



# FRISK BRIS

## Fra veiviser til stifinner?

Evaluering av

Frisk Bris, del II

Heidi Haukelien

Senter for Omsorgsforskning, Sør

2017



## Innhold

Bakgrunn .....	4
Analytisk ramme.....	5
Annen forskning på feltet.....	6
Metode .....	6
Temaer for intervjuene .....	7
Arbeidsplassene .....	8
Oppstarten .....	8
Arbeidsgivere og medarbeideres rolle.....	9
Forventninger til den som er på arbeidstrening .....	9
Erfaringer med samarbeidet med Frisk Bris.....	9
Ideer til forbedring .....	10
NAV.....	10
Forbedringspunkter.....	12
DPS.....	12
Forslag og ønsker til forbedring .....	14
Andre etater i Bamble kommune – helse- og omsorg .....	14
Tidligere deltakere .....	15
Frisk Bris - the missing link .....	17
Avslutning og oppsummering?.....	18
Referanser .....	19

# Innledning

Senter for Omsorgsforskning (SOF) Sør, ved Solveig Hauge og Ragnhild Riis, gjennomførte i 2015 en evaluering av arbeidsrehabiliteringstiltaket Frisk Bris i Bamble kommune. Rapporten «Frisk Bris. En evaluering av rehabiliteringsvirksomheten Frisk Bris i Bamble kommune», ble publisert høsten 2016 (Riis and Hauge 2016). Evalueringsrapporten bygger på intervjuer, dokumentstudier, surveys og deltakende observasjoner, og utvalget inkluderer deltakere, ansatte og noen utvalgte samarbeidspartnere. Det henvises til den rapporten for en grundig redegjørelse av Frisk Bris sin formelle organisering, bakgrunn og historie. Rapporten inneholder også beskrivelse av virksomhetens daglige aktiviteter og tilbud.

Leder for Frisk Bris, Henning Weider, henvendte seg til SOF Sør høsten 2016 med tanke på en mer begrenset oppfølging enn den første evalueringen. Denne gangen skulle de eksterne relasjonene vektlegges, og et utvalg av samarbeidspartnere fra kommunen, NAV, DPS samt tidligere brukere skulle danne grunnlaget for evalueringen. Kontrakt om oppdraget ble inngått våren 2017, og datainnsamlingen foregikk fra juni til november 2017.

Strategien innebar å gjennomføre intervjuer med spesiell vekt på å undersøke forbedringspunkter når det gjelder oppfølging og samarbeid mellom Frisk Bris og eksterne partnere. På grunn av prosjektets begrensede omfang, er bare et mindre utvalg av samarbeidspartnere i alle Frisk Bris sine aktiviteter kontaktet. En bredere analyse av flere sider ved Frisk Bris sine samarbeidsrelasjoner, og hva de betyr for Bamble kommune må eventuelt realiseres i et videre forskningsprosjekt.

I dette notatet presenteres først og fremst et knippe uttalelser og betraktninger om samarbeidet med Frisk Bris slik det ble formidlet fra noen av de mest sentrale samarbeidspartnerne.

Prosjektet er godkjent av NSD personvernombudet for forskning, og er gjennomført i tråd forskningsetiske retningslinjer. Alle intervjuene er tatt opp på bånd (etter skriftlig samtykke), og vil danne grunnlag for mer systematiske analyser som grunnlag for en vitenskapelig artikkel, og forhåpentligvis videre forskning. Dette notatet er basert på enkel analyse av skriftlige notater gjort underveis i intervjuene.

## Bakgrunn

### ***Noen punkter om Frisk Bris basert på evalueringsrapporten fra SOF:***

- Frisk Bris er et fast etablert tilbud.
- Senteret er organisert som en avdeling under Oppvekstenheten i Bamble kommune(organisering), og har 9 ansatte fordelt på 6,75 stillinger. I tillegg er det opprettet et kommunalt foretak (Frisk Bris Bamble KF) som tilbyr arbeidspraksis i skjermet virksomhet. NAV finansierer her 10 APS-plasser, mens de ansatte lønnes over kommunens budsjett.
- Frisk Bris er et rehabiliteringstilbud som har som målsetting å bidra til økt deltakelse i samfunns- og arbeidsliv, bedre helse og økt livskvalitet.
- Virkemidlene er læring, aktiviteter og mestring både på gruppenivå og individnivå. Disse innebærer læring på flere plan, både gjennom egen erfaring med fysiske

aktiviteter og mindfulness, gjennom teoretisk kunnskap om helse, kosthold, jobbsøking med mer, og gjennom arbeidspraksis.

- Målgrupper for Frisk Bris inkluderer både sykmeldte med lettere psykiske lidelser, mennesker som på grunn av mer sammensatte problemstillinger står utenfor arbeidslivet, og unge mennesker som trenger hjelp til å komme i arbeid eller tilbake til et godt utdanningsløp.
- Evalueringen peker på flere positive erfaringer innhentet gjennom intervjuer, observasjoner og spørreskjemaer. Spørreskjemaene ble besvart av 71 av 134 personer som deltok i opplegget, mens intervjuer ble gjennomført med ansatte + styringsgruppe (totalt 12 personer). Det er altså bare ansatte og brukere av tilbudet som har formidlet sine erfaringer med Frisk Bris.

Da ledelsen ved Frisk Bris henvendte seg til SOF høsten 2016, var ambisjonen å få ekstern bistand til å undersøke hvordan man kan realisere målene om deltakelse i arbeidslivet i enda større grad. Spesielt var det ønskelig å fokusere på hvordan samarbeidet mellom Frisk Bris og arbeidslivet kan bli enda bedre, og å inkludere DPS og andre offentlige etater i den videre oppfølgingen.

I den første evalueringen er tilbakemeldingen fra ansatte og brukere av tilbudet at mye fungerer svært bra i gjennomføringen av kurs og opplæring internt i Frisk Bris. Vi vet mindre om hvordan oppfølgingen fungerer ute på arbeidsplassene, hva som skjer på lengre sikt, og hva som er behovene utover den oppfølgingen som Frisk Bris gir nå. I denne andre delen av evalueringsarbeidet vil vi derfor søke å belyse hvordan Frisk Bris kan bli bedre i å nå målet om å bidra til økt deltakelse i samfunns- og arbeidsliv, og å styrke helse og livskvalitet.

## Analytisk ramme

Hensikten med dette notatet er å presentere tilbakemeldingene fra samarbeidspartnerne, samt å formidle det de oppfatter som forbedringspunkter. Tilbakemeldingene generelt tyder på at Frisk Bris fyller en viktig rolle i det å være formidlere, koordinatore og veiledere som følger opp deltakerne ut fra en svært fleksibel og individuell tilnærming. På mange måter ser det ut til at Frisk Bris evner å være bindeledd mellom ulike velferdsstatlige tilbud som ellers kan fremstå som vanskelige å finne ut av for de som har behov for dem. Mange som har behov for bistand fra det offentlige tjenesteapparatet erfarer at det kan være svært og krevende og utmattende å få tilgang til den hjelpen de trenger. De som har kommet i en vanskelig situasjon vet ikke alltid hva de har krav på eller hvilke hjelpetilbud som finnes. De opplever at saksbehandlere og veiledere byttes ut slik at de selv må stå for kontinuiteten, at de ulike tjenestetilbudene ikke snakker sammen, eller at de må stå på venteliste for å få adekvat bistand. Mange opplever at terskelen for å få hjelp til å komme seg videre er høy og vanskelig tilgjengelig, og at de blir gjort små i møtet med institusjoner som i utgangspunktet er etablert for å bistå, men som på grunn av nedskjæringer og kapasitetsmangel trekker opp grenser for å beskytte seg selv fra overveldende etterspørsel.

Det skjer gradvise endringene i hvordan velferdsinstitusjonene virker. Vi leser det ut av måten mange sentrale politikere ikke lenger ser sin rolle som representanter for folkeviljen, men tvert imot som bestillere av reformer de selv har initiert, for eksempel kommunereformen, samhandlingsreformen og helseforetaksreformen. Vi ser det også på

hvordan ansatte i administrative stillinger i statlige og kommunale institusjoner gradvis har endret sin rolle fra å være formidlere av hjelpetrequendes behov, og iverksettere av tiltak for å imøtekomme behovene, til å bli utøvere av sentralt definerte standarder for bistand (Haukelien, Vike et al. 2011, Vike 2018). Vi ser det også i hvordan lojaliteten og forpliktelsen i større grad er knyttet til å holde seg innenfor de definerte rammene, med den konsekvensen at mange hjelpetrequende, spesielt de som har behov for sammensatte tjenester, ikke får den bistanden de trenger for å forebygge utenforskap og svekkelse av helse. Dette skjer på subtile måter, og er ikke en del av offisiell politikk. Det skjer gradvis i de mange vedtakene som defineres ut fra statlige og kommunale rammer som ikke holder tritt med de økende behovene i befolkningen. *Nøkkelordet er økende behovsprøving*. Stadig flere brukere med komplekse behov «passer ikke» til skreddersydde og målrettede tiltak, og faller enten gjennom eller makter ikke å leve opp til vilkårene som knyttes til tilgang (Briseid 2017, Vike og Haukelien 2017, Vike 2017). Etter hvert som kommunale tjenester har kommet til å bli preget av målstyring og klare grenser for sine oppgaver og mandat, har behovet for stifinnere som kan vise vei mellom de ulike tjenestene økt betydelig. Mye tyder på at måten Frisk Bris jobber på, er et svar på dette behovet.

## Annen forskning på feltet

Internasjonal forskning viser at arbeid har positive effekter på både psykisk og fysisk helse, og at arbeidsledige får bedre helse når de kommer i jobb (Waddell & Burton, 2006). Det viser seg også at arbeidsgivere ofte utgjør en *flaskehals* fordi de er usikre på hva det vil si å ansette mennesker med psykiske plager, men samtidig at de arbeidsgiverne som har vært villige til å prøve, er langt mer positive (Schafft, 2007, Ose, Jensberg, Kaspersen, Kalseth og Lilleeng, 2008).

Noen hovedpunkter fra forskning på arbeidsrehabilitering viser at:

- Arbeidsgivere trenger oppfølging ved ansettelser av mennesker med psykiske eller andre spesielle utfordringer.
- Arbeidstrening og behandling samtidig gir de beste resultater (omvendt trappetrinnmodell)
- Samhandling på tvers øker grad av rehabilitering og varige arbeidsforhold
- At helsearbeidere tenker jobb, og at NAV-ansatte tenker helse er en suksessfaktor
- Brukermedvirkning og samhandling mellom aktører er nødvendig for å sikre individuelle tilpasninger og gode resultater (Bjaarstad, Trane et al. 2014).

Når Frisk Bris nå ønsker større fokus på hvordan samarbeid og koordinering mellom arbeidsgivere, Frisk Bris, NAV, DPS og andre viktige aktører i arbeidsrehabiliteringsarbeidet, er det helt i tråd med hva forskningen viser er utfordringer.

## Metode

Det er gjennomført individuelle, kvalitative intervjuer og fokusgruppeintervjuer med utgangspunkt i semi-strukturerte intervjuguider for å få innsikt i hvordan samarbeidet fungerer på tvers av etater, og samtidig få innspill til hva som kan være forbedringspunkter. Intervjuguider og fremgangsmåte er godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste. Samarbeidspartnere og tidligere deltakere i Frisk Bris er intervjuet individuelt, mens brukerrådet er intervjuet samlet, og et utvalg av de ansatte er intervjuet i fokusgruppe.

Datainnsamlingen inkluderer også deltakelse på et strategiseminar der representanter for NAV, DPS, Sykehuset Telemark, brukerrepresentanter, etatsledere i Bamble kommune og politisk ledelse deltok.

Forespørsel om intervju av tidligere deltakere er foretatt ved at Frisk Bris har tatt kontakt, og videresendt et informasjonsskriv om undersøkelsen. Informasjonsskrivene er tilpasset kategoriene: samarbeidspartnere, tidligere deltakere og ansatte ved Frisk Bris. Skrivene inneholder informasjon om at det er frivillig å delta, og at det er mulig å trekke seg fra undersøkelsen uten noen begrunnelse. Deltakerne har også krysset av på om intervjuet kan tas opp på bånd, og at det kan oppbevares til 2018 for bruk av materialet til artikkel. Dette er godkjent av NSD.

Frisk Bris har også formidlet kontakt til aktuelle arbeidsgivere, og Senter for Omsorgsforskning har gjort avtale om individuelle intervju på den enkelte arbeidsplass. Samtykkeskjema har blitt undertegnet i forkant av hvert intervju.

Kontaktpersoner i kommune, NAV og DPS har fått henvendelse fra Senter for Omsorgsforskning med utgangspunkt i oppgitt navn på en leder, som så har formidlet henvendelsen videre, og tilrettelagt for intervju med medarbeidere.

Følgende intervjuer og observasjoner er gjennomført:

- Fokusgruppeintervju med ansatte
- Deltakende observasjon på ett markeds møte
- Deltakende observasjon på strategiseminar
- Fokusgruppeintervju med 3 ansatte fra DPS + leder
- Fokusgruppeintervju/individuelle intervjuer med samarbeidspartnere i kommune, NAV, arbeidsgivere, med flere. (ca 16 stk)
- Fokusintervju med brukerrådet (4 stk.)
- Individuelle intervju med 4 tidligere deltakere

Det kan innvendes at utvalget kan være skjevt fordi det er Frisk Bris som har foreslått aktuelle arbeidssteder og tidligere deltakere, og at det derfor er «de mest vellykkede» kandidatene som er blitt valgt. I et prosjekt med en større ramme vil det være mulig å gjøre utvalget på en måte hvor vi forsøker å unngå en slik mulig skjevhet.

## Temaer for intervjuene

Temaene kan plasseres i tre kategorier:

- Faktorer relatert til forhold på den enkelte arbeidsplass
- Faktorer relatert til organisering og gjennomføring av samarbeid på tvers av etater
- Vurderinger av suksessfaktorer og forbedringspunkter

### **Faktorer relatert til forhold på den enkelte arbeidsplass**

- Er det (eventuelt systematisk-) forskjellige erfaringer knyttet til ulikheter mellom arbeidsplasser (ut fra om de er private, offentlig, store, små, hva de produserer (tjenester eller varer).

- Hvordan påvirker kontekstuelle lokale betingelser mulighetene for å forbli i arbeid/fortsette utdanning?

### **Faktorer relatert til organisering og gjennomføring av samarbeid på tvers av etater**

- Samarbeid, overgang og oppfølging mellom Frisk Bris og arbeidsplassene, kommunen, NAV og DPS (og eventuelt andre instanser).
- Koordinering og samtaler på tvers, mellom 1) helse (DPS, kommunen), 2) arbeid (NAV, arbeidsgivere), 3) den arbeidssøkende og 4) Frisk Bris.
- Varighet og innhold av oppfølging
- Oppfølging av arbeidsgivere
- Grad av formalisering av samarbeidet (samarbeidsavtaler?)
- Betydning av individuelle kontaktpersoner (et navn og et nummer å ringer til for arbeidstakere/læresteder)

### **Vurderinger av suksessfaktorer og forbedringspunkter**

- Hva fungerer bra? (suksessfaktorer slik Frisk Bris' egne ansatte, tidligere deltakere, samarbeidspartnere vurderer det)
- Hva erfarer de ulike samarbeidspartnere som forbedringspunkter i Frisk Bris' tilnærming, i arbeidstakernes forberedthet, i egen organisasjon?
- Hvilke forbedringspunkter ser FB' s egne ansatte?
- Hvilke forbedringspunkter ser tidligere deltakere?

## Arbeidsplassene

Fire arbeidsgivere er blitt intervjuet – to i butikkbransjen og to i offentlig sektor. I intervjuene trekker arbeidsgiverne i stor grad frem de samme erfaringene med Frisk Bris, og de er svært positive.

## Oppstarten

Etter at den arbeidssøkende og kontaktpersonen i Frisk Bris har avtalt med aktuell arbeidsplass at de skal ta imot vedkommende for arbeidspraksis, gjennomføres det er oppstartmøte. Her blir gjensidige forventninger mellom de tre partene avklart, og man avtaler hvordan oppfølgingen skal være i perioden hvor den arbeidssøkende er i praksis. Både Frisk Bris og arbeidsgiver understreker hvor viktig det er at denne første innledende samtalen inneholder konkrete, tydelige planer som alle tre parter forplikter seg til. I disse



innledende samtalene snakker man blant annet om hva arbeidstakeren kan, og er i stand til, hva arbeidet inneholder, og hvordan oppfølgingen fra Frisk Bris skal være. Vanligvis innebærer det et evalueringsmøte etter en måneds tid, men det kan variere noe.

#### Arbeidsgivere og medarbeideres rolle

Å ha en person på arbeidstrening innebærer ekstra oppfølging fra arbeidslederen, men det krever også noe ekstra fra dem som jobber i virksomheten. Derfor er en av oppgavene til arbeidsgiveren/arbeidsleder å bearbeide og motivere sine ansatte til å være praksisplass for arbeidstrening. En ny person skal læres opp og inkluderes i arbeidsmiljøet. Det krever et arbeidsmiljø som er velfungerende og trygt i utgangspunktet, og som er i stand til å inkludere nye medarbeidere. «De ansatte har en sporty innstilling, men jeg må balansere hårfint» sier en arbeidsgiver. Spesielt i kommunale omsorgstjenester, hvor noen har arbeidstrening, er oppgavene mange, og bemanningen marginal. Det kreves derfor en innstilling fra medarbeiderne om å bidra i oppgave som ikke nødvendigvis kommer dem selv til gode i lengden. Den som er på arbeidstrening skal læres opp og inkluderes, og når vedkommende mestrer jobben og kan bidra til å avlaste i arbeidsmengden, er den avgrensede praksisperioden kanskje over.

Å være på arbeidstrening er å være i en skjør sosial situasjon. Noen er ute i arbeidslivet for første gang på mange år. De befinner seg i et nytt miljø, arbeidsoppgavene som skal læres er fremmede, arbeidskollegaene kjenner hverandre, og de nye arbeidstakerne skal selv forsøke å komme inn i arbeidsmiljøet. Det krever pågangsmot fra den som er på arbeidstrening, og det krever at både medarbeidere og arbeidsleder gjør konkrete anstrengelser for at det skal lykkes. Ved et par av arbeidsstedene har de en fadderordning der en medarbeider har spesielt ansvar for å veilede og inkludere den nye. En arbeidsleder der forteller at han er oppmerksom på å spørre «hvordan har du det i dag»? Og han understreker at døren til kontoret hans alltid står åpen. Samtidig stiller han krav om at den som skal læres opp viser arbeidsmoral og følger reglene ved arbeidsplassen. Tydelig og god kommunikasjon om hva som kreves og om gjensidige forventninger understrekes av flere.

#### Forventninger til den som er på arbeidstrening

Forventningene fra arbeidsgiver og medarbeidere til den som er på arbeidstrening er at han eller hun er til å stole på, i stand til å lære oppgavene som skal utføres, og å gli inn i arbeidsmiljøet. Han eller hun må holde avtaler og møte opp til tiden. En arbeidstaker i offentlig sektor forteller at opplæring av nye personer kan kreve noe ekstra av de ansatte, men dersom vedkommende lærer seg jobben og glir inn i miljøet, kan det være et stort pluss. Da er det viktig med forutsigbarhet og at avtalen om arbeidspraksis er av en viss varighet.

#### Erfaringer med samarbeidet med Frisk Bris

Alle fire arbeidsgiverne har god erfaring med Frisk Bris, og med arbeidstakerne som de har hatt og har på arbeidstrening. Noe av det som trekkes frem som svært positivt er at de kun har én person å forholde seg til. Alle omtaler sin kontaktperson på fornavn, og de setter stor pris på at de har mobiltelefonnummer hvor de lett kan nå kontaktpersonen. Oppstartmøtene hvor de gjensidige forpliktelsene, betingelsene og planleggingen av praksisperioden er også et viktig suksesskriterium.

Et tredje suksesskriterium er den gode oppfølgingen fra Frisk Bris, som er knyttet til kontaktpersonens tilgjengelighet, men også til gjennomføring av evalueringsmøter, som noen ganger kan være preget av oppmuntring, og felles forsøk på å finne gode løsninger for å få praktikanten til å fortsette ut den avtalte praksisperioden. Det kan være en utfordring for arbeidstakere dersom praksisperioden blir avbrutt tidligere enn planlagt, eller dersom den som er i praksis har mye fravær. To av arbeidstakerne understreker at det har det vært et mindre problem i kontakten enn Frisk Bris enn med andre arbeidsmarkedsinstitusjoner. Det tilskrives den gode oppfølgingen fra kontaktpersonene: «*Frisk Bris pusher på for at de skal holde avtalen.*»

Internasjonal forskning tyder på at arbeidsgiverne ofte kan synes utfordringene med å ansette mennesker med psykiske lidelser kan være *for* vanskelig å håndtere. En av arbeidstakerne vi har intervjuet peker også på hvordan egenskaper ved arbeidslivet gjør det stadig vanskeligere å takle utfordringene knyttet til å ansette de som ikke er i stand til å yte 100%. Hva skal til for å legge til rette? Et navn og et telefonnummer dersom de trenger noen å snakke med, viser seg å være betydningsfullt dersom arbeidstakere skal tørre å ansette arbeidstakere med psykiske lidelser. Et av tiltakene som viser seg å ha effekt er IPS (Individual Placement and Support). Her er det team som utarbeider en plan sammen med den som søker arbeid. Brukerstyring er viktig ingrediens, og støtte til både arbeidstaker og arbeidsgiver varer så lenge det er nødvendig (Bjaarstad, Trane et al. 2014).

#### Ideer til forbedring

Generelt har det vært vanskelig å få innspill til hva Frisk Bris kan gjøre bedre. På oppfordring om å nevne forslag som kan gjøre samarbeidet enda bedre, nevnes muligheten for å få bedre kjennskap til hvordan Frisk Bris arbeider utover det arbeidsgiverne kjenner fra sin egen virksomhet. Et konkret forslag går ut på å få invitasjon til Frisk Bris sine lokaler, og bli presentert for tilbudene.

En leder på en kommunal omsorgsinstitusjon foreslår at Frisk Bris kunne utvide tilbudet også til de som er i arbeid – ut fra et forebyggingsperspektiv. Tatt i betraktning at helse- og omsorgssektoren er en sektor preget av stort arbeidspress og høyt sykefravær, kan dette være et tiltak med betydelig potensial for å gripe inn i et stort samfunnsproblem som rammer den enkelte (kvinnelige) arbeidstaker, arbeidsplassene og samfunnet generelt.

Et par av arbeidstakerne tar opp at det kan være et problem med arbeidstakere som ikke passer inn. Ikke alle arbeidstakere passer inn på alle arbeidsplasser- og oppgaver. Det kan være vanskelig å vite før man har fått prøvd det litt ut. En 3 måneders kontrakt kan være en lang periode dersom man oppdager etter noen dager at dette passer ikke for meg. Da kan en mulig løsning være at den første uken er en prøveperiode hvor arbeidstakeren kan finne ut om han eller hun ønsker å fortsette praksisperioden ut på dette stedet. Kontrakten kan da inngås etter en uke.

#### NAV

Intervjuene med NAV bekrefter også at Frisk Bris er et tiltak som makter å overkomme mange kjente utfordringer i samhandling og fremdrift i arbeidsrehabiliteringsnettverket. NAV-Bamble har både formelle og uformelle møtepunkter med Frisk Bris. Lederen for NAV sitter i styringsgruppa. Frisk Bris og NAV har gått sammen om å opprette og drive et dagtilbud (Talenthuset) for unge mennesker som står utenfor arbeid eller utdanning. Målet

med tilbudet er at flere unge skal fullføre utdanning, begynne på en utdanning eller komme i arbeid. Ansatte fra NAV og ansatte fra Frisk Bris deler på å bemanne tilbudet. Ut over dette har ansatte i NAV møter med Frisk Bris flere ganger i uka. Faste, formelle markedsmøter gjennomføres hver mandag. Der går NAV og Frisk Bris sammen gjennom de ulike deltakerne for å vurdere den enkeltes behov og fungering med tanke på arbeidstilknytning. På fredagen i forveien har Frisk Bris arbeidsmarkedsmøte der de gjennomgår den enkelte deltaker, og prøver å finne arbeidsgiver til den enkelte arbeidstaker. På mandagsmøtene med NAV er temaet å finne arbeidstaker til arbeidsgiver.

I følge evalueringen av NAV-reformen, er NAV-feltet preget av ulike organisasjonslogikker som fungerer side om side. NAV sin organisasjonslogikk er preget av sammenslåingen av tre institusjoner som tradisjonelt har hatt hver sine oppgaver og ulike målsettinger. Disse ulike organisasjonslogikkene utkonkurrerer hverandre ikke, men lever side om side. I et trygdeetat-perspektiv preges NAV av regelorientering, Aetat av resultatorientering og sosialetaten av behovsorientering (Helgøy, Kildal & Nilssen 2011). Det er derfor særlig interessant å se nærmere på hvordan et lokalt NAV-kontor som NAV Bamble håndterer samarbeidet med en Frisk Bris, som utgår fra en annen organisasjonslogikk. Hvorvidt dette er en problemstilling for NAV Bamble kom i liten grad frem i intervjuene. Det eneste som ble nevnt som kan ha relevans for denne problemstillingen var at det ville være en fordel for NAV dersom Frisk Bris i større grad dokumenterer mer i tilknytning til de ulike deltakerne. Det vil være til hjelp for NAV i sin videre oppfølging av deltakerne. Hvordan samarbeidet mellom to velferdsinstitusjoner med ulike tilnærminger, rammevilkår og arbeidsmetoder faktisk fungerer, vil være et interessant tema for videre forskning på arbeidsrehabiliteringsfeltet i Bamble. I evalueringen av NAV peker forskerne på at små og mellomstore NAV-kontorer bedre overvinnet utfordringene knyttet til sammenslåingen av tre etater til én. Slike problemstillinger egner seg best å studere ved hjelp av deltakende observasjon over et litt lengre tidsrom enn det som har vært rammene i dette evalueringsprosjektet. Det vil kunne gi en mye fyldigere beskrivelse av hvordan ulike forventninger og målsettinger håndteres i det daglige (sam)arbeidet.

Samarbeidet med Frisk Bris er ikke en oppgave som håndteres individuelt av enkelte ivrige medarbeidere, men ser ut til å være forankret helt til toppen av organisasjonen. De ansatte i NAV gir uttrykk for at det er en stor fordel at de kjenner de ansatte ved Frisk Bris. Ved nyansettelser det ene eller andre stedet, presenteres de for hverandre. Dette sikrer kontinuitet, noe som kan være en utfordring dersom samarbeidet er et individuelt ansvar som ikke er godt forankret (Haukelien og Hvitsand 2015).

En annen suksessfaktorene kan knyttes til hvor lett det er å ta kontakt med Frisk Bris, og hvor tilgjengelig Frisk Bris oppleves for ansatte i NAV. I intervjuene vektlegger informantene egenskaper som kan assosieres til fleksibilitet, raushet og samarbeidsvilje. Typisk svar på en henvendelse fra NAV til Frisk Bris er: «Det ordner seg. Vi finner en løsning».

En tredje suksessfaktor som er i slekt med de to første, er at samarbeidet – i tillegg til å være strukturert gjennom faste, ukentlige møtepunkter, også preges av fleksible og uformelle former.

Beskrivelsene rommer uttrykk og begreper som «vi må ikke avtale alle ting», «vi kjenner hverandre», «det er alltid rom for å ta opp ting» og «at man kan få til ting uten at det er formelt».

Et uttrykk for den sterke forankringen samarbeidet med Frisk Bris har, er samarbeidet om det nyopprettede «Talenthuset». Det omtales som en testing av samarbeidet mellom de to etatene. Her er de begge avhengige av hverandre for å drive tiltaket idet de går sammen om bemanningen og kursopplegget. «Der er vi helt avhengige av hverandre», sier NAV-lederen, fra NAV sin side er dette et prosjekt de har så stor tro på at de satser på å drive ut fra egne ressurser. «Vi har egentlig ikke råd». Dette er også et interessant funn med tanke på hva som kan få et tiltak som Frisk Bris og arbeidsrehabilitering generelt til å fungere. Trolig sier dette noe om det vi kan kalle «kulturen i Bamble kommune», som ser ut til å være preget av risikovilje, innovasjonsevne og en tilsynelatende felles ambisjon til å dra sammen for å sette gode ideer ut i praksis raskt.

#### Forbedringspunkter

På spørsmål om hva som kan finnes av forbedringspunkter trekkes, som tidligere nevnt, fram at det vil være en fordel for NAV og klienten dersom Frisk Bris forbedrer sin dokumentasjonspraksis. Dette kan tenkes å utgjøre et dilemma fordi en av de egenskapene som samarbeidspartnerne trekker frem som særlig gode ved Frisk Bris nettopp er knyttet til organisasjonens evne til å være fleksibel og rask til å snu seg. Større vekt på dokumentasjon vil kunne påvirke denne kapasiteten. Men det kan uansett være et tema for diskusjon mellom partene i arbeidet for å forbedre det koordinerte tilbudet til brukerne. Et spørsmål som ble reist var også hvor gode de som deltar på markedsmøtene er til å gi tilbakemeldinger til de andre på Frisk Bris. Det var også nevnt at Frisk Bris kunne bli enda bedre på det som ble kalt «markedskompetanse».

#### DPS

Samarbeidet mellom DPS og Frisk Bris består først og fremst i samarbeid om den enkelte pasient, men de er også invitert til temadager på Frisk Bris en gang imellom. I tillegg er DPS-lederen medlem i styringsgruppa for Frisk Bris. Hun beskriver samarbeidet som nært og tett.

De DPS-ansatte understreker at arbeid er et tema som også de er opptatt av, og de har samarbeid med NAV om enkeltpasienter. Men de opplever at mange pasienter føler mye stress i forbindelse med det å komme i arbeid. Det kan for eksempel dreie seg om samtalsituasjoner der pasienten har behov for avklaring fra NAV for å roe seg. Ofte får de DPS-ansatte ikke kontakt med NAV-ansatte når de har behov for avklaring mens de har en pasient til stede. De opplever også at mange av pasientene prøves ut så lenge uten å få seg arbeid, at det bryter ned selvfølelsen. Trolig har dette sammenheng med at «lavterskeljobber» legges ned. Det samme gjelder andre lavterskeltilbud. Mange av pasientene det her er snakk om kan ha vanskeligheter med alt som har med papirarbeid og skriving å gjøre. Det kan være lettere å konsentrere seg om å få seg jobb dersom det var færre og mindre kompliserte skjemaer å fylle ut. Også mange av kursene kan oppleves som teoretiske og preget av mye skrivearbeid – noe som forsterker nederlagsfølelsen for de som strever med oppgaver av denne typen. I samtalene om betydningen av arbeid for psykisk helse, trekker de DPS-ansatte frem gode erfaringer med at pasienter engasjerer seg i frivillig

arbeid. Det å være til nytte for andre, selv om det ikke dreier seg om betalt arbeid, kan innebære god psykisk helsehjelp, hevder de.

Når NAV nevnes i forbindelse med utilgjengelighet av både brukere og DPS, så er det ikke et uttrykk for egenskaper ved de ansatte ved NAV, men egenskaper ved institusjonen. Som tidligere nevnt er NAV kanskje en av de institusjonene i den norske velferdsstaten som har gjennomgått de aller største sentraliserings- og byråkratiseringsprosessene. Evaluering av NAV-reformen forteller om små muligheter for tilbakemeldinger oppover i systemet, manglende ressurser og opplæring og ansatte som må håndtere dilemmaer som følger av uavklarte motsetninger mellom sterk statlig styring og behov/ønske om lokalt tilpassede arbeidsformer og tiltak (Fossestøl, Breit og Borg 2014).

*Ikke minst knyttes utfordringene for brukerne (og de ansatte) til et økende byråkrati. Byråkrati-seringen handler om at brukerne ikke får hjelp fra et sted eller en person, om mange og kompliserte inntektssikringsordninger og regelverk, om beslutninger som overordnede fatter og som man ikke skjønner fornuften i eller som fjerner myndighet fra lokalkontorene, om tiden de ansatte bruker på å jobbe inn mot systemet i stedet for å jobbe mot brukerne, om at systemet er blitt så stort at det er vanskelig å få gitt tilbakemeldinger til beslutningstakere om ting som ikke fungerer, og at det er blitt så stort at de ikke har oversikt over hva de ansatte kan og hva de skal kunne (Fossestøl, Breit og Borg (2014:xi).*

En av erfaringene fra intervjuene med NAV-ansatte var at informasjonsutvekslingen mellom Frisk Bris og NAV når det kom nye medarbeidere, er god. Her ser det ut til å være et forbedringspotensial i samarbeidet mellom NAV og DPS. Fra DPS har de også ønske om bedre informasjon om hvem av medarbeiderne som slutter, og om hvem som kommer inn som nye saksbehandlere til deres felles pasienter/brukere.

På DPS opplever de at det er lett å få kontakt med og å henvise til Frisk Bris. «Det er bare å ringe». Erfaringen fra DPS er også at oppfølgingen fra Frisk Bris er bedre enn fra enkelte andre rehabiliteringsenheter.

Egenskaper ved samarbeidet mellom de to etatene og ved Frisk Bris sin måte å arbeide på som de ansatte på DPS setter pris på er at pasientene får god oppfølging, og at Frisk Bris er lett tilgjengelig.

*«De er rause, åpne, direkte og kjappe.»*

Noe av det som gjør samarbeidet enkelt er at Frisk Bris er et lavterskeltilbud hvor man ikke behøver å gå gjennom en papirmølle for å få i stand en avtale.

*«De sier aldri: dette er ikke vår jobb».*

De fremhever også de ansatte ved Frisk Bris som veldig godt personlig egnet til jobben de gjør. Måten de følger opp pasienter/deltakere ved å sende SMS eller ringer hvis de ikke dukker opp som avtalt, at de ikke avgrenser kontakten med deltakerne, men at de kan ringe også etter at de er ute av Frisk Bris.

*«Frisk Bris er til hjelp for behandleren, et viktig verktøy.»*

## Forslag og ønsker til forbedring

- Samarbeid mellom DPS og Frisk Bris kan med fordel starte tidligere i løpet – så tidlig som mulig involvering i felles utarbeidelse av behandlingsplan.
- Både ansatte og leder foreslår at Frisk Bris og DPS planlegger flere fellesarenaer. Ordet teambuilding blir nevnt.

Et fenomen som kommenteres fra DPS, er at ikke alle som deltar på Frisk Bris har like stor glede av de fysiske aktivitetene. For noen som har vonde erfaringer knyttet til fysisk aktivitet, for eksempel i forbindelse med overvekt, eller fra gymtimer på skolen, kan det fysiske opplegget ved Frisk Bris oppleves som re-traumatiserende. Disse trenger kanskje heller samtaler – individuelle eller i grupper.

## Andre etater i Bamble kommune – helse- og omsorg

Det finnes flere samarbeidsrelasjoner mellom Frisk Bris og helse- og omsorg, og denne korte rapporten dekker ikke alle disse.

Frisk Bris er organisert under etat for Kultur og oppvekst, men har samarbeid med andre kommunale etater, spesielt helse- og omsorg. Kommunalsjef for helse- og omsorg sitter i styringsgruppa, virksomhetsledere har faste møtepunkter og dialog med Frisk Bris, og fagansatte bidrar inn med opplæring og samarbeid om enkeltbrukere.

Virksomhet for psykisk helse og avhengighet deler en eksternt finansiert prosjektstilling med Frisk Bris. Virksomhetslederen understreker at det er viktig å fortsette dialogen med Frisk Bris, og mer generelt dialoger på tvers av etatene. Dette er spesielt viktig siden denne virksomheten og Frisk Bris kan ha mange av de samme brukerne. Faren for at det utvikles parallelløp istedenfor komplementære/integrerte tilbud er til stede dersom ikke dialogen holdes varm.

Flere av brukerne til Virksomhet for psykisk helse og avhengighet har glede av Frisk Bris sitt arbeid. Frisk Bris beskrives som en viktig samarbeidspartner. Men for flere av de unge som denne virksomheten bistår, kan opplegget bli for vanskelig å følge opp. Det gjelder spesielt de som har vært utenfor i lengre tid, og som trenger tett individuell oppfølging over lengre perioder. De blir overført til Virksomhet for psykisk helse- og avhengighet, eller de blir vurdert som for dårlige til å kunne meldes til Frisk Bris. Dette er en gruppe som har vanskelig for å passe helt inn i noen av de eksisterende tilbudene, og som de ansatte i virksomheten bruke mye tid på å forsøke å knytte til andre aktiviteter som er lettere å følge opp. Brukere av denne typen har behov for noen som kan hente/bringe til aktiviteter, som kan gi dem en til en-oppfølging, og følge dem spesielt gjennom de ulike aktivitetene dersom de skal klare å følge opp. Aktivitetene på Frisk Bris er i stor grad (men ikke bare) gjennomført i større grupper, og fysisk aktivitet er en viktig ingrediens i opplegget. Mulige løsninger som foreslås for å hjelpe denne gruppa med unge mennesker på en bedre måte ville være lage et individuelt tilpasset opplegg som innebærer mer en til en- oppfølging, med mindre samtalegrupper og mindre vekt på fysisk aktivitet i begynnelsen. Langvarig, tett oppfølging nevnes også som et viktig kriterium for å lykkes med å få til en endring for disse unge menneskene. Etter det vi forstår, fungerer det slik i dag at de som ikke helt passer inn i opplegget og kravene til funksjonsnivå som stilles ved Frisk Bris, blir tilbakeført til virksomhet for Psykisk helse- og avhengighet.

Prosjektstillingen som deles mellom Frisk Bris og Virksomhet for psykisk helse- og avhengighet bidrar ovenfor noen brukere til å gjøre overgangen til Frisk Bris mykere, noe som kan bidra til at de lettere gjennomfører hele løpet. Personen som fyller denne stillingen følger opp de unge både i Talenhuset og inn i ulike tiltak i regi av Frisk Bris, men ressursene tillater ikke at hun kan følge opp én til én over en lengre periode.

Selv om Frisk Bris er et lavterskeltilbud, er ikke alle i stand til å takle det som kreves for å følge opp. De Frisk Bris kanskje er best til å hjelpe, er de som har høyere funksjonsnivå enn de aller dårligste – som Virksomhet for psykisk helse- og rus har ansvar for. Frisk Bris beskrives som ekstremt gode til å kartlegge, finne tiltak, og hjelpe dem videre de som er i stand til å ta imot utfordringene, og som ikke er så langt unna det å komme seg i arbeid. Et spørsmål som kan reises, er om opplegget på Frisk Bris kan eller bør utvides til å inkludere brukere som krever mye mer oppfølging, eller om dette eventuelt skal løses ved hjelp av andre tiltak i regi av Virksomhet for Psykisk helse- og avhengighet, i samarbeid med Frisk Bris, DPS og NAV.

Siden helse- og omsorg deler flere av de samme brukerne som Frisk Bris som er organisert i Kultur og oppvekst, er det særdeles viktig å ha god dialog, og å samarbeide om både brukergrupper og tjenester for å skape mer sømløse tjenester i kommunen. Tradisjonelt er helse- og omsorg den virksomheten i norske kommuner som i størst grad må kompensere for dilemmaer som følge av mangel på samsvar mellom velferdsstatlige forventninger og kapasitet til å imøtekomme dem, og det er det få muligheter til å overlate krevende brukere videre. Kanskje det trengs en åpen diskusjon om hvordan ansvaret for de svakeste brukerne skal fordeles; Har Frisk Bris har en terskel som er høyere enn det mange brukere kan klare å komme over? Er det i så fall utslag av riktig arbeids- og ansvarsfordeling mellom de kommunale etatene?

#### Tidligere deltakere

Mange som har behov for bistand fra offentlige tjenester for å komme seg tilbake til arbeid og ut i samfunnet forøvrig, opplever at det kan være vanskelig å orientere seg i hjelpetilbudene. Både hjelpesøkende og tjenesteutøvere beskriver en økende fragmentering og økende grad av koordineringsutfordringer etter hvert som systemene blir mer spesialiserte og administrativt kompliserte. Ulike retningslinjer, ulike målsettinger, opplevelse av mindre tilgjengelighet til tjenestene er noe av det mange rapporterer om. Det finnes mange spesialiserte tilbud, men det er vanskelig å finne ut av hvor, hvordan man skal gå frem for å få den rette veiledningen og tilgang til den økonomiske- og praktiske bistanden som skal til for å komme seg ut av et fastlåst utenforskap – særlig dersom man mangler overskudd som følge av angst og depresjon eller annen sykdom. Da kan terskelen for å komme seg videre være høy.

Erfaringene er ofte preget av at det ikke er en fast person som følger opp ens egen sak, eller av at den personen som skulle fulgt opp er vanskelig tilgjengelig. Følelsen av å bli gjort liten og skamfull preger mange menneskers møte med både kommunale og statlige hjelpeinstanser (Vike og Haukelien 2017).

Intervjuene med tidligere deltakere og medlemmer av Brukerrådet ved Frisk Bris viser at det er mulig å finne løsninger som tetter hullene og lager forbindelser som reduserer opplevelsen av fremmedgjøring. Det som kjennetegner de tidligere deltakernes beskrivelser av Frisk Bris, er at dette tiltaket gir deltakerne erfaringer med å få nettopp den rette hjelpen i det rette omfanget som de trenger. Den individuelle oppfølgingen gir mulighet for et

tilpasset opplegg. En tidligere deltaker forteller at han trang hjelp til å roe ned, og lytte til kroppen. En annen forteller at hun trengte et dytt – og dyttet fikk hun.

Bistanden deltakerne får oppleves som helhetlig og sammenhengende. De tidligere deltakerne forteller at det er av stor betydning får en person å forholde seg til på Frisk Bris, selv om de møter flere gjennom de ulike aktivitetene. Denne personen fungerer som en veileder, en støtte, og en pådriver i det å lage en plan for egen rehabilitering, i tillegg til at denne personen kan være et bindeledd til de ulike hjelpetiltakene som DPS, NAV, lege, arbeidsplass, med mer. Ofte kan det være vanskelig å vite hva man skal spørre om på de ulike kontorene. Det å ha med seg en som kjenner systemene, og vet hva som er mulig å få til, beskrives som en veldig god støtte.

*«De er med alle skrittene både frem og tilbake».*

*«De har tro på deg, og de løfter deg».*

Etter hvert som deltakerne kommer øker sin aktivitet og selvstendighet, trappes bistanden ned, men det er alltid mulig å ringe til den faste kontaktpersonen, selv etter at deltakelse på Frisk Bris er avsluttet.

En forteller at det beste ved Frisk Bris var mottakelsen, og legger til at når du blir møtt med et smil og et hei, hver dag, så er det noe som påvirker deg.

*«Du er i en sårbar situasjon. Derfor er det viktig hvordan du blir møtt».*

Det at alle hilser og er vennlige skaper et miljø hvor deltakerne kan føle seg trygge på at de er verdt noe, forteller deltakerne i brukerrådet. Et av uttrykkene for det er hvordan de ansatte på Frisk Bris veldig fort lærer seg navnene på dem som er der. Dette blir lagt merke til, og bidrar til følelsen av å bli respektert og ivaretatt. Det gir også en følelse av å bli ivaretatt når de andre ansatte, i tillegg til primærkontakten vet hvem du er og hva du sliter med. «Du slipper å ut med lekse enda en gang», som en tidligere deltaker uttrykte det.

*«Det er få mennesker involvert. Det er viktig. De husker navn, og de vet alle sammen hvorfor du er her».*

På sammen måte som med samarbeidspartnerne, uttrykker også deltakerne fordelene med at Frisk Bris er et lavterskeltilbud. Flere har opplevd å stå i kø, eller å vente på avgjørelser på om de er i rette kategorien til å få hjelp. Det at det var så raskt og lett å komme inn i opplegget på Frisk Bris ga en opplevelse av å bli tatt på alvor, og å komme seg raskt videre. En forteller at han sto på venteliste til behandling på DPS, men ble satt i forbindelse med Frisk Bris i mellomtiden. Det tok en uke fra legen hadde ringt til Frisk Bris, til han var inne. Da hadde han sittet hjemme i tre måneder og blitt veldig deprimert av følelsen av å ikke bli tatt på alvor. Å komme til Frisk Bris førte til rask forbedring, og innen det var hans tur til å få hjelp fra DPS følte han at han ikke hadde behov for et slikt tilbud lenger.

*«Jeg begynte å le igjen.»*



Det er interessant at de tidligere deltakerne på Frisk Bris ser ut til å ikke bare være fri for skamfølelse i forbindelse med at de har hatt behov for hjelp, men de uttrykker stolthet over hva de har vært med på:

*«Jeg er stolt av å ha vært på Frisk Bris!»*

*«Jeg vil fortelle så mange som mulig at jeg har vært på Frisk Bris.»*

Frisk Bris - the missing link

Organiseringen av offentlig sektor er preget av fragmentering av tjenestene, og mange brukere opplever at det på ingen måte er sømløse tjenester de eventuelt får tilgang til. Tvert imot er det mye dokumentasjon på at brukere av offentlige tjenester, enten det er NAV, psykisk helsehjelp innenfor primær- eller spesialisthelsetjenesten, omsorgstjenester for eldre eller arbeidsrehabilitering, opplever at terskelen for å få hjelp øker. Spesielt de med mest behov for hjelp, som har bruk for mange ulike tjenester, bruker mye energi for å forholde seg til flere etater som snakker lite og dårlig sammen. Rammevilkårene de ansatte i disse tjenestene jobber innenfor er i de fleste tilfeller preget av for knapphet på ressurser i form av tid og kompetanse, og de jobber innenfor institusjoner som må forholde seg til motstridende krav om økt aktivitet samtidig som budsjetttrammene reduseres. Flere av de tidligere Frisk Bris-deltakerne har erfaringer med å vente på avgjørelser angående livsopphold, vente på behandling, eller bli sittende fast uten å komme seg videre til neste hjelpestasjon. Det er her Frisk Bris har en viktig funksjon. Organisasjonens strukturelle posisjon, dens strategi og dens kultur bidrar til å gjøre det mulig å skape en bro mellom etater som for en del brukere kan oppleves å stå langt fra hverandre. Til forskjell fra flere andre modeller, som for eksempel teamorganisering, eller trappetrinnsmodell, tilbyr Frisk Bris følge på veien mellom de ulike etatene. En fast kontaktperson følger deltakerne dersom de har behov for støtte eller dytt. Denne personen er kjent med systemene, og vet hvilke muligheter som finnes; hva kan det være lurt å etterspørre? Hva er mulig? Hvilke tilbud finnes? Velferdssamfunnet kan sies å være fullt av skjulte muligheter, i den forstand at formelle tilbud i realiteten ikke er tilgjengelige uten at man investerer mye i å få tilgang (eller tar kostanden med å la seg ydmyke). Systemet er i en del tilfeller så komplisert at det trengs kunnskapsrike veiledere som kan veilede brukere i jungelen av skjulte muligheter. Brukerne trenger noen som vet hvor mulighetene er, og hvordan de faktisk kan nyttiggjøres.

Hva skaper det fleksible systemet? I Frisk Bris er det ikke ett fast team som jobber sammen om ulike brukere, slik det ofte er i psykisk helsehjelp eller Housing first-modeller for brukere med psykiske lidelser og rusavhengighetsproblematikk. Derimot danner hver enkelt ansatt fra det faste teamet som jobber på Frisk Bris nye «team» i de ulike kontekstene hvor de er med deltakerne, enten det er i dialog med DPS, mestringssklinikken, fastlegen, NAV eller arbeidstakere. Her inngår de i ulike team med utgangspunkt i den enkelte arbeidssøkers behov. Den kontinuiteten som det skaper ser ut til å bety svært mye for deltakerne så vel som for samarbeidspartnerne.

Avslutning og oppsummering

I dette studiet er det gjennomført intervjuer med spesiell vekt på å undersøke forbedringspunkter når det gjelder oppfølging og samarbeid mellom Frisk Bris og eksterne partnere. Ansatte, tidligere deltakere og samarbeidspartnere er intervjuet.

Både nasjonal og internasjonal forskning peker på en positiv sammenheng mellom arbeid og helse. Samtidig opplever mange som har falt utenfor arbeid eller som har helseutfordringer at det kan være vanskelig å orientere seg i det stadig mer komplekse apparatet av ulike hjelpetiltak. Mange opplever også at når man er i en sårbar situasjon, oppleves terskelen for å få tilgang til adekvat hjelp som for høy til at de ved egen hjelp klarer å komme over den. Det kan være på grunn av lang ventetid, kompliserte søknadsprosesser, en følelse av å ikke passe inn, eller nederlagsfølelse som påføres dem ved at det offentlige hjelpeapparatet i stadig høyere grad preges av ydmykende runder med behovsprøving og dokumentasjon som bidrar til å forsterke følelsen av egen tilkortkommenhet.

I dette landskapet er det behov for noen som kan være bindeledd og stifinner, og som kan bidra til at terskelen for å få hjelp senkes. Frisk Bris ser ut til å ha en slik plassering, og en slik tilnærming i sitt arbeid i det kommunale landskapet.

Tidligere deltakere understreker hvor viktig det har vært for dem å bli møtt med respekt fra alle de ansatte, å føle seg ivaretatt, og bli møtt med en tro på at de kan klare å nå sine mål, selv om de ikke i utgangspunktet har troen selv. Spesielt betydningsfullt er det å ha en hovedkontakt å forholde seg til – som er tilgjengelig gjennom et mobiltelefonnummer.

Fra arbeidsgivernes side understrekes betydningen av god struktur, avklaring av gjensidige forventninger, og stabil oppfølging fra Frisk Bris' side. Å ta imot arbeidstakere på kortvarige opptreningstiltak krever en ekstra innsats både fra arbeidsledere og arbeidsmiljøet for øvrig, og trekantsamarbeidet mellom den som er på opptrening, arbeidsgiver og Frisk Bris bidrar til å skape nødvendig forutsigbarhet. Også arbeidsgiverne understreker hvor fint det er å ha én person å forholde seg til, som er lett tilgjengelig.

Av forbedringspunkter nevnes av de ulike samarbeidspartnerne er ønske om mer informasjon om hva Frisk Bris har å tilby, bedre/tydeligere avklaring av hvem tilbudet er for/ikke er for, bedre markedskompetanse og bedre dokumentasjon knyttet til deltakernes vei gjennom ulike tiltak.

Både samarbeidspartnerne og de tidligere deltakerne som er intervjuet peker på Frisk Bris' evne til å være bindeledd mellom de ulike etatene. Det forutsetter at etatene og menneskene som jobber der har god kunnskap om hverandre. Samarbeidspartnerne som er intervjuet legger vekt på at samarbeidet både er strukturelt og formelt forankret i hele organisasjonen, samtidig som det er preget av kjennskap på fornavn og uformell, spontan kontakt.

Kulturen i Bamble kommune, inkludert DPS og NAV som ser ut til å være preget av viljen til å gå utenfor boksen, ta noen sjanser, og prøve nye ting som ikke har vært prøvd før. Frisk Bris alene ville ikke kunne klare å overkomme barrierene uten et slikt godt samarbeid.

## Referanser

Bjaarstad, S., et al. (2014). "Nye trender innen arbeid og psykisk helse - sett i sammenheng med recovery." Tidsskrift for psykisk helsearbeid(03): 232-240.

Briseid, K.M. (2017). On the old and the new: An ethnographic study of older people's mental health services in a changing welfare state. Høgskolen i Sørøst-Norge.

Fossestøl, K., Breit, E. og Borg, E. (2014). NAV-reformen 2014. En oppfølgingsstudie av lokalkontorenes organisering etter innholdsreformen. Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie. AFI-rapport 13/2014.

Haukelien, H., et al. (2011). Frihet til likeverd : likhetsverdier, lokal tilpasning og ansvarsfordeling, rapport nr 281. Telemarksforskning.

Haukelien, H. og Hvitsand, C. (2015). En tvetydig gave? Evaluering av Opplevelseskortet i Møre og Romsdal. Rapport nr. 356. Telemarksforskning.

Helgøy, I., Kildal, N. & Nilssen, E. (2011). Mot en spesialisert veilederrolle i Nav? UniRokkansenteret. Notat 12-2011.

Ose, S.O., Jensberg, H., Kaspersen, S.L., Kalseth, B. og Lilleeng, S.(2008). Kunnskapsstatus: Arbeid, psykisk helse og rus. Sintef .

Riis, R. and S. Hauge (2016). FRISK BRIS. Senter for Omsorgsforskning, sør.

Vike, H. og Haukelien, H. (2017). Forventningens kraft: Psykoterapi og kulturelle kontekster ved Modum Bad. Gyldedal Akademisk. ISBN. 978-82-05-48477-1

Vike, H. (2018). Politics and bureaucracy in the Norwegian welfare state : an anthropological approach, Palgrave Macmillan.

Waddel,G. & Burton, A.K. (2006). Is work good for your health and well-being? An independent review. TFO, London.  
([https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/214326/hwwwb-is-work-good-for-you.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hwwwb-is-work-good-for-you.pdf))

Schafft, A. (2007). Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter: Vi må forstå arbeidsgivernes grunner. Tidsskrift for psykiske helsearbeid. vol. 4. nr 3 2007. Universitetsforlaget.