde personer som er i arbeid og som bruker tilbud i Frisklivssentralen for forebygging av sykdom eller for å komme i bedre fysisk form. Det kan også gjelde ungdom der oppfølgingen er knyttet til skole og arbeid.

4.1.4 Hvordan vil du beskrive deg selv i rollen som bruker av tjenestene ved Frisk Bris?

I det en person søker eller trenger hjelp, kan det forstås som at personen trer inn i en rolle som hjelpetrequende og dermed blir avhengig av andre for å få hjelp. I følge Garsjø har de ansatte i hjelpende virksomheter makt basert på andres avmakt, og det kan lett oppstå ubalanse i relasjonen mellom den hjelpetrequende og hjelper (Garsjø, 2010). Derfor har det vært viktig å spørre brukerne om hvordan de selv opplever seg i brukerrollen.

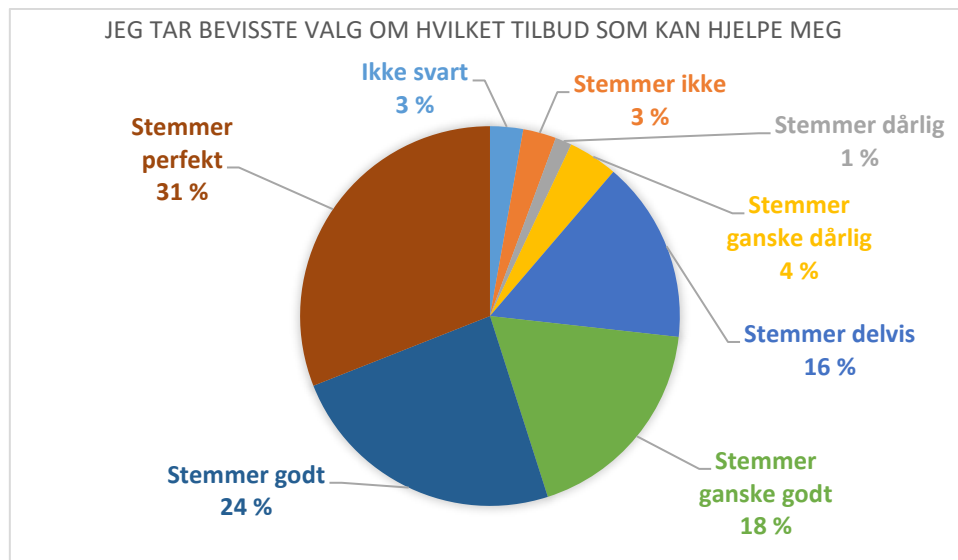
I hovedspørsmål 3 spørres brukerne om hvordan de vil beskrive seg selv i rollen som bruker. Det er fem påstander knyttet til spørsmålet og i tillegg er det gitt anledning til kommentarer i fritekst. Som tabellen under viser ligger gjennomsnittsscorene på 4,3 til 5,5, noe som kan indikere at hovedtyngden av brukerne kan kjenne seg i igjen i påstandene.

3. Hvordan vil du beskrive deg selv i rollen som bruker av tjenestene ved frisk Bris?			
	Antall svar	Gjennomsnitt	Standardavvik
Jeg tar bevisste valg om hvilket tilbud som kan hjelpe meg	69	5,5	1,5
Det er greit for meg at de ansatte bestemmer hvordan opplegget skal være	65	4,9	1,8
Jeg tar initiativ til å tilpasse eller endre det planlagte opplegget	64	4,9	1,7
Jeg er en forsiktig person og deltar i det som er planlagt for meg	64	4,3	1,9
Jeg ønsker å medvirke i hele planleggings- og gjennomføringsprosessen	64	5,1	1,8

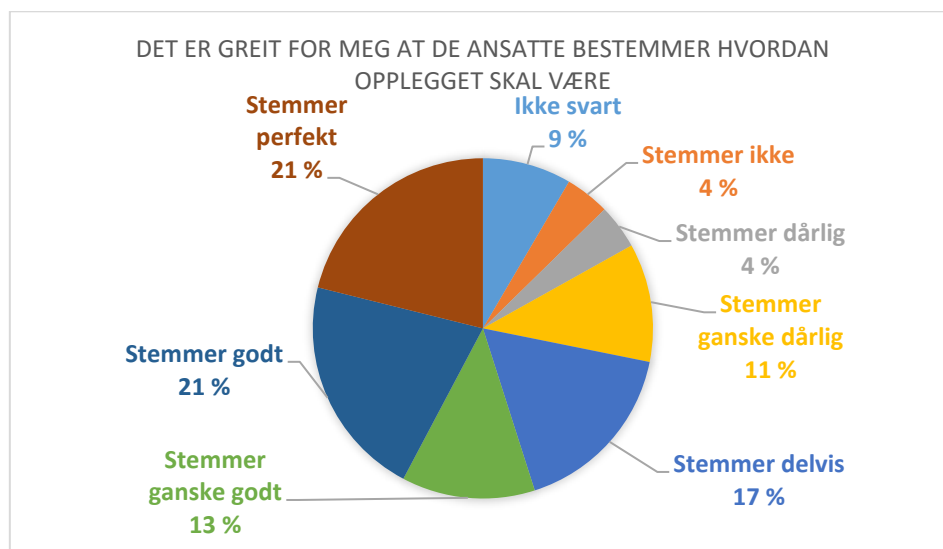
Tabell 6

Blant brukerne av Frisk Bris ser det ut til å være mange som er bevisste på sine egne valg av hvilke tilbud som kan hjelpe dem (se sektordiagram under). Totalt 89 % av respondentene svarer at det i

ulik grad stemmer at de tar bevisste valg. 16 % sier at det stemmer delvis, 18 % svarer at det stemmer ganske godt, 24 % sier at det stemmer godt og 31 % svarer at utsagnet stemmer perfekt. Det er kun 8 % til sammen som svarer at utsagnet stemmer ganske dårlig, stemmer dårlig eller at det ikke stemmer. 3 % har ikke besvart spørsmålet.

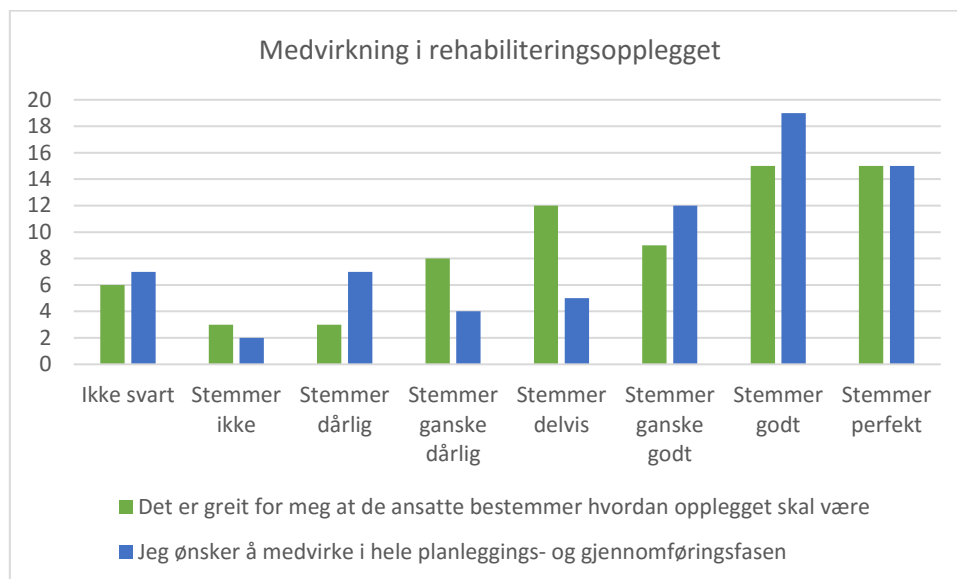


Samtidig ser det ut til at mange synes det er greit at de ansatte bestemmer opplegget for rehabiliteringen (se sektordiagram under). For påstanden *Det er greit for meg at de ansatte bestemmer hvordan opplegget skal være*, svarer til sammen 55 % at det stemmer ganske godt, stemmer godt eller stemmer perfekt, 17 % sier at det påstanden delvis stemmer og til sammen 19 % sier at det stemmer ganske dårlig, stemmer dårlig eller ikke stemmer. Det ser ut til å være relativt stor grad av tillit til de ansattes kunnskap og kompetanse til å utarbeide gode opplegg og til tilbudene i Frisk Bris generelt.



Selv om det ser ut til å være stor tillit til det opplegget de ansatte har laget, tyder samtidig svarene på at mange av brukerne ønsker medvirkning på planlegging og gjennomføring av sin egen rehabiliteringsprosess, slik søylediagrammet under viser. Diagrammet sammenstiller svarene for påstandene *Det er greit for meg at de ansatte bestemmer hvordan opplegget skal være* og *Jeg ønsker å medvirke i hele planleggings- og gjennomføringsfasen*. Det ser altså ikke ut til å være noen motsetning mellom på den ene siden å synes at det er greit at de ansatte bestemmer opplegget og

på den andre siden ønske å medvirke i planlegging og gjennomføring av opplegget. Styrking av brukermedvirkning er et av de sentrale satsningsområdene for rehabiliteringsfeltet (Helse- og omsorgsdepartementet, 2008), og det er viktig at brukernes ønske om medvirkning tas til etterretning. Denne brukerundersøkelsen kan imidlertid ikke gi svar på i hvilken grad brukermedvirkning reelt finner sted ved Frisk Bris.



Det er ikke mange kommentarer i tilknytning til hovedspørsmål 3, men tre personer kommenterer at det er vanskelig å vurdere utsagnet *Jeg er en forsiktig person og deltar i det som er planlagt for meg*. En bruker skriver: «Jeg synes spørsmål 4 var litt dumt formulert. Jeg er absolutt ikke en forsiktig person, men jeg deltar i det som er planlagt for meg. Jeg opplever at det er godt å «sparre» med de som følger meg opp». Utsagnet i spørreskjemaet forutsetter at det er en sammenheng mellom det å være forsiktig og det å delta i planlagt aktivitet. Denne brukeren går ikke med på å beskrive seg selv som forsiktig, deltakelsen i det planlagte opplegget fremstår som et aktivt valg.

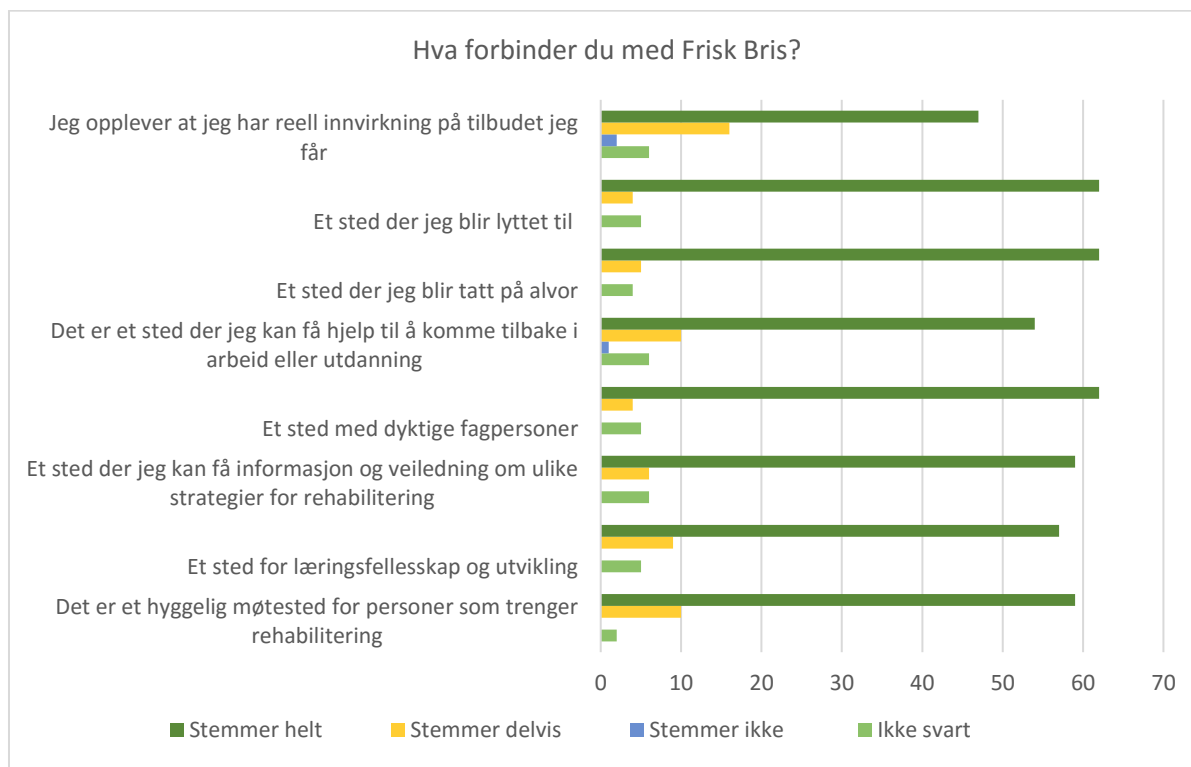
4.1.5 Hva forbinder du med Frisk Bris?

Temaet for det fjerde hovedspørsmålet er hva brukeren forbinder med Frisk Bris. Det er åtte påstander knyttet til spørsmålet og i tillegg er det gitt anledning til kommentarer i fritekst. Her gis det tre svaralternativer; Stemmer ikke/1, Stemmer delvis/2 og Stemmer helt/3. Som tabellen under viser ligger gjennomsnittsscorene fra 2,7 til 2,9, noe som kan indikere at hovedtyngden av respondentene mener at påstandene stemmer. Også her er det gitt plass for kommentarer fra brukerne.

4. Hva forbinder du med Frisk Bris?			
	Antall svar	Gjennomsnitt	Standardavvik
Det er et hyggelig møtested for personer som trenger rehabilitering	69	2,9	0,4
Et sted for læringsfellesskap og utvikling	66	2,9	0,3
Et sted der jeg kan få informasjon og veiledning om ulike strategier for rehabilitering	65	2,9	0,3
Et sted med dyktige fagpersoner	66	2,9	0,2
Det er et sted der jeg kan få hjelp til å komme tilbake i arbeid eller utdanning	65	2,8	0,4
Et sted der jeg blir tatt på alvor	67	2,9	0,3
Et sted der jeg blir lyttet til	66	2,9	0,2
Jeg opplever at jeg har reel innvirkning på tilbudet jeg får	66	2,7	0,5

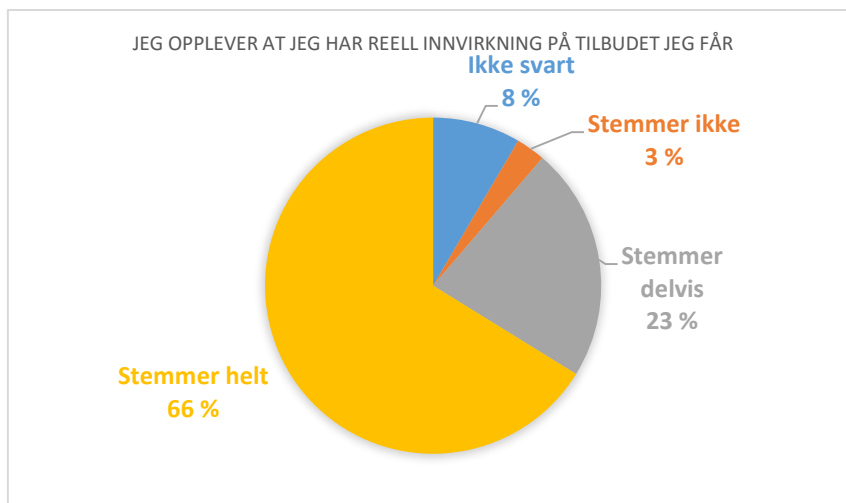
Tabell 7

I søylediagrammet under er svarene på alle de åtte påstandene inkludert, og diagrammet viser svarene fordeler seg på de ulike svaralternativene.



Den første påstanden respondentene skal ta stilling til er om Frisk Bris oppleves som et hyggelig møtested for personer som trenger rehabilitering. 59 av 71 brukere opplever at Frisk Bris som et slikt hyggelig møtested, mens 10 personer opplever det delvis slik. Det er ingen som mener at utsagnet ikke stemmer, mens to personer ikke har svart. Frisk Bris er et rehabiliteringstiltak med sterkt fokus på aktivitet av alle slag, og mindre fokus på sosialt samvær. Når brukerne har en opplevelse av Frisk Bris som et hyggelig møtested, kan det gjenspeile flere forhold. For det første er ledelse og ansatte i Frisk Bris svært opptatt av å møte brukere og samarbeidspartnere på en god måte, alltid med et smil og en hilsen. Det å bli møtt på en god måte kan føre til at brukerne allikevel opplever Frisk Bris som et hyggelig møtested. Videre kan svarene gjenspeile et ønske eller et behov hos brukerne om en sosial arena der man kan møtes til hyggelig samvær. Dette stemmer også med noen ønsker som kommer frem i kommentarfeltet i spørreskjemaet.

Generelt får alle påstandene knyttet til hovedspørsmål 4 høy score, det vil si at de fleste av brukerne har krysset av for at påstandene stemmer helt. Det utsagnet som i noen grad skiller seg ut er *Jeg opplever at jeg har reell påvirkning på tilbudet jeg får*. Sektordiagrammet under viser hvordan svarene fordeler seg, angitt i prosent.



Det er også her et flertall av brukerne som opplever å ha reell innvirkning på tilbudet, 66 % har svart at det stemmer helt. Til forskjell fra de andre påstandene er det noen flere, 23 %, som mener at det kun delvis stemmer. En bruker benytter seg av kommentarfeltet for å begrunne sitt svar: «Stemmer «delvis» fordi jeg er sikker på at jeg kan innvirke på opplegget hvis jeg trenger det, men jeg føler de har truffet veldig bra med meg og mine utfordringer». 3 % sier at påstanden ikke stemmer og 8 % har valgt å ikke svare.

Som under hovedspørsmål 3 blir brukermedvirkning tematisert også her i hovedspørsmål 4. Det ser ut til at respondentene i all hovedsak stiller seg positive til opplegget og har stor tillit til de ansatte, men svarene kan også peke i retning av at opplevelsen av reell brukermedvirkning kan bli bedre. Resultatene kan altså i noen grad brukes til å tematisere individuell og reell brukermedvirkning og hvordan dette håndteres i Frisk Bris.

Til slutt er det er det to kommentarer som svarer direkte på spørsmålet om hva man forbinder med Frisk Bris: «De ser hele mennesket og tilrettelegger godt» og «Det beste som kunne skjedd meg!».

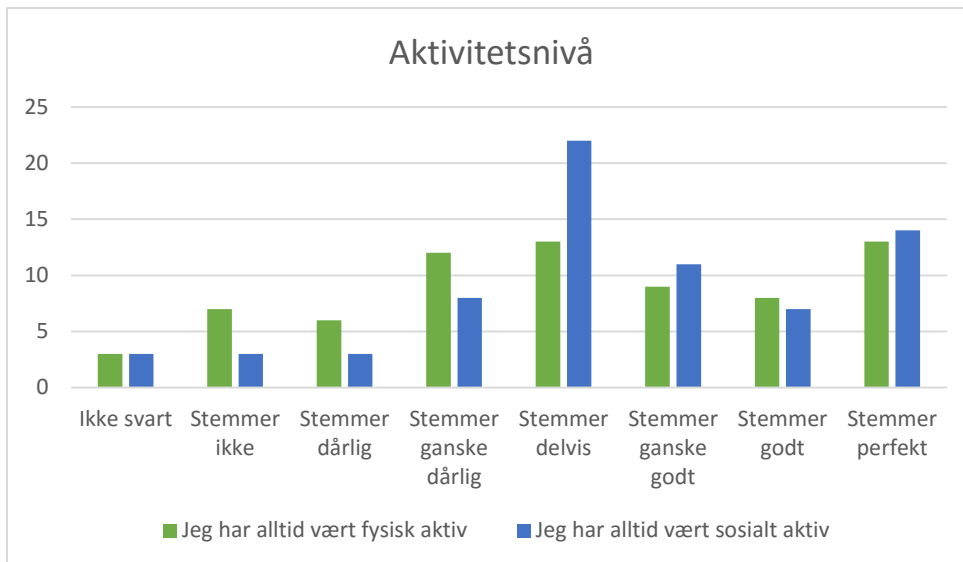
4.1.6 Hvordan vil du beskrive ditt aktivitetsnivå?

Fysisk aktivitet for brukerne og aktiv deltakelse i rehabiliteringsopplegget er en sentral del av ideologien i Frisk Bris. I det femte hovedspørsmålet bes brukerne beskrive sitt aktivitetsnivå. Det er angitt fire påstander, som vist i tabellen under, som skal scores på en skala fra 1 til 7. Som tabellen under viser ligger gjennomsnittsscorene på 4,3 til 5,4, altså noe over midten av skalaen. Her viser standardavvikene at det er relativt stor spredning i svarene.

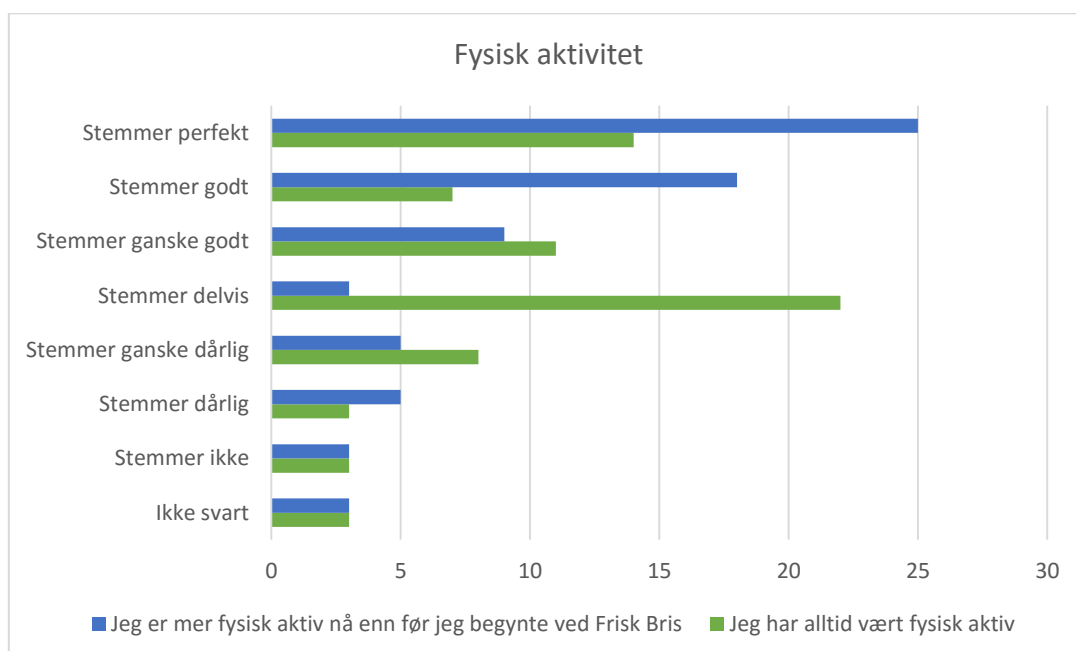
5. Hvordan vil du beskrive ditt aktivitetsnivå?			
	Antall svar	Gjennomsnitt	Standardavvik
Jeg har alltid vært fysisk aktiv	68	4,3	1,9
Jeg har alltid vært sosialt aktiv	67	4,6	1,7
Jeg er mer fysisk aktiv nå enn før jeg begynte ved Frisk Bris	68	5,4	1,8
Jeg er mer sosialt aktiv nå enn før jeg begynte ved Frisk Bris	66	4,3	1,8

Tabell 8

Det første søylediagrammet viser hvordan brukerne scorer sitt aktivitetsnivå, fysisk og sosialt, slik det alltid har vært. Sett under ett, beskriver brukerne seg selv som mer fysisk og sosialt aktive enn ikke aktive. Svarene for fysisk aktivitet fordeler seg noe jevnere på de sju svaralternativene enn svarene for sosial aktivitet.



Søylediagrammet under sammenholder svarene på de to påstandene om fysisk aktivitetsnivå, det man alltid har hatt og slik det er etter at man begynte ved Frisk Bris. For påstanden *Jeg har alltid vært fysisk aktiv* ligger hovedtyngden av svarene på stemmer ganske dårlig (8 personer), stemmer delvis (22) og stemmer ganske godt (11). Altså beskriver mange av brukerne seg selv som relativt fysisk aktive. Henholdsvis sju og 11 brukere sier at det stemmer godt eller stemmer perfekt at de alltid har vært fysisk aktive. Det er altså flere brukere som beskriver seg som fysisk aktive enn de som beskriver seg som lite eller ikke fysisk aktive. Til sammenligning ligger hovedtyngden av scorene for utsagnet *Jeg er mer fysisk aktiv nå enn før jeg begynte med Frisk Bris* på stemmer ganske god, stemmer godt og stemmer perfekt. Svarene gir grunn til å tro at Frisk Bris har bidratt til at brukerne har blitt mer fysisk aktive i møte med Frisk Bris enn de var tidligere.

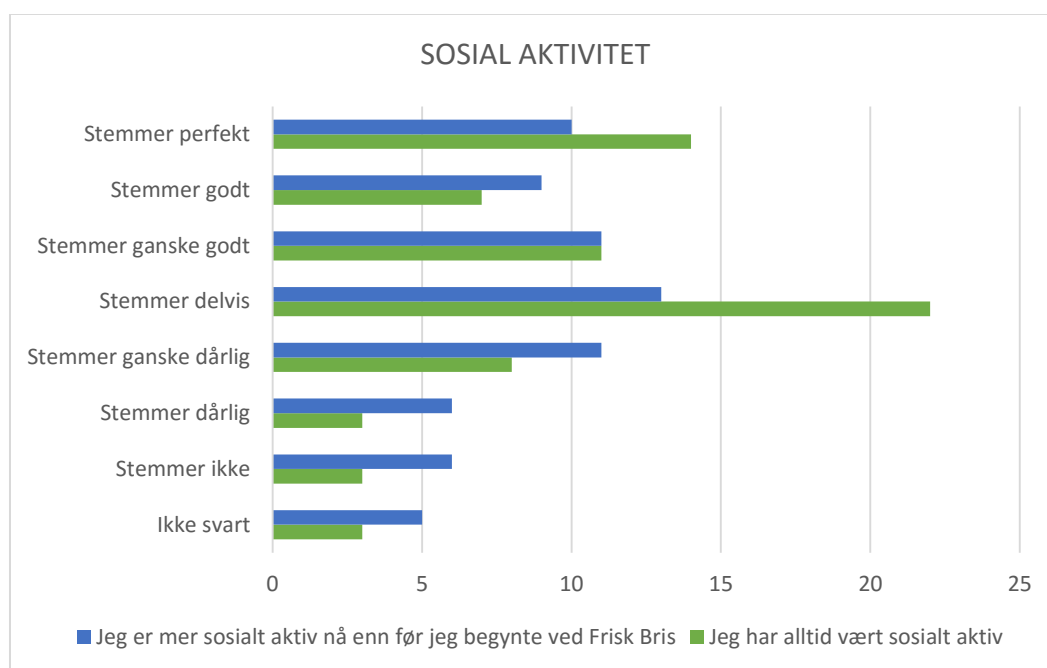


Søylediagrammet under sammenholder svarene på de to påstandene om sosialt aktivitetsnivå, det man alltid har hatt og slik det er etter at man begynte ved Frisk Bris.

Mens totalt 32 brukere svarer at stemmer perfekt, stemmer godt eller stemmer ganske godt at de alltid har vært sosialt aktive, er det 30 brukere som sier at de har blitt mer sosialt aktive etter at de

begynte ved Frisk Bris. Det er 22 personer som er delvis enige i at de alltid har vært sosialt aktive, mens det er 13 som sier seg delvis enige i at de er mer aktive nå. 14 brukere mener det stemmer ganske dårlig, stemmer dårlig eller sier at det ikke stemmer at de alltid har vært sosialt aktive, mens 23 personer svarer at det stemmer ganske dårlig, stemmer dårlig eller ikke stemmer at de har blitt mer sosialt aktive etter at de begynte ved Frisk Bris.

Svarene kan tolkes i retning av at brukerne i utgangspunktet er relativt sosialt aktive, og at en del allerede har det sosiale aktivitetsnivået de ønsker og har kapasitet til å ha. Samtidig er det altså flere brukere som har blitt mer sosialt aktive med Frisk Bris.



En mulig konklusjon på spørsmålene om aktivitetsnivå er at brukerne opplever seg som relativt fysisk og sosialt aktive i utgangspunktet. Samtidig ser det ut til at Frisk Bris har hatt effekt på mange av brukernes aktivitetsnivå, i noen grad knyttet til økt sosial aktivitet, men særlig til fysisk aktivitet.

4.1.7 Hvordan vil du beskrive deg selv i forhold til følgende utsagn?

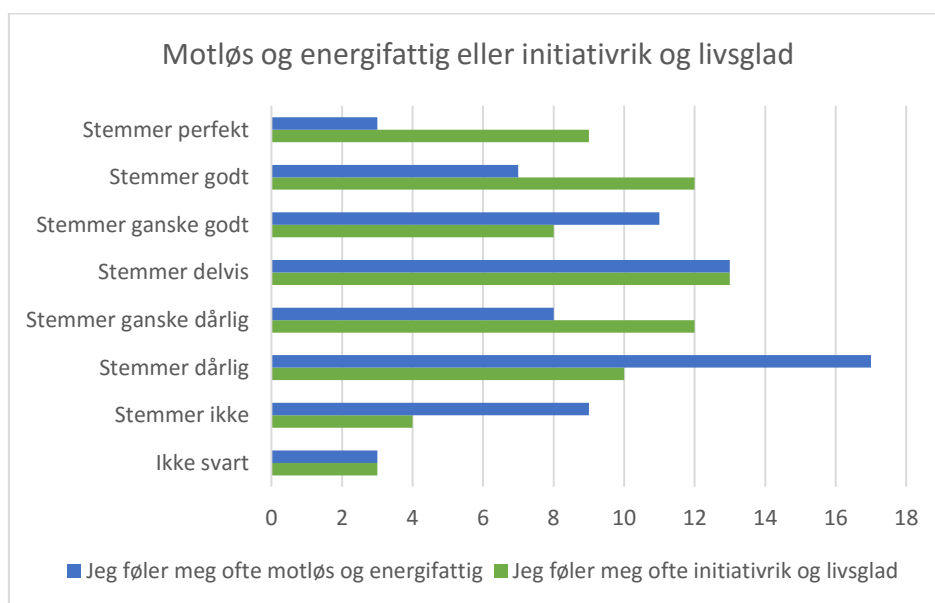
I hovedspørsmål 6 spørres respondentene om hvordan de vil beskrive seg selv i forhold til fem påstander knyttet til deres opplevelse av seg selv etter å ha startet ved Frisk Bris. Dette hovedspørsmålet er tatt med i spørreundersøkelsen for å få et inntrykk av om tilbudene i Frisk Bris har hatt noen effekt på hvordan brukerne opplever seg selv knyttet til fenomener som initiativ og livsglede, motløshet, energi, optimisme og pessimisme. Som tabell 6 viser er det en relativt stor variasjon i gjennomsnittsscorene. Påstanden *Jeg er mer pessimistisk og synes min situasjon er blitt forverret etter at jeg startet ved Frisk Bris* er gitt en gjennomsnittsscore på 1,2, noe som indikerer at mange brukere har svart at påstanden i liten grad stemmer. På den andre siden får de to påstandene om henholdsvis økt energi og livsglede og mer optimisme og et lysere syn på livet etter oppstart med Frisk Bris begge en score på 5,2, som viser at mange brukere har svart at påstandene kan stemme for dem.

6. Hvordan vil du beskrive deg selv i forhold til følgende utsagn?			
	Antall svar	Gjennomsnitt	Standardavvik
Jeg føler meg ofte initiativrik og livsglad	68	4,2	1,8
Jeg føler meg ofte motløs og energifattig	68	3,5	1,7

Jeg har fått mer energi og livsglede etter å ha anvendt tilbudet ved Frisk Bris	65	5,2	1,6
Jeg er mer optimistisk og ser lysere på livet nå sammenlignet med før jeg startet ved Frisk Bris	66	5,2	1,8
Jeg er mer pessimistisk og synes min situasjon er blitt forverret etter at jeg startet ved Frisk Bris	64	1,2	0,6

Tabell 9

Forholdet mellom svarene på de to påstandene om motløshet og lite energi på den ene siden og initiativ og livsglede på den andre illustreres i stolpediagrammet under. For påstanden *Jeg føler meg motløs og energifattig* fordeler svarene seg på alle svaralternativene. 9 personer svarer at påstanden ikke stemmer, 17 har svart at den stemmer dårlig, 8 at den stemmer ganske dårlig og 13 at den delvis stemmer. Det er også brukere som i ulik grad svarer at påstanden stemmer for dem, 3 svarer at den stemmer perfekt, 7 at den stemmer godt og 11 svarer at den stemmer ganske godt. For den motsatte påstanden *Jeg føler meg ofte initiativrik og livsglad* er svarene også relativt jevnt fordelt. Av de totalt 68 svarene sier 4 personer at påstanden ikke stemmer, 10 sier at den stemmer dårlig, 12 at den stemmer ganske dårlig og 13 at den delvis stemmer. 8 personer svarer at påstanden stemmer ganske godt, 12 at den stemmer godt og 9 at den stemmer perfekt. Opplevelsen av motløshet og lite energi og opplevelsen av initiativ og livsglede er altså relativt jevnt og relativt likt fordelt på de ulike svaralternativene.



På tilsvarende måte illustrerer søylediagrammet under forholdet mellom svarene på de to påstandene om økt pessimisme og økt optimisme. For påstanden *Jeg er mer pessimistisk og synes min situasjon er blitt forverret etter at jeg startet ved Frisk Bris* har hovedtyngden av brukerne svart at det ikke stemmer. 57 personer har svart at påstanden ikke stemmer, 3 har svart at den stemmer dårlig, 2 har svart at den stemmer ganske dårlig og 2 har sagt at den delvis stemmer. Ingen mener at påstanden stemmer ganske godt, godt eller perfekt. For påstanden *Jeg er mer optimistisk og ser lysere på livet nå sammenlignet med før jeg startet ved Frisk Bris* har svarene den omvendte profilen. 23 personer svarer at påstanden stemmer perfekt, 9 at den stemmer godt, 17 at den stemmer ganske godt og 9 at den delvis stemmer. Det er 3 personer som har svart at påstanden stemmer ganske dårlig, 4 som har svart at den stemmer dårlig og 3 som svarer at påstanden ikke stemmer.



Brukernes opplevelse av motløshet og lite energi på den ene siden og opplevelse av initiativ og livsglede på den andre, er relativt jevnt fordelt på de ulike svaralternativene. Svarene fordeler seg imidlertid annerledes for opplevelsen av økt pessimisme eller økt optimisme etter oppstart ved Frisk Bris. Resultatene peker i retning av at tilbudene ved Frisk Bris i ganske stor grad bidrar til at brukerne opplever seg selv som mer optimistiske og med et lysere syn på livet.

4.1.8 Hvordan ser du for deg at livet ditt er om 5 år?

I hovedspørsmål 7 blir brukerne spurt om hvordan de ser for seg at livet deres er om 5 år. Det er fem påstander knyttet til spørsmålet, som dreier seg om temaene sosiale relasjoner, arbeids- og helsesituasjon. Når brukerne bes om å se frem i tid, kan det gi en forståelse av hva slags virkning brukerne tenker at Frisk Bris har for dem på lengre sikt, ikke bare her og nå. Gjennomsnittsscorene i tabell 7 viser at brukerne i stor grad er enige i påstandene om at de om fem år er har gode sosiale relasjoner, er i arbeid og har god helse. Langt færre sier seg enig i påstanden om at de om fem år ikke er i arbeid.

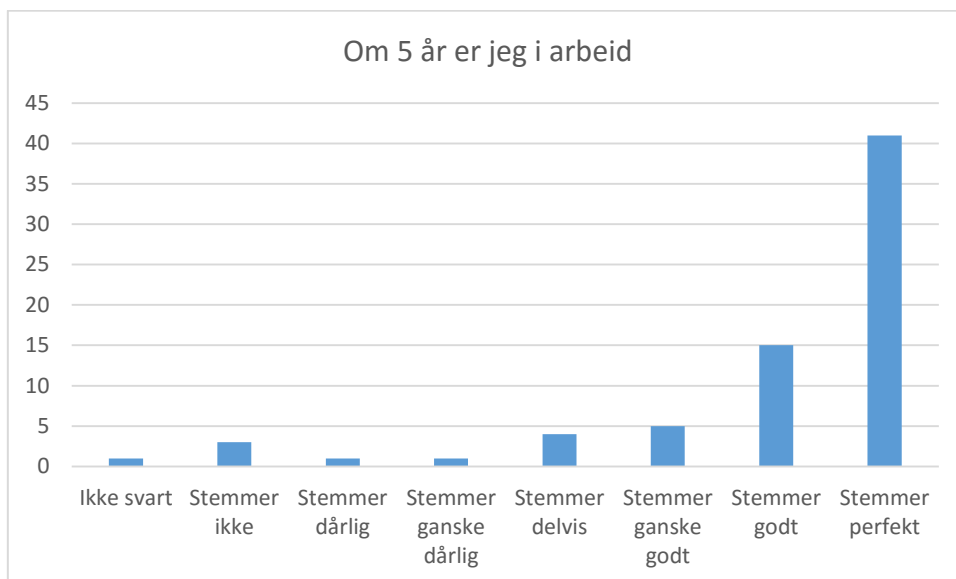
7. Hvordan ser du for deg at livet ditt er om 5 år?			
	Antall svar	Gjennomsnitt	Standardavvik
Jeg har gode og viktige sosiale relasjoner	66	5,8	1,4
Jeg er i arbeid	69	6,1	1,5
Jeg er ikke i arbeid men jeg opplever likevel at jeg har det godt	63	2,4	1,9
Jeg har tilfredsstillende helse og kan gjøre det jeg vil	67	5,8	1,4
Jeg har mye bedre helse enn jeg har i dag	67	5,7	1,8

Tabell 10

Gode sosiale relasjoner er viktig i de fleste menneskers liv, samtidig som behovene for antall og frekvens i relasjonene er ulike. Svarene brukerne har gitt på påstanden *Jeg har gode og viktige sosiale relasjoner* viser at de fleste ser for seg et fremtidig liv med gode sosiale relasjoner til andre mennesker. Som søylediagrammet under viser, er det kun 1 person har svart at dette ikke stemmer, 1 har svart at det stemmer dårlig og 1 at det stemmer ganske dårlig. Av de som i ulik grad sier seg enig i påstanden, svarer 11 personer at den stemmer delvis, 5 at den stemmer ganske godt, 21 at den stemmer godt og 26 at den stemmer perfekt.



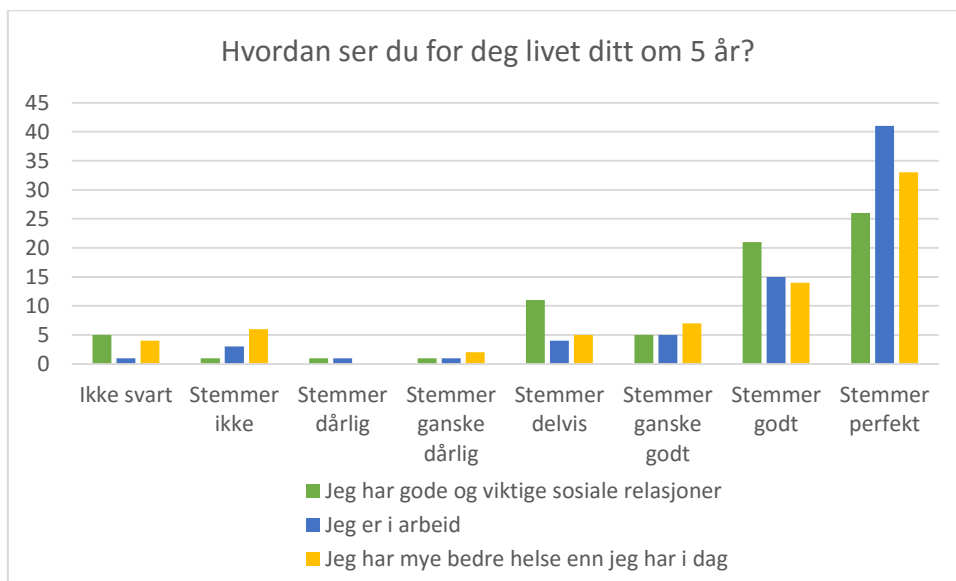
Det sentrale målet for Frisk Bris er å støtte og hjelpe brukerne ut eller tilbake i arbeid. Svarene brukerne har gitt på påstanden *Jeg er i arbeid* viser at de fleste mener at de er i arbeid om fem år. Som vist i søylediagrammet under er det 41 personer som svarer at påstanden stemmer perfekt, 15 svarer at den stemmer godt og 5 at den stemmer ganske godt. 4 personer svarer at påstanden delvis stemmer. Av de som i mindre grad ser for seg å være i arbeid om fem år, har 1 person svart at påstanden stemmer ganske dårlig, 1 at den stemmer dårlig og 3 at den ikke stemmer.



Den siste påstanden i hovedspørsmål 7 er *Jeg har mye bedre helse enn jeg har i dag*. I henhold til søylediagrammet under er det 33 personer som svarer at påstanden stemmer perfekt, 14 at den stemmer godt og 7 at den stemmer ganske godt. 5 personer har svart at påstanden stemmer delvis. Av de som i ikke ser for seg å ha mye bedre helse, har 2 personer svart at påstanden stemmer ganske dårlig og 6 har svart at den ikke stemmer. En påstand om å ha mye bedre helse om fem år er relativt sterk for de fleste, og det er interessant å merke seg at såpass mange av brukerne ser seg selv med mye bedre helse fem år frem i tid. Samtidig er det seks personer som ikke på noen måte ser for seg at helsen er mye bedre om fem år. Med tanke på brukergruppen som får tilbud ved Frisk Bris kan man si at svarene tyder på optimisme knyttet til egen helsesituasjon.



Når resultatene for disse tre påstandene samles i et diagram, blir det tydelig at mange av brukerne av Frisk Bris i stor grad ser for seg livet fremover med gode relasjoner, arbeid og bedre helse.



4.1.9 Hva er et meningsfylt liv for deg?

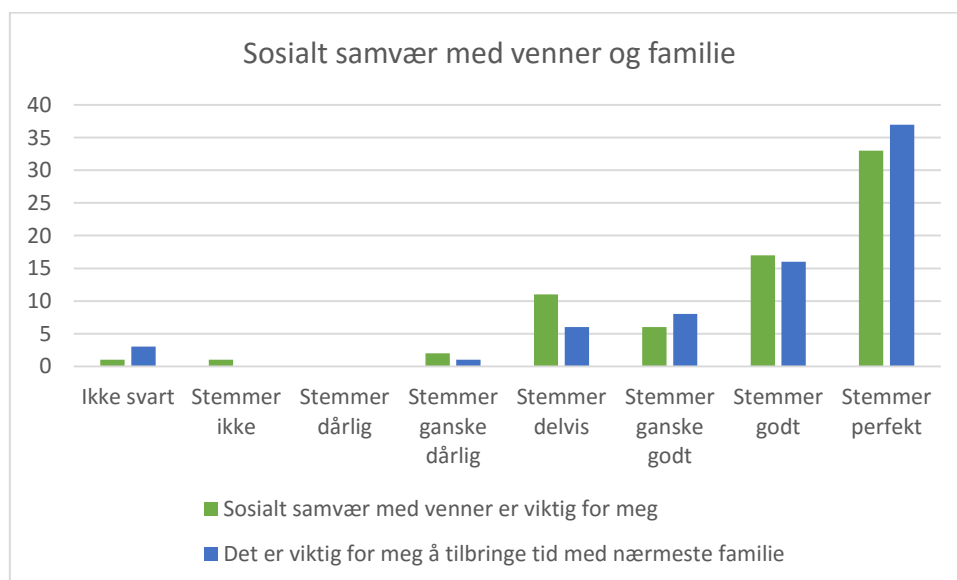
Det åttende og siste hovedspørsmålet handler om hva som er et meningsfylt liv. De åtte påstandene tematiserer samvær med venner og familie, utvikling og kompetanse, sosialt engasjement og bruk av natur og kultur. Resultatene er gjengitt i tabell 8, og brukerne sier seg i relativt stor grad enig i alle påstandene om hva som er et meningsfylt liv, samtidig som svarene har relativt stor spredning. Fire av påstandene utdypes videre.

8. Hva er et meningsfylt liv for deg?			
	Antall svar	Gjennomsnitt	Standardavvik
Sosialt samvær med venner er viktig for meg	70	5,9	1,3
Det er viktig for meg å tilbringe tid med nærmeste familie	68	6,2	1,1
Jeg er oppmerksom og bryr meg om andre	70	6	1,3
Jeg ønsker å utvikle meg og lære nytt	68	6	1,1

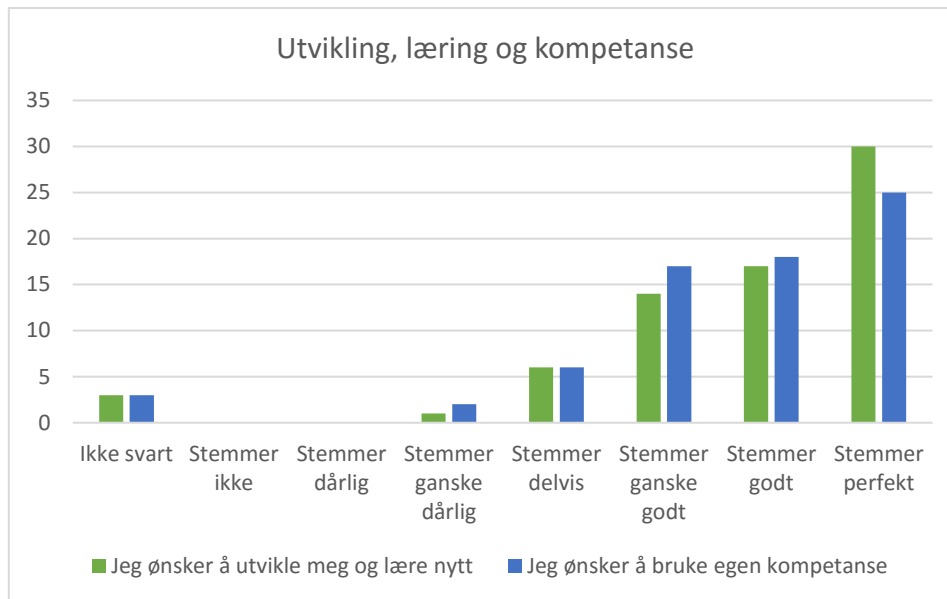
Jeg er sosialt engasjert og ønsker å bidra/gi noe til andre	68	5,4	1,6
Jeg ønsker å bruke egen kompetanse	66	5,9	1,1
Jeg er glad i naturen og bruker den aktivt	67	5,3	1,7
Jeg har stor glede av kulturtilbud som kino, teater, konsertert m.m.	69	4,4	1,9

Tabell 11

Søylediagrammet under viser resultatene for de to første påstandene *Sosialt samvær med venner er viktig for meg* og *Det er viktig for meg å tilbringe tid med nærmeste familie*. Respondentene har i stor grad svart likt på de to spørsmålene. 33 personer svarer at påstanden om at samvær med venner er viktig stemmer perfekt, 17 at den stemmer godt og 6 at den stemmer ganske godt. 11 personer svarer at påstanden delvis stemmer for dem. Det er henholdsvis 2 og 1 person som svarer at påstanden stemmer ganske dårlig og at den ikke stemmer. Når det gjelder påstanden om at det er viktig å tilbringe tid med nærmeste familie, svarer 37 personer at påstanden stemmer perfekt, 16 at den stemmer godt og 8 at den stemmer ganske godt. Det er bare 1 person som svarer at påstanden stemmer ganske dårlig, og ingen har svart at den stemmer dårlig eller ikke stemmer. Gjennom intervjuene med ansatte ved Frisk Bris har det kommet frem at de er svært opptatt av at brukerne skal leve livene sine på egne premisser og ut fra egne rammer og ressurser. Disse resultatene viser hvilken vekt brukerne av Frisk Bris legger på sine sosiale relasjoner.



Resultatene for påstandene *Jeg ønsker å utvikle meg og lære nytt* og *Jeg ønsker å bruke egen kompetanse* er fremstilt samlet i søylediagrammet under. Hovedinntrykket er at brukerne i stor grad sier seg enige i begge påstandene og svarprofilene er ganske like. Når det gjelder påstanden om å ønske å utvikle seg og lære nytt svarer 30 personer at påstanden stemmer perfekt, 17 at den stemmer godt og 14 at den stemmer ganske godt. 6 personer har svart at påstanden delvis stemmer. 1 person har svart at ønske om å utvikle seg og lære nytt stemmer ganske dårlig, mens ingen har svart at det stemmer dårlig eller ikke stemmer. For påstanden om ønske om å bruke egen kompetanse er det 25 personer som svarer at det stemmer perfekt, 18 svarer at det stemmer godt og 17 at det stemmer ganske godt. 6 personer er delvis enige i at de ønsker å bruke egen kompetanse. 2 personer har svart at ønsket om å bruke egen kompetanse stemmer ganske dårlig for dem. Ingen har svart at påstanden stemmer dårlig eller at den ikke stemmer.



Kunnskapen om brukernes ganske sterke ønsker om å utvikle seg, lære nytt og bruke egen kompetanse er viktig for Frisk Bris. På den ene siden kan dette resultatet ses som en beskrivelse av brukergruppens innstilling og holdninger. I tillegg kan nettopp tilbudene ved Frisk Bris og møtet med fagpersonene der hatt en god effekt på brukernes opplevelse av og ønske om utvikling og anvendelse av egen kompetanse.

4.1.10 Brukernes råd og tilbakemeldinger til Frisk Bris

27 ulike respondenter har benyttet anledningen spørreskjemaet gir til å skrive ned råd og tilbakemeldinger til Frisk Bris. Ved gjennomgang av alle de 36 kommentarene i fritekst, ser vi at kommentarene under *Råd* ikke skiller seg fra kommentarene under *Tilbakemeldinger*. Derfor er alle kommentarene samlet og analysert under ett. Rådene og tilbakemeldingene fordeler seg hovedsakelig på to innholdskategorier.

Den første kategorien består av kommentarer som kun uttrykker stor tilfredshet med Frisk Bris og tilbudet som gis. En bruker skriver «Jeg synes de skal fortsette akkurat slik de gjør. Jeg har i hvert fall ingenting å utsette på de». Flere andre gir også råd om å fortsette med tilbudet slik det er: «Keep up the good work» og «Et flott tilbud som MÅ videreføres». Flere begrunner også hvorfor de mener Frisk Bris er et godt tilbud for dem: «Frisk Bris har gitt meg motivasjon til å begynne med arbeid eller skole», «Mener Frisk Bris er ett supert og viktig tilbud til mennesker som trenger støtte og råd i forhold til rehabilitering og sosial tilvenning» og «Fantastiske mennesker som ikke får deg til å føle deg mindreverdige uansett hva du skulle spørre om eller hvordan livssituasjonen er». I denne siste kommentaren beskrives en opplevelse av at de ansatte i Frisk Bris møter brukerne med respekt og likeverd. En bruker har ingen råd å gi, men skriver «Vet ikke. Dere ser hele mennesket». En annen skriver «Fikk rett hjelp og kartlagt behov fra første dag. Fantastisk sted med fantastiske mennesker!!». Kommentarene i denne kategorien kan komme fra brukere som er svært fornøyd med tilbudet som det er og som opplever å bli møtt på en god måte.

Den andre kategorien av kommentarer handler mer om hvilke ønsker respondenten har om flere og andre tilbud. Disse kommentarene kan til en viss grad forstås som kritikk av nåværende tilbud, men ser i større grad ut til å være uttrykk for at disse respondentene har ønsker om og behov for at Frisk Bris skal være noe mer for dem enn en rehabiliteringsvirksomhet. Noen har konkrete ønsker om endringer i aktivitetstilbudet: «Om de hadde hatt andre ting enn bare trening. Som f.eks. aktiviteter

som skyting, paintball» og «Enda flere treningstilbud, hvis det er mulig. Zumba f.eks.» og «Flere utflukter i naturen. Mer blanding av unge og gamle, for vi kan lære mye av hverandre uansett alder». En ønsker seg tilbud over lengre tid: «3 mnd. kan være litt for kort tid for de store endringer». Noen uttrykker ønske om at Frisk Bris skal tilby flere arenaer uten trening og med mer fokus på det sosiale fellesskapet: «Flere gruppetimer uten trening, så en har mulighet til å være mere sosial og få større kjennskaper til hverandre» og «Det som mangler er vel et sosialt tilbud. F.eks. en tegneklubb el strikkeklubb». En bruker uttrykker dette budskapet svært klart: «Noe som gjør at man bare kan komme for å være sosial. Ikke komme bare for å trene eller kurse». Det er også enkeltstående kommentarer med ønsker om større variasjon i tilbudet, bedre individuell tilpasning og endring av tidspunkter.

Av de kommentarene som ikke naturlig hører hjemme i de to foregående kategoriene er det en person som ønsker seg «Mer relevant/nyttig informasjon vedr. NAV og muligheter/hvordan komme tilbake i jobb. (Gjelder samlinger/forelesninger)». Det er tre respondenter som skriver at Frisk Bris sine tilbud burde gis til flere mennesker og opprettes i flere kommuner: «Dette tilbudet burde finnes i alle kommuner». Til sist er det en respondent som benytter anledningen til å beskrive en situasjon der han/hun opplevde at autonomi ikke ble ivarettatt, men som avslutter svært positivt: «Jeg synes at beskjeder via NAV skal gå rett til personen det gjelder og ikke via Frisk Bris. Da jeg har opplevd å komme til et møte på NAV som var avlyst, og jeg ikke hadde fått beskjed. Jeg er superfornøyd og heldig som får være en del av dette og kunne ønske det var flere som kan benytte seg av tilbudet».

Oppsummert handler kommentarene om at brukerne i svært stor grad er fornøyd med tilbudene Frisk Bris gir og ikke minst måten de blir møtt på. Flere brukere ønsker at Frisk Bris skal ha flere tilbud som kan dekke flere av deres mer personlige ønsker og behov, noe som også kan forstås som et ønske om mer av noe man allerede setter pris på. Det er svært lite kritikk å spore, noe følgende kommentar er det beste eksemplet på: «... vil bare takke for at dere rett og slett finnes😊».

4.2 Resultater av intervjuene, observasjonene og dokumentstudiene

Denne delen av resultatpresentasjonen er bygger på det kvalitative datamaterialet. Analyse av intervjuene har utgjort basis for analysen, mens data fra observasjoner og dokumentstudiene har vært bruket som supplement. Resultatene som presenteres har imidlertid gjenklang i alle de tre datakildene.

4.2.1 Uten verdiene blir vi som de andre

Et av de sterkeste funnene i denne studien er at Frisk Bris er en organisasjon som framstår som verdibasert og verdistyrt. Verdier er tydelig uttrykt både i dokumenter som er åpent tilgjengelige på nettet, og i dokumenter til internt bruk. Verdier blir også tydelig uttrykt i intervjuene med de ansatte, i personalmøter og i møter med brukerne. Det synes å være en klar forståelse i hele virksomheten at verdier ikke bare er fine ord på et papir i en skuff eller på organisasjonens nettside.

I denne rapporten/analysen blir verdienes betydning i Frisk Bris presentert i følgende kategorier: **Integrerte verdier, Verdiorientert ledelse, Konkrete interne verdier og Ulikt konkretiseringsnivå mellom interne verdier og eksternt kommuniserte verdier.**

For det første kommer det tydelig frem i intervjuer og observasjoner at de ansatte har forstått og integrert verdiene som beskrives i ulike dokumenter og som målbæres av leder. De ansatte snakker like naturlig om verdier som om andre mer konkrete deler av sin arbeidshverdag: «Når det gjelder

ideologien og verdiene, så har vi tro på alle mennesker. Alle kan. Alle har noe i seg. Vi gir ikke opp noen. Vi har ikke lov å snakke nedsettende om noen. Folk blir møtt på hva de kan, det merker de som kommer hit». Det ser også ut til at de ansatte legger verdiene til grunn for arbeidet. Som en av de ansatte uttrykte: «Verdiene er fremme hele tiden, ellers blir vi som de andre. De er en kjerne, et kompass som styrer». En annen ansatt sa «Verdiene må sitte i ryggraden, hue, menneskene, veggene. Menneskene som jobber her er representanter for verdiene». Kunnskap om hvilke verdier Frisk Bris har forpliktet seg på ser ut til å være godt kjent for alle ansatte, og de er villig til og opptatt av å utøve sitt arbeid i tråd med verdiene. I en del virksomheter er verdiene noe man tar frem i festtaler. Frisk Bris sine verdier framstår som hverdagsverdier i daglig bruk. Verdiene ble også jevnlig brakt inn i faglige diskusjoner, for eksempel i personalmøter og i andre faglige drøftinger.

De ansatte beskrev på flere måter hvordan de brukte verdiene i møte med brukere. For eksempel var de opptatt av at alle brukerne er «ressurssterke». Som en av de ansatte sa: «Menneskesynet er optimistisk, en viktig verdi, ser alltid ressurser». Verdiene var med fra første møte med brukerne: «I førstegangssamtalene med brukerne etterspør vi ønsker og drømmer». En annet utsagn tematiserer også de ansattes syn på brukerne: «Verdiene gjennomsyrrer alt. Det handler om å finne styrker. Begynne smått, bygge selvbilde, finne løsninger, raskt på, fort-fort, hva kan du? Hva er første steg for deg? Gjøre parallelle ting – kropp og hode». Men synet på brukerne kan også fremstå tvetydig, særlig knyttet til forventninger til brukernes aktivitetsnivå og egeninnsats. En av de ansatte forklarte sin måte å møte brukerne på med følgende beskrivelse: «Ikke ta på brukerne med silkehansker, men være forsiktige». Målet for Frisk Bris er å hjelpe brukere tilbake til skole eller arbeid, en målsetting de ansatte ser ut til å være lojale mot. Synet på arbeid som det beste for folk kommer tydelig frem i flere av intervjuene: «Vi er litt sånn at vi tillater oss å si at folk har det bedre når de er i arbeid, - vi er litt bøsse sånn, definerer hva som er det gode liv».

Analysen viser videre at leder var svært verdiorientert. Leder stilte jevnlig spørsmålet: «Er dette i tråd med våre verdier og vårt menneskesyn?» Leder gav ikke de ansatte 'mulighet' til å glemme verdiene, de ble kontinuerlig brakt inn i dialog med de ansatte. Det mest påfallende var at verdiene ikke framsto som teoretiske og høytflyvende tanker, men som et konkrete virkemiddel. For eksempel i personalmøter der et tiltak eller en utfordring ble diskutert, kunne leder eller andre spørre: *Fungerer dette for brukeren? Tror vi ikke på brukeren?* Eller komme med utsagn som: *Vi må huske at vi ikke skal snakke negativt om samarbeidspartnere.* Leder syntes å være kontinuerlig våken for om «feil» verdier var på vei inn i organisasjonen. Det framstod som de ansatte ikke ble gitt mulighet til å glemme verdiene. De ansatte virket innforstått med dette: «Verdiene og holdningene. Det er viktigst i møte med menneskene. Det er soleklart, og det terpes på av oss og av lederen».

Det synes også åpenbart at verdiene er tydelig konkretisert internt. Som beskrevet i kapittel 1.1.3 forholder Frisk Bris seg til flere sett av verdier. Frisk Bris verdier bygger i utgangspunktet på Bamble kommunes kjerneverdier Engasjert, Kompetent og Respekt. Ved Frisk Bris er disse verdien bearbeidet og konkretisert i et eget internt dokument. Den første teksten som møter leseren i det interne dokumentet er: *På Frisk Bris tror vi på hverandre, våre tjenestemottakere og våre samarbeidspartnere. Vi snakker aldri nedsettende om noen som er involvert i og rundt Frisk Bris.* Dette utsagnet kan tolkes som en konkretisering av verdien respekt, og som en oppsummering av verdiene som skal styre arbeidet ved Frisk Bris. Denne oppsummerte korte teksten er ytterligere konkretisert i de tre begreper: omsorg, pålitelighet og samarbeid. For eksempel står det om Samarbeid at: *Vi er tydelige, Vi er ærlige mot hverandre og avstemmer uenigheter, Vi aksepterer ulikhetene hos hverandre.* På samme måten er det konkrete beskrivelser under verdien Omsorg og verdien Pålitelighet.

Det ser ut til å være ganske stor forskjell på konkretiseringsnivå og tydelighet i verdiene som kommuniseres internt og verdiene som kommuniseres via offentlig tilgjengelige nettsider. En av de første lenkene i introduksjonen til Frisk Bris på deres nettside, er nettopp verdier. Ved å følge verdilenken kommer policydokumentet til Frisk Bris opp. Overskriftene i policydokumentet er formål, visjon, kvalitet, rekruttering, kompetanse og personalutvikling, likestilling og mangfold, medbestemmelse og medvirkning, sensitiv og taushetsbelagt informasjon og brukermedvirkning. Dokumentet er omfattende, og det er ikke helt tydelig hva verdiene består i. Det offentlige tilgjengelige policydokumentet overlater til leseren selv å tolke hvilke verdier som anses som viktige, noe som står i sterk kontrast til det korte og mer konkrete interne dokumentet *Interne verdier*.

4.2.2 Arbeidsformer – noe mer enn en ansatt

De som blir intervjuet beskriver noen grunnleggende forskjeller mellom Frisk Bris og andre arbeidsplasser. Når de skal beskrive forskjellene er det flere ting de legger vekt på. Beskrivelsene kan summeres opp i kategoriene: **Klare rammer og frie tøyler, Fleksibilitet og resultatorientering og Gode relasjoner og felles ideologi.**

Arbeidsformen ved Frisk Bris ser ut til å være styrt av en kombinasjon av klare rammer og frie tøyler. De ansattes forståelse for hensikten med Frisk Bris ser ut til å danne en tydelig ramme for arbeidet deres. De synes å ha veldig klart for seg oppdraget de har tatt på seg. Som en ansatt sier: «Kjernen er å styrke livskvaliteten, styrke evnen til å mestre selv, ta tak i tingene, problemer, motbørere, hindringer». En annen uttrykker det slik: «Her får vi jobbet med de grunnleggende tingene som det ofte hoppes litt bukk over, og tidlig nok. Det er lik forståelse og identitet. Det skiller seg fra andre arbeidsplasser.» Denne grunnleggende forståelse synes å ramme inn arbeidet. I tillegg er det andre typer rammer som preger arbeidet. For eksempel er det faste møteaktiviteter og et strukturert oppfølgingsprogram. Den viktigste rammen synes likevel å være kravet om å gi et individuelt tilpasset opplegg for brukerne.

Samtidig som rammene synes tydelige, virker det også som det er en klar forståelse av at for å innfri oppdraget må det gjøres individuelle vurderinger. De ansatte opplever en tydelig forventning om at hver enkelt skal finne sine måter å hjelpe brukerne på. «Her er det løse rammer, og ikke vedtak, det er hva jeg sjøl finner på og vurderer». En annen gav uttrykk for at først etter at å ha begynt å jobbe ved Frisk Bris ble det virkelig bruk for faglighet og faglig kreativitet. Samtidig som de ansatte framhever verdien av egen faglighet verdsetter de også tverrfagligheten. De uttrykker at de har store muligheter både til å utnytte egen faglighet, og til å dra nytte av de faglige muligheter tverrfaglig kompetanse og tverrfaglige team gir. «*Tverrfagligheten er den største styrken, vi ser sammenhengen mellom kropp og psyke og aktivitet*».

Fleksibilitet og resultatorientering er et annet særpreg ved Frisk Bris. Fleksibiliteten kommer blant annet tydelig til uttrykk i måten fellesaktivitetene er organisert på. Fra å være et noe rigid rullerende 12-ukers opplegg som krevde at alle brukere startet med uke 1, ble det besluttet å prøve ut at brukerne kunne starte hvor som helst i syklusen. Dette beskrives som en stor suksess som ført til at brukerne kunne komme i gang med en gang. Slike endringer kan oppleves både meningsfulle og krevende: «Endring i organisering, fra faste løp til glidende inntak og individuell tilpasning til når folk er motiverte og har behov. Det krever mer av de ansatte». En annen ansatt beskriver noe av det samme: «Fleksibiliteten har blitt bedre, det utfordrer personalet og er bedre for brukerne». En slik måte å tilpasse tjenestetilbudet på viser stor vilje til kreativitet og fleksibilitet både fra leders side og fra de ansattes side. Endringen fremholdes i flere intervjuer som en klar kvalitetsforbedring. Dette forbedringsprosjektet er imidlertid ikke dokumentert i prosjektpermen der alle forbedringsprosjekter

skal dokumenteres. Det fremstår som noe paradoksalt at et vellykket endringsprosjekt ikke er dokumentert i det interne kvalitetsforbedringssystemet som planverket legger opp til.

Et annet eksempel på fleksible arbeidsformer er: «Vi vekker folk, drar hjem til dem. Vi følger opp dem som ikke følger opp». En annen ansatt forteller: «Frisk Bris drar hjem til folk. Tar tak i bæreposen med regninger. Tenker faglig og enkelt. Tilpasser systemene til folk og folks behov». En slik fleksibel holdning kan henge sammen med de ansattes verdier og deres holdninger til brukerne. En ansatt sier: «... vi tar på alvor at folk ikke lever livene sine inne på et kontor». Kreative tiltak synes å være akseptert slik at ansatte kan bruke arbeidstiden til oppgaver som ikke er vanlig i andre offentlige tjenester. Det ser ut som at så lenge den ansatte har en klar hensikt med bruk av valgt metode, er det bare fantasien som setter grenser for mulige aktiviteter sammen med brukerne: «Gjøre ting sammen med ungdommene, rydde bilen, demontere stereoanlegg – og samtale mens man gjør ting».

Parallelt med en vilje til fleksibilitet synes det å være stort fokus på resultater. For å hjelpe brukerne på best mulig måte tar de ansatte i bruk både tradisjonelle og utradisjonelle arbeidsmåter. For eksempel bruker de sine nettverk på en planmessig måte. «Frisk Bris er avhengig av folk med kontakter, som kan tenke tverrfaglig –det er en sentral arbeidsform. Du kan ikke klare deg aleine, vet du!». Et annet grep for å nå målene er fleksible team rundt hver bruker. «Det dannes små uformelle team rundt brukerne. De flyter og endrer seg etter behov. Hva er best for brukeren?». I intervjuene kommer det frem ulike syn på hva som er resultater. En ansatt sier «Vi må være attraktive fordi vi ikke er lovpålagte - drift er avhengig av at vi leverer». En annen er opptatt av en annen type resultater: «Alt kan ikke måles i resultater. Forebygging mot større problemer er også et resultat». Disse to utsagnene kan synes som motsigelser, men Frisk Bris ser ut til å romme også denne tvetydigheten.

Gode relasjoner og felles ideologi ser ut til å være et annet særpreg ved Frisk Bris. Gode relasjoner handler om relasjoner til brukerne, mellom ansatte, mellom leder og ansatte og til samarbeidspartnere. Det er tydelig uttalt at: «Ved Frisk Bris så hilser en på alle, sier et vennlig ord eller gir et smil». Det er et uttrykt ønske om at alle skal føle seg velkommen, og føle seg sett og verdsatt. Dette synes også å være helt i tråd med verdiene ved Frisk Bris, for eksempel det at en ikke skal snakke negativt om de en er i kontakt med.

Men, de sosiale relasjonen mellom de ansatte er også krevende. «Vi som jobber her er veldig sånn at vi jobber med oss sjøl. Det foregår mye refleksjon hele tida. Vi speiler hverandre». De ansatte viser stor vilje til å leve opp til organisasjonens verdier. Det krever for eksempel at de er direkte med hverandre, sier fra når det er noe de reagerer på. «Det er en direkte tone - som er litt sjokkerende. Vi tåler mye, liker spøk. Respekt for andre er uttalt, ikke baksnakking men framsnakking. Fokuset på dette er annerledes enn andre steder». Det ser ut til å være en kultur for slik direkte åpenhet. For en utenforstående kan det virke overraskende at denne direkte væremåten i hovedsak fungerer godt uten at noen føler seg misforstått.

Samtidig som det ser ut til å være stor vilje til å arbeide med seg selv for å sikre gode relasjoner, ser det ut til at alle har tydelig forankring i en felles ideologi. De er opptatt av å leve som de lærer, «Å leve det livet sjøl som du på en måte formidler». Dette gleder spesielt i forhold til fysisk aktivitet og kosthold. «De ansatte tenker sunt» sier en av samarbeidspartnerne under intervjuet. Ikke bare er det slik at de ansatte deltar og er gode eksempler, de gir uttrykk for at de liker de rådende tilnærmingene ved Frisk Bris. Som en sier «Jeg liker tilnærmingen med aktivitet». Betydningen av fysisk aktivitet synes å styrke deres forståelse av at Frisk Bris er noe annet enn andre rehabiliteringsorganisasjoner. «De ansatte har glede av fysisk aktivitet, andre steder er mer sykdomsorienterte».

Selv om det kan være krevende å arbeide ved Frisk Bris ser det ut til at arbeidsglede og entusiasme er den dominerende opplevelsen. Som en sier: «Kjennetegnet ved Frisk Bris er entusiasme og glede. Trodde først det bare var knyttet til leder, men nå er det integrert i hele organisasjonen»

4.2.3 Organisering og ledelse – det vanlige og det uvanlige

Organisering og ledelse av Frisk Bris er uvanlig på flere områder. For å få fram det som særpreger Frisk Bris presenteres funnen under kategoriene: **Overordnet organisering, Intern organisering og Ledelse.**

Det er flere sider ved den overordnede organiseringen av Frisk Bris som framstår annerledes. Det har vært et målrettet og langsiktig arbeid i Bamble kommune, alene og med samarbeidspartnere, som førte frem til etableringen av Frisk Bris. Gjennom intervjuene og i dokumentene danner det seg en tydelig fortelling om hvordan Frisk Bris ble etablert til tross for motstand og eksterne trusler: «Prosjektet ble så varslet nedlagt fra sentralt hold. Bamble kommune kjørte videre, mens andre kommuner la ned. Bamble kommune hadde ansatt folk, lokaler, finansiering». Frisk Bris er tydelig og over tid forankret i den politiske ledelsen i kommunen «Det ble fattet et politisk vedtak om prosjektet og finansiering». Kommunestyret har behandlet og vedtatt videre drift av Frisk Bris i flere runder. Daglig leder ved Frisk Bris har systematisk ført statistikk over aktiviteter og resultater som har vært presentert for politisk ledelse. Slik har Frisk Bris sikret at politisk ledelse er godt kjent med hva som skjer i organisasjonen. Forankringen blir også svært sterk i og med at ordføreren er styreleder for det kommunale foretaket og kommunalsjefen for *Enhet for kultur og oppvekst* er leder for styringsgruppen til Frisk Bris.

Flere påpeker også hvor viktig forankringen i lokalsamfunnet er. Mange store aktører innen rehabiliteringsfeltet har ikke en slik lokal forankring. Flere peker på at det er gunstig å være en del av kommunen «Frisk Bris jobber med å viske ut skiller, benytter muligheter som er i kommunen på tvers, knyttet tett sammen med fokuset på aktivitet». Den lokale forankringen innebærer også en geografisk nærhet til brukerne som kommer dem til gode: «Vi følger opp dem som ikke følger opp. Vi bryter ikke bare kontakten. Vi har tålmodighet, gir folk sjanser». En annen påpeker: «Vi er der folk er, i Bamble, ikke i Rauland». Den lokale forankringen innebærer også fordeler og ulemper, eller tvetydigheter. «Det er en suksess å være innenfor det kommunale systemet - å være på innsida» sier en, mens en annen antyder at «Det kan være litt jante i Bamble kommune - på uformelt plan».

Frisk Bris er organisert under den kommunale etaten *Enhet for kultur og oppvekst* og ikke under *Enhet for helse og omsorg*, som kanskje ville vært mer logisk. Denne uvanlige organiseringen ansees som grunnleggende viktig av de intervjuede. De mener at organiseringen har bidratt til et fokus på brukernes ressurser og helsepotensialer samtidig som brukerne ikke blir sykeliggjorte. En sier «Kobling til Kultur markerte noe nytt, ikke koblet til velferdstjenestene, helhetlig menneskesyn». Flere uttrykker bekymring for hva som kan skje med Frisk Bris om kommunene velger å omorganisere og legge virksomheten under Enhet for helse og omsorg: En samarbeidspartner sier «Flere perspektiver gir suksess. *Helse* har ikke tatt styringen. Organiseringen under *Kultur* skaper mye mer frihet for Frisk Bris. Friskere tenkning med påvirkning fra *Kultur*».

Kombinasjonen av kommunalt foretak og kommunal tjeneste gir gode rammer for Frisk Bris. Det at Frisk Bris er sikret en grunnbevilgning over kommunens budsjett gir trygghet. Men, kommunen finansierer bare en del av driften, og Frisk Bris skaffer i tillegg egen inntekt ved å selge APS-plasser til NAV. Dette oppleves av de intervjuede både som en fordel og som en stor utfordring. «Kravet om å skaffe egne inntekter føre til at vi må skjerpe oss hele tiden, vi må være i god og tett dialog med våre samarbeidspartnere».

Frisk Bris er et kommunalt tilbud, noe som medfører ansvar for brukere med komplekse og krevende tilstander. Dette er målgrupper en del andre aktører på rehabiliteringsfeltet kan definere seg bort fra. Dette er et tema i flere av intervjuene: «Når man er et kommunalt foretak og ikke bare driver big business vil man få innbyggere som andre ikke har så lyst på fordi man ikke får så gode resultater. Dette er noe Frisk Bris må stå i. Vi har en mer krevende målgruppe». I intervjuene pekes det også på at Frisk Bris greier å hjelpe brukere som av andre etater defineres som spesielt krevende. Det blir forklart med den tiltroen Frisk Bris har til mennesker, og ved å behandle dem med respekt greier man å hjelpe der andre etater gir opp.

For en observatør kan være vanskelig å forstå hvordan arbeidet internt i Frisk Bris er organisert. «Det er mange mennesker som kommer og går, men et system likevel. Det er orden i kaoset». En viktig nøkkel synes å være at det alltid er en ansatt som har hovedansvar for hver bruker. Samtidig ble det systematisk ført lister over hvilke brukere som møtte opp til fellesaktivitetene og til individuelle samtaler eller opplegg.

Det blir også ført oversikt over alle forbedringsprosjektene i Frisk Bris. I en egen perm er det listet opp 10 prosjekter. Dokumentasjonen viser imidlertid ikke tidspunkter for oppstart og eventuell sluttdato. Ved gjennomgang av permen er det derfor vanskelig å få oversikt over om noen prosjekter var avsluttet, eller om alle var like aktuelle fortsatt. Listen under viser eksempel på prosjekter som var registrert i permen:

- Prosjekt 1. Øke formidlingen
- Prosjekt 2. Bedre informasjonsflyt, nettsider
- Prosjekt 3. Forbedre evalueringsmetodikken
- Prosjekt 7. Forbedre førstegangssamtalen
- Prosjekt 8. Forbedre fullmaktsskjema
- Prosjekt 9. Førstegangssamtale og IP-samtale
- Prosjekt 10. Bruke av WIE i veiledningen

De fleste prosjektene manglet dokumentasjon og skjemaet som skulle vise utvikling og konklusjon for forbedringen var i liten grad brukt og oppdatert. Dette står i en viss grad i kontrast til opplevelsen av egen organisasjon som systematisk og strukturert.

På samme tid som det ble ført lister og oversikter over brukernes aktiviteter og det ble laget permer for å dokumentere forbedringsprosjekter, uttrykte de ansatte at Frisk Bris var en **strukturert, men ubyråkratisk** institusjon: «Her har vi steinkontroll og logistikk – uten snev av byråkratisk kultur». Denne forståelsen av at Frisk Bris var annerledes og mindre byråkratisk ser ut til å være sterkt forankret blant de ansatte, og flere uttrykt meninger i tråd med følgende utsagn: «Her er vi fritatt fra systemer, rigiditet, økonomi og stykkpris».

I intervjuene uttrykkes en tydelig forståelse for at Frisk Bris har utviklet seg mye fra den spede begynnelse til der de er i dag. Blant annet er det opprette brukerråd og styringsgruppe, samt en årlig generalforsamling. «Generalforsamlingen er et demokrati med et årlig ting som samler seg om strategiske punkter for kommende plan». Frisk Bris startet opp i 2009 med to heltidsstillinger og en 60 % stilling tilordnet fra NAV. Organisasjonen har vokst gradvis til ni medarbeidere, den siste ansatt i januar 2016. Nesten alle de som er intervjuet uttrykker at det er en øvre grense for hvor mange ansatte de kan og bør være. Det uttrykkes bekymring for hva som kan skje dersom organisasjonen vokser ytterligere «Må balansere, det er et skjæringspunkt i størrelse. Må være vår for ekspandering. Må passe seg for å bli institusjoner». Flere bekymrer seg også for å blir slått sammen med andre lignende virksomheter: «Hvis Frisk Bris skal inn i en stor organisasjon, vil de forsvinne. Nå er det fremdeles pågangsmot og entusiasme».

Et annet særpreg ved Frisk Bris er en svært tydelig ledelse. Leder er direkte og etterspør hele tiden om det som blir iverksatt virker, om det tjener brukerne. De ansatte blir også stadig minnet på verdigrunnlaget. Samtidig gir leder de ansatte store utfordringer og stor frihet. «Leder er direkte og krevende på den ene siden, og gir frihet på den andre». Han ber de for eksempel om å finne ut hva som fungerer, hva som hjelper brukerne. Fokus er hele tiden på kvalitetsforbedring og endringsarbeid. Denne vilje fra leders side til endring og kvalitet vises tydeligst ved at Fisk Bris to ganger er blitt EQUASS-sertifisert.

Det er også påfallende at de ansatte er så villig til å bli ledet på en så direkte måte. De framkommer ingen opposisjon mot leder, snare tvert imot. For eksempel kom en av de ansatte tilbake til forsker etter at intervjuet var gjennomført og sa: «Jeg glemte jo å si det viktigste, at vi har en så dyktig og inspirerende leder betyr enormt mye for Frisk Bris sin suksess». Selv om de ansatte lar seg lede, er de også ivrige selvledere «Kurs i selvledelse gir mange verktøy - prøver, ser om noe er nyttig». Fordi friheten er så stor må de ha evnen til å organisere arbeidet sitt selv og lede seg selv i tråd med organisasjonens verdier.

Gjennom evalueringsarbeidet har det vært interessant å lytte etter språket i intervjuer, aktiviteter og dokumenter. De ansatte har et likefrem, omsorgsfullt og direkte språk når de snakker om brukere og oppfølgingen av dem. I intervjuene og observasjonene har dette daglige språket også innslag av humor. Når de ansatte skal beskrive arbeidsmetoder og organisasjonsmodeller blir språket noe mer preget av et 'organisasjons- og ledelsesspråk'. I interne og offentlige dokumenter, papirbaserte og på nett, brukes et språk som kan forstås som en blanding av politisk og faglig terminologi ispedd et 'organisasjons- og ledelsesspråk'. Språklig praksis er ofte noe man ikke tenker over, og som utvikler seg i organisasjoner over tid. I Frisk Bris er det en relativt stor avstand fra det nære og direkte muntlige språket til språket som brukes i dokumentene. Det kan være relevant å stille spørsmål om hvem som er målgruppen for de ulike dokumentene, både på nett og i papir. Der er også relevant å tematisere hvor stor avstand det må være mellom dagligspråket og det språket som brukes i dokumentene.

5 SENTRALE TEMAER I EVALUERINGEN

Gjennom evalueringen av Frisk Bris ser vi et bilde av ~~viser~~ en organisasjon som er unik og vellykket på mange måter, også sett med brukernes øyne. De forholdene som fremstår som mest spesielle er **den tydelige verdiforankringen, fleksibiliteten i tilbud og tilnærming og ledelse, organisering og samarbeid**. Samtidig som Frisk Bris framstår som en sterkt faglig og målrettet virksomhet med en flink og tydelig leder, er den også preget av en **kompleks organisasjonsmodell, stor frihet for de ansatte og kreative og individuelt tilpassede arbeidsmetoder**. Frisk Bris ser altså ut til å være preget av noen **tvetydigheter eller motsetninger**, noe organisasjonen ser ut til å leve godt med. Slik sett kan motsetningene virke som forenende motsetninger (Løgstrup, 2010), og ikke som motsetninger som virker ødeleggende. I den videre drøftingen vil vi utforske disse de nevnte forholdene og motsetningene og deres betydning for det vi forstår som Frisk Bris sin suksess.

Verdiforankringen er det sterkeste funnet i evalueringen. Verdierne er i fokus både hos leder og de ansatte, og viser seg tydelig i menneskesyn, systemer og i de reelle møtene med brukere og samarbeidspartnere. Verdierne er i daglig bruk, både verbalt når det snakkes om verdiene, men også mer indirekte ved at de preger måten arbeidet blir utført på. Brukerundersøkelsen viser også at verdiene oppleves som virksomme av brukerne. Flere formidler at de opplever å bli møtt med respekt og likeverd. Det er interessant at en så tydelig verdifokusering kan fungere så godt når

verdiene også bærer i seg dobbeltheter. På den ene siden er idealet å lytte til brukerne, vise dem respekt og gi dem rom til å bestemme selv, et ideal brukerne opplever i praksis. En respektfull væremåte preger ikke bare det første møtet, det preger relasjonen mellom ansatt og bruker gjennom hele rehabiliteringsperioden. På den andre siden er ikke leder og ansatte redde for å hevde sine verdier, eller rettene sagt Frisk Bris sine verdier. For eksempel er det en viktig grunnforståelse og norm i Frisk Bris at det er godt, viktig og riktig å være i arbeid og i fysisk aktivitet. Om brukerne skulle være i uenige i disse verdier synes motstanden i liten grad å komme til overflaten. Snarere tvert imot. Brukerne ser ut til å aksepterer premissene for aktivitet og egeninnsats. Utenfra kan man undre seg over denne stilltende aksepten. Hvorfor velger en bruker som i utgangspunktet kanskje ikke er så interessert i fysisk trening likevel å delta? Det kan tenkes at det å bli møtt med genuin respekt og oppleve å bli tatt på alvor gjør at brukerne får stor tillit til de ansatte og tilbudet og derfor følger det lojalt.

Så selv om Frisk Bris nesten kan framstå som normative og kanskje moraliserende i sitt budskap om fysisk aktivitet, synes det her å være fravær av sanksjoner eller straff som ofte er moralismens vanlige følgesvenner. Dersom en bruker ikke møter som avtalt, fører ikke det til utestengning fra Frisk Bris, det blir heller gjennomført samtaler, justeringer og nye tiltak. De ansatte kan sågar sende SMSer, ringe eller dra hjem til en bruker som ikke møter til avtale. Særlig ungdommer kan følges opp på denne måten. Denne praksisen er i tråd med de ansattes forståelse av brukeren som hele mennesker med hele liv. Brukernes rett til å velge selv blir på en måte satt til side, i noe som kan forstås som lett paternalisme (Nortvedt, 2016), og brukerne aksepterer det. Kan det være slik at i en sårbar situasjon er det godt at noen utenfra tar styringen for en periode og hjelper til med å bestemme hva som skal skje?

En annen faktor som har betydning her er de ansattes faglige dyktighet og engasjement. De ansatte brenner virkelig for å gi et godt tilbud og for å gjøre en forskjell i andre menneskers liv. Flere ansatte uttrykker eksplisitt at friheten de får til å gjøre det de mener er best og at de får brukt sin fagkunnskap på en kreativ måte, har stor betydning for å holde liv i engasjementet. Frisk Bris er også en organisasjon der det er lov å gjøre feil, men det er samtidig en felles forventning om at feil skal føre til endring og ny forståelse. Aksepten for at det er menneskelig å feile kan medvirke til å de ansatte tør å være kreative og prøve utradisjonelle metoder og tiltak i møte med brukerne.

En annen motsetning ved Frisk Bris som organisasjon er kombinasjonen av fleksibilitet og struktur, fenomener som i mange sammenhenger oppleves som motsetninger. Strukturen er blant annet knyttet til fellesprogrammet som rullerer over 12 uker. Dette programmet er generelt og kollektivt rettet og framstår som velorganisert og strukturert. Flexibiliteten handler om at brukerne kan begynne i programmet når som helst, og at de kan velge de aktivitetene de mener er mest nyttige for dem. Når en aktivitet er valgt og avtalt, forventes det deltakelse. Flexibilitet og struktur kan ses som forenende motsetninger i rehabiliteringsprogrammet, som gjør det lettere for brukerne å delta.

En annen interessant motsetning er på den ene siden kravet om system og dokumentasjon og på den andre siden forståelsen av Frisk Bris som en ubyråkratisk organisasjon. Det foregår en kontinuerlig dokumentasjon av ulike aktiviteter og resultater i Frisk Bris som også er EQUASS-godkjent, dette kan helt klart kan defineres som byråkratiske aktiviteter. Det er også faste møter, individuelle planer og journaler for hver bruker. Samtidig har Frisk Bris, som så mange andre organisasjoner, problemer med å følge opp egne byråkratiske rutiner. Det beste eksempelet er permen med oversikt over kvalitetsforbedringsprosjekter. Her var det mangelfull dokumentasjon av hva som eventuelt var gjennomført, og det viktigste forbedringstiltaket *Rask oppstart for brukerne* var ikke dokumentert.

Det ser faktisk ut som dokumentasjon som direkte berører brukerne prioriteres og ikke tolkes som byråkratiske aktiviteter, mens andre typer dokumentasjon oppleves som byråkratiske og kan derfor ikke prioriteres. Mangelen på noen typer dokumentasjon kan forstås som de ansattes eneste motstand mot leder. Hvis denne forståelsen stemmer, var det imidlertid en stille protest som aldri ble verbalisert. Man kan også si at det er en klok prioritering å bruk mesteparten av sin energi på direkte brukeraktiviteter selv om de forbedringene som bestemmes også har som mål å bedre tilbudet på sikt.

I sin henvendelse til *SOF*, *sør* skriver Frisk Bris at det «er beklagelig at det inntil nå ikke har vært mulig å spre arbeidsmetodene til andre kommuner». Vi spør oss hvorfor er det så viktig for Frisk Bris å spre akkurat sin modell? Hvor kommer denne misjonsiveren fra? Hvorfor dette behovet for å spre seg til andre kommuner? Jo, i flere av dokumentene der virksomheten til Frisk Bris er planlagt og beskrevet, gis det nettopp en type misjonsbefaling. Visjonen i policydokumentet lyder slik: «Frisk Bris skal være et fyrtårn i Telemark på rehabilitering og mestring basert på brukers/pasienters behov og anerkjent metodikk» (Frisk Bris Bamble KF, 2012). Bamble kommune er såpass fornøyd med sin egen modell at man mener andre kommuner burde gjøre det samme. Da blir spørsmålet; Er det mulig?

Skal andre kommuner innføre en tilsvarende modell vil det kreve at de får innblikk i organisasjonsopplegget. Modellen er beskrevet i rapportens innledningskapittel. Det ser ut som kombinasjonen av en kommunal grunnbevilgning og ekstern finansiering skjerper fokuset på å levere tjenester av høy kvalitet. Men, det er helt åpenbart at det å innføre en modell i seg selv ikke er nok. Frisk Bris er langt mer enn den overordnede organiseringen. Verdiene, fleksibiliteten og kreativiteten i tjenestetilbudet, og viljen til kontinuerlig å bli bedre anser vi som minst like viktig for Frisk Bris sin suksess.

Til slutt blir spørsmålet om det er kombinasjonen av tidspunkt, leder, ansatte, ideologi, metoder og organisering som gjør Frisk Bris til en suksess. Er det mulig å gjenskape Frisk Bris under andre forhold? Er Frisk Bris en suksess, mer på grunn av leder og ansatte enn på grunn av organisasjonsmodellen?

Det er sannsynligvis vanskelig å gjenskape den allestedsnærværende verdiforankringen. En leder som stadig minner på verdiene kan i et annet miljø framstå som moraliserende. Ikke alle ansatte vil akseptert en slik lederstil. Det er vanskelig å gjenskape ansatte som har den indre driven mot å arbeide verdibasert og som er sterke fagpersoner som føler at de har "kommet hjem". Det er heller ikke selvsagt at en leder ikke bare snakker om verdier, men viser at han lever i tråd med organisasjonens verdier. Skal andre kommuner bygge opp et tilbud som Frisk Bris, må de gjøre en grundig jobb med å velge leder og ansatte. Det må ansettes personer som makter å leve med motsetninger, men som samtidig er strukturerte og velorganiserte i eget arbeid. I tillegg må kommunen være svært konkret i sin bestilling. Spørsmålet er om Bamble kommune og Frisk Bris bør gjøre en vurdering av målsettingen om å spre modellen?

Avslutningsvis vil vi kort reflektere over hvordan Frisk Bris bidrar til at Bamble kommune innfrir *Nasjonalt strategi for habilitering og rehabilitering 2008-2011* (Helse- og omsorgsdepartementet, 2008). Vi må understreke at vi ikke har et komplett bilde av kommunens arbeid for å innfri strategien, og at våre refleksjoner kun er knyttet til hvordan Frisk Bris framstår som et av flere virkemidler for å styrke kommunens rehabiliteringstilbud. Under vil vi kort kommentere de 10 punktene som ble presentert innledningsvis:

1. *Habiliterings- og rehabiliteringsområdet må få tilstrekkelig ressurser og riktig kapasitet, og prioriteres bedre i de ulike tjenesteområdene i kommuner og spesialisthelsetjeneste.*

Bamble kommune har satset ressurser på Frisk Bris, og det synes som kapasiteten i denne arbeidsrettede rehabiliteringen er rimelig dimensjonert. Gjennom Frisk Bris har kommunen også involvert spesialisthelsetjenesten på flere områder.

- 2. Politisk styring skal styrkes gjennom sterkere medvirkning fra brukerorganisasjonene, noe som skal følges opp av Helse- og omsorgsdepartementet og brukerorganisasjonene i fellesskap.*

Frisk Bris er politisk forankret i kommunens råd og utvalg, der også er brukerorganisasjonene er representert. Det er også brukerrepresentanter i Frisk Bris sin styringsgruppe samt et eget brukerråd.

- 3. Brukermedvirkning skal styrkes. Brukeren er sentral i egen rehabilitering. Likemannsarbeidet skal være en del av brukermedvirkningen.*

I Frisk Bris er brukermedvirkning en uttalt og praktisert strategi. Brukerne rapporterer stor grad av medvirkning selv om deler av tilbudet er både strukturert og kollektivt. Det er allikevel alltid rom for forbedring knyttet til brukermedvirkning.

- 4. Ansvarsområder med ansvar for arbeid, utdanning og oppvekstvilkår må samarbeide med og om den enkelte bruker for å lykkes. Dette vil bli fulgt opp på departements-, direktorats- og kommunalt nivå.*

Det kan se ut som den utradisjonelle organisatoriske plasseringen av Frisk Bris under Enhet for kultur og oppvekst er et strategisk valg for å styrke samhandlingen mellom kommunens etater. Samhandling med andre aktører er til dels utfordrende. NAV på kommune- og fylkesnivå ser ut til å oppfylle samarbeidsavtalen, mens samarbeidet med spesialisthelsetjenesten har stort utviklingspotensiale.

- 5. Koordinering av tjenestene og samhandling mellom nivåer fungerer ikke etter intensjonen, noe som har negative effekter for brukerne. Arbeidet med individuell plan og koordinerende enheter/tiltak i kommuner og mellom kommuner, spesialisthelsetjeneste og andre instanser må styrkes og gjennomføres i samsvar med intensjonen. Det må pekes ut personer i de ulike tjenestene med et spesielt ansvar for koordinering.*

Bamble kommunes opprettelse og drift av Frisk Bris synes å være vellykket i forhold til å gi brukerne et koordinert tjenestetilbud.

- 6. Rollen og rammebetingelsene til private institusjoner må avklares, da disse er en viktig ressurs i rehabiliteringsarbeidet.*

Frisk Bris er en kombinasjon av kommunalt foretak og en kommunal tjeneste. Denne organiseringen samvirker til god ressursutnyttelse.

- 7. Kommunene er helt sentrale i rehabiliteringsarbeidet, som skal tilbys på laveste effektive omsorgsnivå. Helheten i tjenesteytingen ivaretas ved at de ulike tjenestene ses i sammenheng.*

Frisk Bris er et lavterskeltilbud på lavest effektive omsorgsnivå og komplimenterer og samarbeider med kommunens øvrige tilbud innen rehabilitering.

- 8. Habiliterings- og rehabiliteringstjenestenes faglige kvalitet og status skal styrkes gjennom systematisk utvikling.*

Frisk Bris er med på å innfri dette kravet ved sitt kontinuerlige fokus for forbedring av faglig praksis.

- 9. Verdigrunnlaget ivaretas gjennom et tilbud som ikke er avhengig av alder, kjønn, etnisitet, diagnose, samfunnsmessig lønnsomhet eller bosted.*

Frisk Bris er i prinsippet et tilbud til alle som trenger skole og arbeidsrehabilitering og alle som har behov av livsstilsendring. Slik sett framstår Frisk Bris som et av kommunens tiltak for å nå dette målet. Den siste tids økning i antallet flyktninger og asylsøker til kommunene kan aktualisere spørsmålet om Frisk Bris i større grad skal inkludere også denne gruppen.

10. Målet for rehabiliteringsarbeidet er å bedre og bevare funksjonsnivå, bidra til endring av helseskadelig livsstil, tilrettelegging for at eldre kan klare seg selv så lenge som mulig og bidra til at så mange som mulig er aktive deltakere i dagligliv, arbeidsliv og samfunnsliv. Både på bakgrunn av årsrapporter og brukerundersøkelsen kan Bamble kommune hevde at Frisk Bris bidrar til at kommunen innfrir målet for rehabiliteringsarbeidet.

6 OPPSUMMERING

Avslutningsvis vil vi oppsummere mulige forbedringspotensialer og sentrale suksesskriterier, slik en av hensiktene i prosjektet er. I tillegg peker vi på to risikofaktorer.

Suksesskriterier	Forbedringsområder	Risikofaktorer
Verdiforankring av virksomheten	Skriftlig fremstilling i dokumenter og på nettsider	En eventuell utvidelse av organisasjonen
Tverrfaglig kompetanse og faglig engasjement	Oppfølging av egne kvalitetsforbedringsrutiner	Finansiering
Ledelse		
Fleksibilitet		
Struktur		
Samhandling		

REFERANSER

- Bamble kommune. (2016). *Brosjyre*. Hentet 30. august 2016 fra http://www.bamble.kommune.no/globalassets/organisasjon/kultur-og-oppvekst/frisk-bris/frisk-bris-brosjyre_2016.pdf
- Bamble kommune. (2016). *Frisk Bris*. Hentet 23. juni 2016 fra <http://www.bamble.kommune.no/kultur-og-oppvekst/oppvekst/Friskbris/>
- Bamble kommune. (2016). *Verdier*. Hentet 30. august 2016 fra <http://www.bamble.kommune.no/kommunen-var>
- Dehli, R. (2010). *Melding om vedtak i kommunestyret den 04.11.2010. Sak 83/10 Videreføring av rehabiliteringssenteret Frisk Bris*. Bamble: Bamble kommune.
- EQUASS. (2016). *Hva er EQUASS?* Hentet 30. august 2016 fra <http://www.equass.no/equass/index.php/en/om-equass-norge/hva-er-equass>
- Frisk Bris. (2009). I *Store norske leksikon*. Hentet 20. juni 2016 fra https://snl.no/frisk_bris
- Frisk Bris. (2014). *Bamble Kommune, STHF, og NAV. 2009-2010. Satt i drift 01.01.2011. Fokus på det som virker*. Hentet 20. juni 2016 fra <http://www.bamble.kommune.no/globalassets/organisasjon/kultur-og-oppvekst/frisk-bris/frisk-bris-presentasjon.pdf?id=4006&epslanguage=no>
- Frisk Bris Bamble KF. (2012). *Policydokument*. Hentet 24. juni 2016 fra <http://www.bamble.kommune.no/friskbris>
- Frisk Bris Bamble KF. (2015). *Årsrapport Frisk Bris 2015*. Bamble: Bamble kommune, Frisk Bris Bamble KF.
- Garsjø, O. (2010). *Institusjonssosiologi – perspektiver på helse- og omsorgsinstitusjoner*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2008). *Særtrykk av St.prp. 1 (2007-2008) kapittel 9. Nasjonal strategi for habilitering og rehabilitering 2008-2011*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Løgstrup, K. E. (2010). *Den etiske fordring*. København: Klim Forlag.
- Meld. St. 29 (2012–2013). (2013). *Morgendagens omsorg*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet
- Meld. St. 26 (2014–2015). (2015). *Fremtidens primærhelsetjeneste – nærhet og helhet*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet
- Meld. St. 16 (2015-2016). (2015). *Fra utenforskap til ny sjanse. Samordnet innsats for voksnes læring*. Hentet 30. august 2016 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/daaabc96b3c44c4bbce21a1ee9d3c206/no/pdfs/stm201520160016000dddpdfs.pdf>
- NAV. (2016). *Arbeidspraksis i skjermet virksomhet*. Hentet 30. august 2016 fra <https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+i+jobb/Tiltak+for+a+komme+i+i+jobb/Relatert+innhold/arbeidspraksis-i-skjermet-virksomhet#chapter-1>
- Nortvedt, P. (2016). *Omtanke. En innføring i sykepleiens etikk*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Senter for omsorgsforskning – sør. (2015). *Rehabilitering og mestring – et samhandlende innovasjonsprogram for økt samfunnsdeltakelse, bedre helse og livskvalitet. Evaluering av et rehabiliteringstiltak drevet av Bamble kommune. Prosjektbeskrivelse*. Porsgrunn: Senter for omsorgsforskning – sør.
- St. meld. nr. 21 (1998-99). (1999). *Ansvar og mestring. Mot ein heilskapeleg rehabiliteringspolitikk*. Oslo: Sosial og helsedepartementet.
- St.meld. nr. 47 (2008–2009). (2008). *Samhandlingsreformen. Rett behandling – på rett sted – til rett tid*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet
- Styringsgruppe, Frisk Bris Bamble KF. (2011). *Samarbeidsavtale*. Bamble: Bamble kommune, Frisk Bris Bamble KF.
- Sverdrup, S. (2014). *Evaluering. Tilnærminger, modeller og eksempler*. Gyldendal Akademisk



Rehabilitering og mestring – et samhandlende innovasjonsprogram for økt samfunnsdeltakelse, bedre helse og livskvalitet

Spørreundersøkelse i forbindelse med evaluering av tjenestetilbudet ved Frisk Bris, Bamble kommune

Våren 2016 skal Frisk Bris evalueres. Frisk Bris er et rehabiliteringstiltak drevet av Bamble kommune. I den forbindelse spør vi om du som bruker kan bidra med å svare på en spørreundersøkelse om dine erfaringer med Frisk Bris. Formålet med evalueringen er å videreutvikle og forbedre tilbudet ved Frisk Bris, samt å beskrive opplegget i Bamble kommune slik at andre kommuner kan lære av opplegget.

Ansvarlig for evalueringen er Senter for omsorgsforskning, sør ved Høgskolen i Sørøst-Norge/Universitet i Agder. Professor Solveig Hauge vil lede prosjektet.

Spørreskjemaet består av to deler. Først en generell del med spørsmål om bakgrunnsopplysninger. Du skal ikke oppgi navn, adresse eller fødselsdata.

Deretter kommer spørsmål som handler om erfaringer knyttet til tilbudet ved Frisk Bris.

Det er frivillig å svare på spørreskjema. Det du svarer på spørreskjema vil bli behandlet konfidensielt. Prosjektet skal etter planen avsluttes i juni 2016. Dine svar vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjoner.

Svar på spørsmålene så nøyaktig som mulig. Prøv å svare på alle spørsmålene. Du kan gi utfyllende skriftlige kommentarer etter flere av spørsmålene om du ønsker det.

Dersom du ønsker å forandre et svar etter at du har satt kryss – fyll hele ruten, og sett et nytt kryss på det svaret som passer best.

Returner skjemaet i vedlagte svarkonvolutt eller lever inn hos Frisk Bris innen 1/3 -16.

Har du spørsmål til undersøkelsen kan du ringe: Solveig Hauge, tlf. 93228898

Porsgrunn 15.01.16

Solveig Hauge

Forsker

Bakgrunnsopplysninger

Kjønn

Kvinne Mann

Hvor gammel er du?

år

Utdannelse

Sett ett kryss for høyeste fullførte utdannelse

9-årig skole eller kortere

Grunnkurs eller ett-årig utdannelse utover 9-årig skole

Videregående skole, gymnas eller yrkesskole (3-årig)

Fagbrev

Høyskole eller universitetsutdanning på 4 år eller mindre

Høyskole eller universitetsutdanning på mer enn 4 år

Annet:

Arbeidssituasjon

Vennligst kryss av for om du er yrkesaktiv/skoleelev/student og om arbeidssituasjonen før du ble syk.

Er du yrkesaktiv/skoleelev/student nå?

Ja

Nei

Før du begynte ved Frisk Bris, var du yrkesaktiv/skoleelev/student?

Ja

Nei

Da jeg begynte ved Frisk Bris var jeg:

Sett ett kryss for det alternativet som passer best for deg.

Heltid arbeid	<input type="checkbox"/>
Deltid arbeid	<input type="checkbox"/>
Skoleelev/student	<input type="checkbox"/>
Arbeidsledig	<input type="checkbox"/>
Trygdet	<input type="checkbox"/>
Hjemmearbeidende	<input type="checkbox"/>

Inntekt

Brutto inntekt per år (kroner)

Mindre enn 100 000	<input type="checkbox"/>
100.000 - 300.000	<input type="checkbox"/>
301.000 - 500.000	<input type="checkbox"/>
501.000 - 900.000	<input type="checkbox"/>
Over 900 000	<input type="checkbox"/>

+

Fødeland

Norge	<input type="checkbox"/>
Vest-Europa	<input type="checkbox"/>
Øst-Europa	<input type="checkbox"/>
Nord-Amerika	<input type="checkbox"/>
Sør- eller Mellom-Amerika	<input type="checkbox"/>
Midtøsten	<input type="checkbox"/>
Resten av Afrika	<input type="checkbox"/>
Resten av Asia	<input type="checkbox"/>
Oseania	<input type="checkbox"/>

Hva slags husstand lever du i?

Jeg bor alene	<input type="checkbox"/>
Flere generasjoner bor sammen	<input type="checkbox"/>
Bor sammen med noen	<input type="checkbox"/>
Gift/samboer	<input type="checkbox"/>
Annen boform	<input type="checkbox"/>

Hvilke av tilbudene ved Frisk Bris har du benyttet deg av?

Har du har brukt flere av tilbudene kan du sette flere kryss.

Arbeidsrettet rehabilitering	<input type="checkbox"/>
Tilbud til deg som på grunn av psykiske plager har problemer med å mestre jobben	<input type="checkbox"/>
Tilbud til deg som ønsker livsstilsendring – Frisklivssentralen	<input type="checkbox"/>
Frisk Bris ungdom	<input type="checkbox"/>

Vis hvor godt hver av påstandene under stemmer for deg ved å krysse for det du synes passer best (sett ett kryss for hvert spørsmål).

1. Hvorfor benytter du deg av tilbudene ved Frisk Bris?

	Stemmer ikke						Stemmer perfekt
	1	2	3	4	5	6	7
Jeg ble tipset om tilbudet av venner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ble tipset om tilbudet av familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg undersøkt flere tilbud, men valgte Frisk Bris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ble henvist av sykehuset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ble henvist av min fastlege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ble henvis av spesialist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ble henvis av den kommunale omsorgstjeneste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ble henvist av NAV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Andre grunner:

2. Hvordan var ditt første møte med Frisk Bris?

	Stemmer ikke						Stemmer perfekt
	1	2	3	4	5	6	7
Det var utelukkende positiv for meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det gav meg tro på at jeg kunne komme i arbeid igjen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg fikk lyst til å arbeide aktivt for å bli frisk igjen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ble usikker på om tilbudet passet for meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg opplevde et sterkt forventning om at jeg måtte være aktiv selv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitt første møte med Frisk Bris var vanskelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Andre kommentarer kan skrives her:

3. Hvordan vil du beskrive deg selv i rollen som bruker av tjenestene ved Frisk Bris?

	Stemmer ikke						Stemmer perfekt
	1	2	3	4	5	6	7
Jeg tar bevisste valg om hvilket tilbud som kan hjelpe meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Det er greit for meg at de ansatte bestemmer hvordan opplegget skal være

Jeg tar initiativ til å tilpasse eller endre det planlagte opplegget

Jeg er en forsiktig person og deltar i det som er planlagt for meg

Jeg ønsker å medvirke i hele planleggings og gjennomføringsprosessen

Andre kommentarer kan skrives her:

4. Hva forbinder du med Frisk Bris?

	Stemmer ikke	Stemmer delvis	Stemmer helt
Det er et hyggelig møtested for personer som trenger rehabilitering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Et sted for læringsfelleskap og utvikling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Et sted der jeg kan få informasjon og veiledning om ulike strategier for rehabilitering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Et sted med dyktige fagpersoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er et sted der jeg kan få hjelpe til å komme tilbake i arbeid eller utdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En sted der jeg blir tatt på alvor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En sted der jeg blir lyttet til	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jeg opplever at jeg har reel innvirkning på tilbudet jeg får

Andre kommentarer kan skrives her:

5. Hvordan vil du beskrive ditt aktivitetsnivå?

	Stemmer ikke						Stemmer perfekt
	1	2	3	4	5	6	7
Jeg har alltid vært fysisk aktiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har alltid vært sosialt aktiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er mer fysisk aktiv nå enn før jeg begynte ved Frisk Bris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er mer sosialt aktiv nå enn før jeg begynte ved Frisk Bris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Hvordan vil du beskrive deg selv i forhold til følgende utsagn

	Stemmer ikke						Stemmer perfekt
	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler meg ofte initiativrik og livsglad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg føler meg ofte motløs og energifattig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har fått mer energi og livsglede etter å ha anvendt tilbudet ved Frisk Bris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er mer optimistisk og ser lyser på livet nå sammenlignet med før jeg startet ved Frisk Bris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er mer pessimistisk og synes min situasjon er blitt forverret etter at jeg startet ved Frisk Bris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Hvordan ser du for deg at livet ditt er om 5 år?

Jeg har gode og viktige sosiale relasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er i arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er ikke i arbeide men jeg opplever likevel at jeg har det godt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har tilfredsstillende helse og kan gjøre det jeg vil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har mye bedre helse enn jeg har i dag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Hva er et meningsfylt liv for deg?

	Stemmer ikke						Stemmer perfekt
	1	2	3	4	5	6	7
Sosialt samvær med venner er viktig for meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er viktig for meg å tilbringe tid med nærmeste familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er oppmerksom og bryr meg om andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ønsker å utvikle meg og lære nytt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er sosialt engasjert og ønsker å bidra/gi noe til andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ønsker å bruke egen kompetanse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jeg er glad i naturen og bruker den aktivt

Jeg har stor glede av kulturtilbud som kino, teater, konserter mm

Frisk Bris trenger råd fra deg som bruker for å kunne gi bedre og tilpassede tjenester. Vi ber deg derfor om råd: Hva mener du kan gjøre Frisk Bris enda bedre?

Til slutt – hvis du har andre kommentarer vil vi gjerne at du skriver de ned her.

Kort kommentar kan du skrive her:

Intervjuguide – ansatte og styringsgruppe – gruppeintervju/individuelle intervju

Generelle opplysninger:

Alder:

20-30 år

30-40

40-50

60-70

Høyeste utdanning:

Videregående

3-årig høgskole (bachelor)

videreutdanning (master)

Antall års arbeidserfaring i forhold til rehabilitering/mestring

1-3

3-6

6-9

9-12

12-15

15-18

Tematisk intervjuguide:

Under hvert tema vil det bli etterspurt utdypning ved å stille spørsmål som; Kan du si noe mer om? Hva tenker du om? Hvordan vet du? Hva skal til for at?

1. Hva mener du er spesielt med opplegget i Frisk Bris?
2. Hva mener du om oppleggets kvalitet?
3. Kan du fortelle om viktige endringer/justeringer i opplegget?
4. Er tilbudet blitt bedre eller dårligere det siste året?
5. Hvordan synes du planlegging og dialog med brukerne fungerer?
6. Hvordan synes du planlegging og dialog mellom NAV, STHF og Frisk Bris fungerer?
7. Hva mener du er de viktigste suksesskriteriene?
8. Har du noen tanker om organiseringen av tjenestetilbud?
9. Kan du fortelle noe om tjenestetilbudets fleksibilitet, og hvordan fleksibiliteten påvirker din arbeidssituasjon?
10. Hvilke utfordringer ser du for deg framover?