



Arbeidsliv og psykisk helse

*Evaluering av den fireårige informasjonssatsingen
til Rådet for psykisk helse*

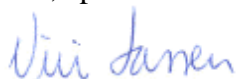
Forord

Statskonsult fikk i oppdrag fra Sosial- og helsedirektoratet å evaluere informasjonssatsingen til Rådet for psykisk helse på området arbeidsliv og psykisk helse. Informasjonsarbeidet har pågått i fire år, og det er gitt tilskudd på 12 millioner kroner fra direktoratet til formålet. En rekke ulike informasjonstiltak er gjennomført. I vår evaluering har vi i hovedsak benyttet kvalitative intervjuer, og analysen og anbefalingene står for Statskonsults regning.

Vi har møtt mange mennesker og miljøer som har vist et stort engasjement for arbeidsliv og psykisk helse. Vi vil takke alle for deres åpenhet og vilje til å dele erfaringer med oss, og til å gi oss troen på at dette arbeidet nytter. Takk også til Sosial- og helsedirektoratet for mange gode innspill underveis.

Rapporten er utarbeidet av seniorrådgiverne Sissel C. Motzfeldt og Marit Vigen.

Oslo, april 2006



Vivi Lassen
avdelingsdirektør

Innhold

1	SAMMENDRAG	1
2	INFORMASJONSSATSINGEN – ARBEIDSLIV OG PSYKISK HELSE	4
2.1	Bakgrunn.....	4
2.2	Mål.....	4
2.3	Om Rådet og referansegruppen.....	5
2.4	Rapportens oppbygging.....	6
3	EVALUERINGEN – MÅL, METODE OG MÅLGRUPPER	7
3.1	Mål – effektkjeden.....	7
3.2	Aktører	8
3.3	Metode	8
3.4	Kommunikasjonsfaglig grunnlag.....	10
4	INNSATSAFAKTORENE.....	13
4.1	Oppsummering av samtaler med representanter for SHdir.....	13
4.1.1	Styring, organisering og samarbeid.....	13
4.1.2	Kompetanse	14
4.1.3	Økonomi.....	14
4.1.4	Fremtid	14
4.1.5	Suksess eller fiasko?.....	14
4.2	Oppsummering av samtaler med representanter for Rådet.....	15
4.2.1	Styring, organisering og samarbeid.....	15
4.2.2	Kompetanse	16
4.2.3	Økonomi.....	16
4.2.4	Fremtid	16
4.2.5	Suksess eller fiasko?.....	16
4.3	Oppsummering av samtaler med referansegruppen	17
4.3.1	Samarbeidet med Rådet for psykisk helse.....	17
4.3.2	Administrative og organisatoriske forhold.....	17
4.3.3	Kompetanse	18
4.3.4	Økonomi.....	18
4.3.5	Fremtid	18
4.3.6	Suksess eller fiasko?.....	19
4.4	Konklusjoner	19

5	AKTIVITETER, TILTAK OG PRODUKTER	20
5.1	Oppsummering av samtalene med representanter for SHdir.....	20
5.2	Oppsummering av samtalene med representanter for Rådet.....	21
5.2.1	Heftene om arbeidsliv og psykisk helse	21
5.2.2	Idé og læringstorgene	21
5.2.3	Jobb for livet-stafetten.....	21
5.2.4	Konferansen i desember 2005	21
5.2.5	Mediestrategi og medienes interesse.....	22
5.2.6	Syn på effekter av tiltakene samlet sett.....	22
5.3	Oppsummering av intervjuene med representanter for referansegruppen.....	23
5.3.1	Heftene om arbeidsliv og psykisk helse	23
5.3.2	Idé og læringstorgene	23
5.3.3	Jobb for livet-stafetten.....	23
5.3.4	Konferansen i desember 2005	23
5.3.5	Mediearbeidet.....	24
5.3.6	Syn på effekter av tiltakene	24
5.4	Konklusjoner	24
6	EFFEKTER PÅ BRUKERNE	26
6.1	Leserundersøkelse av heftene.....	26
6.1.1	Metode og utvalg.....	27
6.1.2	Kjennskap til heftene.....	27
6.1.3	Nytteverdi.....	27
6.1.4	Hva de likte best ved heftene	28
6.1.5	Videre bruk.....	29
6.1.6	Kilder for kunnskap.....	29
6.1.7	Konklusjoner	29
6.2	Idé- og læringstorg	30
6.2.1	Hva mener arbeidslivssentrene?.....	30
6.2.2	Hva mener deltakerne?.....	31
6.2.3	Konklusjoner	32
6.3	Jobb for livet-stafetten	33
6.3.1	Virksomhetenes arbeid med psykisk helse.....	33
6.3.2	Stafetten.....	34
6.3.3	Rådets arbeid	34
6.3.4	Fremtidig innsats	35
6.3.5	Konklusjoner	35
6.4	Mediestrategi og mediearbeidet.....	36
6.4.1	Konklusjoner	37
7	ANALYSE AV HOVEDFUNN.....	38

7.1	Styring, organisering og samarbeid – hvordan har det vært?	38
7.2	Har prosjektet hatt tilstrekkelig med ressurser og kompetanse?...	40
7.3	Hvordan har planleggingen og gjennomføringen vært?	41
7.4	Hvilke effekter har man oppnådd av de forskjellige tiltakene?.....	43
8	KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER.....	46

1 Sammendrag

Statskonsult har på oppdrag fra Sosial- og helsedirektoratet (SHdir) evaluert informasjonsinnsatsen til Rådet for psykisk helse (Rådet) på området arbeidsliv og psykisk helse. Informasjonsinnsatsen, som springer ut av den overordnede delstrategien for arbeidsliv og psykisk helse, har pågått siden 2002 og avsluttes i 2006, med mindre SHdir bestemmer seg for en videreføring. Rådet har årlig mottatt tre millioner kroner over statsbudsjettet for å drive med informasjon. Det ble opprettet en referansegruppe sammensatt av representanter fra viktige aktører i arbeidslivet til hjelp for Rådet i informasjonsarbeidet.

Delstrategien fra 2001 formulerte mål for satsingen, rammer og en rekke tiltak. Det overordnede målet for satsingen er at den skal

”... gi de aktuelle målgrupper kunnskap og bidra til å endre holdninger og handlinger i forhold til psykisk helse, psykososiale belastninger og psykisk sykdom, slik at vi får et arbeidsliv med redusert utstøting og økt inkludering”.

Målet er formulert svært overordnet og bredt, det er ikke senere blitt konkretisert og delt opp i målbare mål.

Som grunnlag for evalueringen har Statskonsult gjennomført en rekke kvalitative undersøkelser. Vi har tatt utgangspunkt i aktørkartet og effektmodellen og gjennomført intervjuer med SHdir, Rådet, referansegruppen og samarbeidspartnere. Videre har vi undersøkt deltakere i noen av de aktivitetene og informasjonstiltakene som Rådet har gjennomført. Vi har også gjennomført en kvantitativ leserundersøkelse av de to heftene om arbeidsliv og psykisk helse.

Undersøkelsene ble gjennomført i perioden desember 2005 til mars 2006.

Denne rapporten inneholder resultater og analyse av undersøkelsene. Her oppsummeres kort noen av de viktigste funnene og konklusjonene fra kartleggingen.

• **Et krevende utgangspunkt for Rådet**

Rådet har hatt et vanskelig utgangspunkt for sitt arbeid. De overtok en ferdig utviklet strategi med svært overordnede og ambisiøse målformuleringer, mange målgrupper og sterke faglige rammer som beskrev detaljert hvilke tiltak som skulle iverksettes. Arbeidslivet er dessuten et område som Rådet ikke hadde så mye erfaringer med, og som de trengte å bygge opp kompetanse på.

• **Utfordrende informasjons- og kommunikasjonsoppgaver**

Kommunikasjonsoppgavene som Rådet fikk gjennom delstrategien var utvilsomt krevende. Å endre lederes og ansattes holdninger og handlinger på et så komplisert område som psykisk helse, er et langt lerret å bleke. Spesielt krevende er det når informasjon og kommunikasjon er det eneste virkemiddelet man har til disposisjon. Samlet sett må vi kunne si at Rådet har gjort et tilfredsstillende informasjonsarbeid, tatt i betraktning rammene, delstrategien

og et komplekst saksfelt. SHdir og Rådet burde på et tidligere tidspunkt, for eksempel halvveis i perioden, gjort en prosessevaluering og eventuelt revidert delstrategien slik at den ble mer spisset, avgrenset og målrettet.

- **Effektene av tiltakene kunne vært bedre**

Rådet har i stor grad fulgt opp delstrategien og gjennomført tiltakene som planlagt. Tiltakene får varierende tilbakemeldinger, men flere av dem er godt mottatt, ikke minst heftene om psykisk helse. Flere av respondentene uttrykker likevel at prosjektet har hatt en for svak kopling til arbeidslivet. Man har i for liten grad klart å komme seg inn i arbeidslivet, på arbeidsplassene og inn til lederne. Når ledere er prioritert som målgruppe, og holdnings- og atferdsendringer er målet, så må de tiltak som prioriteres springe ut fra ledernes behov og ståsted. Kunnskap om målgruppene blir avgjørende. Spørsmålet er om det har vært de rette tiltakene som er gjennomført eller om det burde ha vært satset på andre/færre tiltak.

- **Organiseringen av prosjektet var ikke optimal**

Rådet knyttet til seg en referansegruppe med representanter fra tunge aktører i arbeidslivet. Bruken av ressurspersonene var størst de første årene og er senere blitt redusert, til tross for det potensialet som ligger i miljøene som medlemmene kommer fra. Mer kunne vært gjort for å involvere og forankre arbeidet i disse virksomhetene og trekke på medlemmenes kompetanse mer aktivt. Prosjektet burde også ha etablert arbeidsgrupper for enkelte av tiltakene. Det ville ha styrket deres kvalitet og kunne også ha avlastet Rådet for arbeid.

- **Samarbeidet mellom Rådet og SHdir**

Samarbeidet mellom Rådet og SHdir har heller ikke vært så nært som det burde være. SHdir har gjennom sin rolle og sitt arbeid med Opptrappingsplanen for psykisk helse et unikt overblikk over hva som skjer i arbeidslivet i forhold til psykisk helse og kunne i større grad ha bidratt til å kople informasjonsinnsatsen til andre pågående prosesser. At SHdir har hatt en representant i referansegruppen har dessuten skapt noe uklarhet om rolle- og ansvarsfordelingen mellom partene. Vedkommendes ressurser ville kunne vært bedre utnyttet på andre måter, for eksempel ved en tettere kopling til Rådet som rådgiver.

- **Ressurser og kompetanse har ikke vært tilstrekkelig**

Ser man det overordnede målet isolert, kan man ikke si at de økonomiske rammene har vært store i forhold til informasjons- og kommunikasjonsoppgavene. Ser man derimot på tiltakene som skulle gjennomføres i perioden, synes rammene å ha vært tilstrekkelige til å kunne gjennomføre disse på en tilfredsstillende måte.

Kompetansemessig har Rådet måttet bygge seg opp på temaet arbeidsliv. Det har tatt tid, og de kunne med fordel ha benyttet seg bedre av kompetansen i referansegruppen underveis. Det stilles også spørsmål ved Rådets medie- og informasjonsfaglige kompetanse. SHdir og Rådet burde i større grad ha samordnet sine informasjonsressurser.

Nedenfor følger Statskonsults anbefalinger knyttet til seks sentrale punkter:

- **Informasjonssatsingen må fortsette**

Temaet arbeidsliv og psykisk helse er minst like aktuelt i dag som det var for fire år siden. Prosjektet er i god utvikling, Rådet har styrket sin kunnskap på feltet arbeidsliv, og mye kunnskap og erfaring er høstet gjennom prosjektet. Arbeidet bør videreføres, men i en annen form.

- **Mål og mandat må vurderes på nytt**

Målene for prosjektet har vært ambisiøse, og det har vært mange målgrupper å forholde seg til. En ny kommunikasjonsstrategi bør utarbeides i samarbeid med den eller de som skal ha det operative ansvaret. Det overordnede målet må brytes ned på delmål som lettere kan etterprøves og evalueres.

- **Organiseringen må endres**

Videreføringen av arbeidet bør koples til andre pågående prosesser på området arbeidsliv og psykisk helse hvor man har flere virkemidler å spille på enn bare informasjon og kommunikasjon, for eksempel juridiske (IA-avtalen) og økonomiske. Dersom Rådet fortsatt skal ha gjennomføringsansvaret, vil det fortsatt være behov for en referansegruppe med viktige aktører fra arbeidslivet. Disse må imidlertid involveres og forpliktes mer enn hittil. Uansett hvem som skal ha det operative ansvaret, bør kontakten og dialogen mellom disse og SHdir styrkes.

- **Informasjon og kommunikasjon må brukes mer målrettet**

Dette er et viktig virkemiddel som forsterker effekten av andre virkemidler. Alene er kommunikasjonsvirkemidlet ofte svakt og gir lite effekt. Derfor bør informasjon og kommunikasjon ses sammen med andre virkemidler. Informasjon og kommunikasjon må brukes målrettet, profesjonelt og ta utgangspunkt i målgruppens forutsetninger, interesser og kunnskap. Ressursene på området bør koordineres og samordnes for å få full effekt av informasjonssatsingen.

- **Arbeidslivet må involveres i større grad**

Strategien bør konkretisere hvilke deler av arbeidslivet som skal prioriteres. Samtidig må arbeidslivet trekkes sterkere inn i prosessen, og arbeidet må forankres der i større grad. Representanter fra arbeidslivet kan for eksempel sitte i styringsgruppe, referansegruppe og arbeidsgrupper knyttet til tiltakene.

- **Tiltakene må henge bedre sammen**

Det bør satses på færre, men mer målrettede tiltak mot færre målgrupper. Tiltakene må henge sammen og forsterke hverandre og knyttes til andre virkemidler i arbeidet mot utstøting av personer med psykiske problemer.

2 Informasjonssatsingen – arbeidsliv og psykisk helse

2.1 Bakgrunn

Informasjonssatsingen på området arbeidsliv og psykisk helse er en del av Opptrappingsplanen for psykisk helse. I 2001 ble det utarbeidet en delstrategi for dette området (*MedMennesker i arbeidslivet*) på grunnlag av et forslag fra en arbeidsgruppe nedsatt av Sosial- og helsedepartementet. Arbeidet med å følge opp delstrategien koordineres av SHdir. SHdir inngikk i 2002 en avtale med Rådet om å koordinere og gjennomføre informasjonstiltakene i henhold til delstrategien.

Informasjonssatsingen knyttet til arbeidsliv og psykisk helse startet i 2002. Bakgrunnen var de voksende problemene med psykiske lidelser som skaper problemer for den enkelte, familien og arbeidslivet. Det er en stor utfordring å unngå at de som blir psykisk syke eller har psykiske problemer blir utstøtt fra arbeidslivet.

Rådet har fått et årlig tilskudd over statsbudsjettet på 3 millioner kroner til informasjonsarbeidet, til sammen 12 millioner kroner. Rådet har fulgt opp delstrategien med årlige handlingsplaner og budsjetter. Samtidig så de behov for ytterligere konkretisering av delstrategien og utarbeidet derfor en egen handlingsplan for arbeidslivssatsingen 2004-2006 (*Usynlig psyk...*). Rådet har også utarbeidet en egen kommunikasjonsstrategi for sin satsing på psykisk helse i arbeidslivet (2003-2006).

SHdir har gitt Statskonsult i oppdrag å evaluere Rådets informasjonssatsing fra 2002 til 2005. Avtalen som SHdir har med Rådet går ut i 2006, og SHdir ønsker å få arbeidet evaluert før det tas stilling til en eventuell videreføring.

I møtet mellom SHdir og Statskonsult i august 2005 ble det diskutert ulike innfallsvinkler til evalueringen. Man valgte å prioritere medspillere, samarbeidspartnere og sluttbrukere som det har vært rettet informasjonsinnsats mot og som har deltatt i tiltakene. Samtidig ønsket SHdir at Statskonsult skulle se på effekten av enkelte prioriterte tiltak og legge vekt på relasjoner og samarbeidsklima mellom de involverte partene i prosjektet. Det ble også ytret ønske om at evalueringen skulle ta for seg forholdet mellom det som var planlagt gjennomført av tiltak og det som faktisk ble gjort.

2.2 Mål

Det overordnede målet for delstrategien på området arbeidsliv og psykisk helse, *MedMennesker i arbeidslivet*, er at

”den skal gi de aktuelle målgrupper kunnskap og bidra til å endre holdninger og handlinger i forhold til psykisk helse, psykososiale belastninger og psykisk sykdom slik at vi får et arbeidsliv med redusert utstøting og økt inkludering”.

Det gis viktige føringer for informasjonsarbeidet, blant annet at

”målene handler om endringer i forhold til kunnskap, holdninger og handlinger”.

I følge delstrategien er hovedmålgruppene ledere og ansatte i ordinært arbeidsliv. Andre viktige målgrupper er tillitsvalgte, verneombud, verne- og helsepersonale, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, brukerorganisasjonene, offentlige myndigheter og media.

Det gis faglige føringer i delstrategien:

- Tiltakene skal iverksettes ut fra målgruppens egne behov og oppfatninger om psykisk helse og psykisk sykdom
- Kunnskap og informasjon som allerede finnes skal kartlegges med tanke på gjenbruk og koordinering
- Tiltakene skal testes ut på målgruppene før de iverksettes.

Delstrategien inneholder også en rekke konkrete tiltak, som for eksempel Det nytter-oversikt, idé - og læringstorg, konferanser, mediestrategi, formidling av kulturtiltak.

Rådet har i sin handlingsplan *Usynlig psyk...* tatt utgangspunkt i delstrategien og prøvd å avgrense arbeidet og operasjonalisere det ytterligere. De forskjellige informasjonstiltakene er beskrevet, inklusivt mediearbeidet.

I Rådets kommunikasjonsstrategi er hovedmålet:

”... å skape større åpenhet, færre myter og tabuer og mer kunnskap om psykisk helse på jobben. Rådet for psykisk helse skal spre kunnskap som på sikt kan endre holdninger og handlinger i arbeidslivet, slik at vi får et arbeidsliv med redusert utstøting og økt inkludering av mennesker med psykiske problemer”.

2.3 Om Rådet og referansegruppen

Rådet for psykisk helse er en humanitær organisasjon som arbeider for å skape et best mulig liv for barn og voksne med psykiske lidelser. På deres hjemmesider, <http://www.psykiskhelse.no/>, står følgende omtale:

”Vi må bedre vilkårene for psykisk helse i Norge. Derfor arbeider Rådet for psykisk helse for at fagutvikling, opplysning og politisk påvirkning skal skape en bedre hverdag for mennesker med psykiske lidelser - og for deres pårørende. Gjennom aktivt og bredt samfunnspolitisk engasjement og opplysningsarbeid vil vi påvirke myndighetene til å bedre tilbudet til mennesker med psykiske lidelser. Rådet ønsker også å bidra til mer åpenhet rundt psykisk helse og til å fjerne tabuer og myter rundt psykiske problemer. ”

I prosjektet har Rådet knyttet til seg en referansegruppe bestående av mange av de samme aktørene som var med i arbeidsgruppen for delstrategien. Der sitter

representanter fra Arbeidsforskningsinstituttet, Fagforbundet, NHO, LO, KS, Rikstrygdeverket, Mental Helse Norge, Moderniseringsdepartementet (nå Fornyings- og administrasjonsdepartementet) og Direktoratet for arbeidstilsynet. I tillegg har SHdir en representant i referansegruppen med spesialkompetanse i kommunikasjonsfaget.

2.4 Rapportens oppbygging

I kapittel 3 presenterer vi hva evalueringen har satt fokus på og beskriver mål, metode, teori og hvilke grupper vi har undersøkt.

Videre, i kapittel 4, omtaler vi *innsatsfaktorene* i prosjektet som valg av organisering, ressursene, styringen med mer. Kapitlet oppsummerer samtaler med representanter for SHdir, Rådet og referansegruppen.

Kapittel 5 omhandler de viktigste *informasjonsaktivitetene*, *-tiltakene* og *produktene* i forhold til kvalitet og relevans, om de har skapt synergi og samarbeid på tvers av fagmiljøer. Kapitlet oppsummerer samtaler med representanter for SHdir, Rådet og referansegruppen.

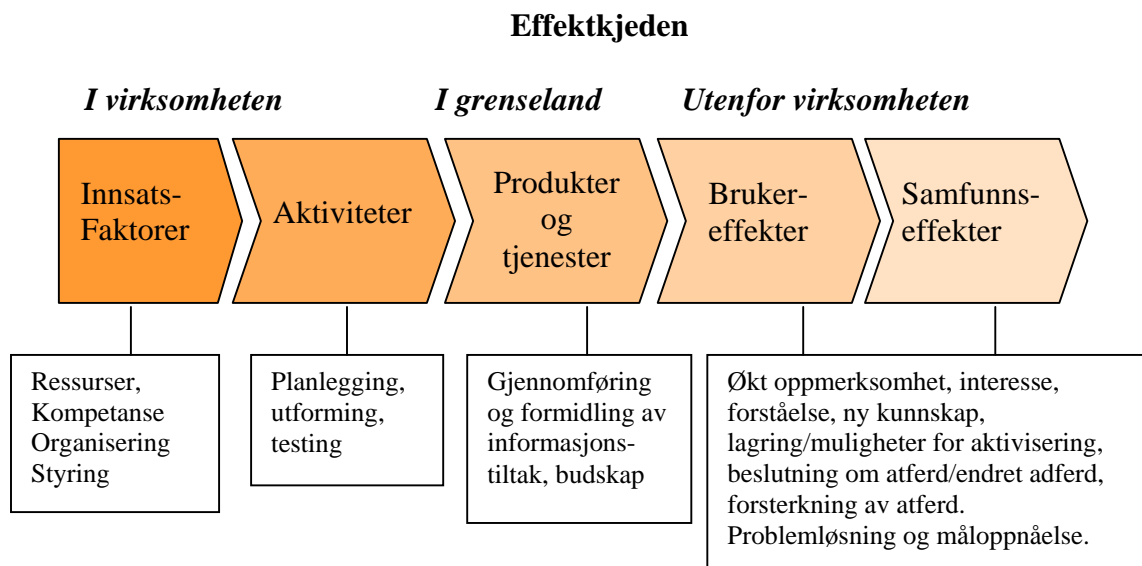
Deretter, i kapittel 6, har vi sett på hvilke *effekter* de ulike tiltakene har hatt på de målgruppene som de henvender seg til (brukereffekter). Har tiltakene ført til endrede holdninger, handlinger eller andre resultater? Til grunn ligger samtaler med personer som har vært involvert i, og har deltatt på de forskjellige tiltakene i prosjektet. Vi har også gjennomført en leserundersøkelse av to hefter om psykisk helse.

I kapittel 7 gjør Statskonsults en analyse av funnene med utgangspunkt i kommunikasjonsteoriene, og i kapittel 8 trekker vi konklusjoner og gir noen anbefalinger.

3 Evalueringen – mål, metode og målgrupper

3.1 Mål – effektkjeden

I evalueringsopplegget av 18. oktober 2005, vedlegg til avtalen mellom SHdir og Statskonsult, har Statskonsult beskrevet hva evalueringen skal sette fokus på. Vi har tatt utgangspunkt i effektkjeden, se illustrasjonen nedenfor.

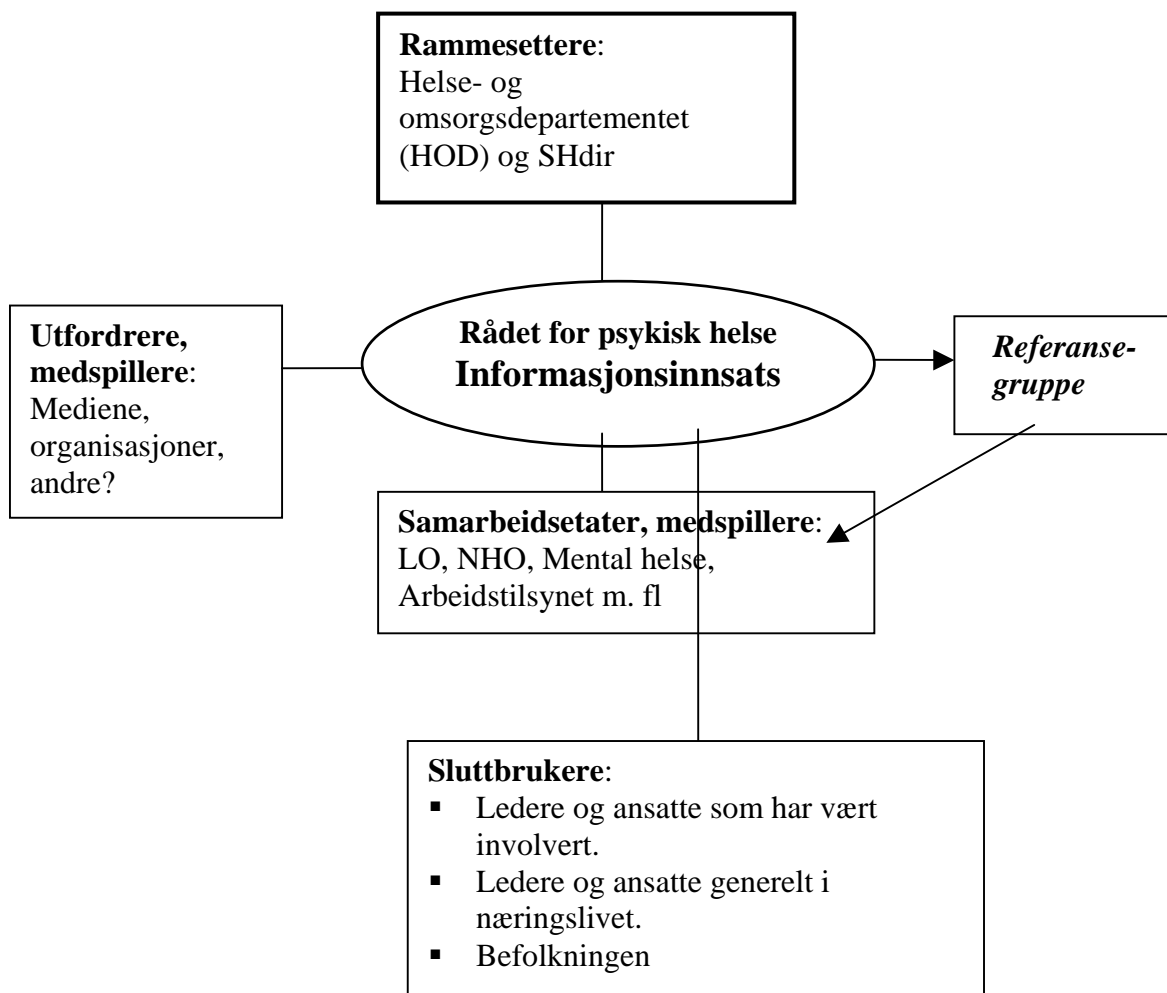


Effektkjeden, eller resultatkjeden, skal forstås som et bilde på hvordan virksomheten (i dette tilfelle Rådet) arbeider og hvilke effekter arbeidet får. Først tilføres virksomheten ressurser i form av økonomiske midler, kompetanse osv. for å gjennomføre et antall aktiviteter og arbeidsprosesser, som i sin tur skal resultere i et antall tjenester eller produkter. Produktene og tjenestene vil enten være ferdige fra virksomhetens side, eller slutføres i møte med en eller flere målgrupper utenfor virksomheten. Når tjenestene eller produktene leveres eller formidles til definerte målgrupper (kunder, brukere, interessenter) utenfor virksomheten, vil det kunne oppstå effekter på målgruppene og i samfunnet.

I vårt arbeid har vi først sett på *innsatsfaktorene* i prosjektet, det vil si organisering, ressurser, styring med mer. Videre de viktigste *informasjonsaktivitetene, -tiltakene og produktene* og blant annet sett på kvaliteten og relevansen, om de har skapt synergi og samarbeid på tvers av fagmiljøer. Til grunn ligger samtaler med representanter for SHdir, Rådet og referansegruppen. Deretter har vi undersøkt hvilke *effekter* de ulike tiltakene har hatt på de målgruppene som de henvender seg til (brukereffekter), om de har ført til endrede holdninger, handlinger eller andre resultater. Til grunn ligger samtaler med personer som har vært involvert i, og som har deltatt i de forskjellige tiltakene. Vi har også gjennomført en leserundersøkelse. Vi har ikke evaluert samfunnseffektene da vi mener informasjonsinnsatsen har vært for kortvarig og begrenset til at man kan fastslå samfunnseffekter. Dessuten ville dette kreve en mer omfattende forskning og andre metoder.

3.2 Aktører

I aktørkartet nedenfor har vi identifisert de viktigste berørte aktørene i forhold til prosjektet. Vi brukte aktørkartet som et utgangspunkt for å velge ut hvem det var viktig å intervjuer.



Vi prioriterte å undersøke personer fra SHdir (rammesettere), Rådet, medlemmer av referansegruppen og enkelte medspillere. Blant sluttbrukerne valgte vi å spørre ledere og ansatte som har deltatt på forskjellige aktiviteter i regi av Rådet. Se oversikten nedenfor for mer detaljer.

3.3 Metode

Vi har i hovedsak benyttet kvalitative metoder supplert med noe dokumentstudier. På ett område har vi brukt kvantitativ metode - ved evalueringen av de to heftene om arbeidsliv og psykisk helse. Da valgte vi en telefonisk spørreundersøkelse.

Vi har brukt de vanligste metodene for kvalitative undersøkelser, som er dybdeintervjuer og gruppesamtaler. Til intervjuene ble det laget i alt åtte intervjuguider: Én for SHdir, én for referansegruppen, to for Rådet, én for Jobb for livet-stafetten, to for arrangørene av idé- og læringstorgene

(arbeidslivssentrene) og én for deltakerne på idé- og læringstorgene. For telefonundersøkelsen ble det laget en egen spørreguide.

Undersøkelsene ble gjennomført i perioden desember 2005 til mars 2006. Statskonsult har selv gjennomført alle de kvalitative undersøkelsene mens Norstat Norge AS stod for den praktiske gjennomføringen av den kvantitative. Vi var to personer på intervjuene, og alle intervjuene ble skrevet ut i etterkant. Intervjuene varte vanligvis mellom en og to timer.

Nedenfor har vi satt opp en oversikt over dem vi har hatt samtaler med, hvilke hovedtemaer som ble tatt opp i de ulike gruppene og undersøkelsesmetode.

Aktører	Intervjuform	Hovedtemaer i intervjuet
Rammesettere: SHdir (3) Personer som arbeider eller har arbeidet opp mot informasjonssatsingen, 2 prosjektledere og en rådgiver	Dybdeintervjuer	Styring, organisering, samarbeid, ressurser, kompetanse, tiltak og effekter, fremtid
Rådet (2) Assisterende (konstituert) generalsekretær og prosjektkoordinator	Dybdeintervjuer	Styring, organisering, samarbeid, ressurser, kompetanse, planlegging, utforming, tiltak, gjennomføring, fremtid
Referansegruppen (7)¹ Arbeidsforskningsinstituttet, Fagforbundet, NHO, LO, KS, Rikstrykdeverket og Direktoratet for arbeidstilsynet Intervjuobjektene har ulik fartstid som medlem av referansegruppen, de fleste har vært med siden starten i 2002 mens et par er kommet til på senere tidspunkt.	Dybdeintervjuer	Forholdet til Rådet, administrative og organisatoriske forhold, ressurser, aktiviteter, effekter, fremtid.
Jobb for livet-stafetten (4) JBR McCann Norge, Nationalteatret, Norges lastebileierforbund og Søndre Buskerud politidistrikt	Dybdeintervjuer	Virksomhetens arbeid med psykisk helse, om stafetten og dens virkninger, forholdet til Rådet, fremtidig innsats

¹ I referansegruppen er også representanter fra Mental Helse Norge, Fornyings- og administrasjonsdepartementet, Arbeidslivstelefonen og en person fra SHdir i tillegg til de som ble intervjuet.

Idé - og læringstorg (7) Arbeidslivssentrene i Vest-Agder og i Hordaland Deltakere fra bedrifter Andre arbeidslivssentre (5)	Dybdeintervjuer og gruppesamtale Spørreskjema som vedlegg til e-post	Virksomhetens arbeid med psykisk helse, om idé - og læringstorget og dens virkninger, forholdet til Rådet, fremtidig innsats
Mottakere av heftene - <i>Arbeidsmiljø og psykisk helse</i> - <i>Psykiske problemer og jobb</i>	Telefonundersøkelse, 500 respondenter	Kjennskap, nytteverdi, hva de likte best, videre bruk, kilder for kunnskap

3.4 Kommunikasjonsfaglig grunnlag

Målet for informasjonsinnsatsen er å oppnå holdnings- og atferdsendringer hos ledere og ansatte i arbeidslivet gjennom ny kunnskap på området psykisk helse. Målet er formulert bredt og overordnet og er ikke blitt delt opp i delmål eller operasjonalisert på annen måte.

Vi vil nedenfor se spesielt på tre faktorer ved informasjonsinnsatsen, og hvilke kommunikasjonsfaglige utfordringer de reiser. Disse bør danne bakteppe for evalueringen og den senere analysen:

- 1) **Holdnings- og handlingsendring som mål**
- 2) **Temaet for informasjonsinnsatsen - psykisk helse**
- 3) **Målgruppene for informasjonsinnsatsen - ledere og arbeidstakere med fler**

1) Holdnings- og handlingsendring som mål

Å endre holdninger og handlinger gjennom ny kunnskap er svært krevende og tar lang tid. Kommunikasjon er et uovertruffent virkemiddel når det gjelder å oppnå oppmerksomhet og spre kunnskap mens det tar mye lenger tid å påvirke holdninger og atferd bare ved hjelp av kommunikasjon og informasjon. Dersom holdninger og handlinger skal endres, er det ofte en forutsetning at det brukes andre virkemidler i tillegg, eksempelvis juridiske og økonomiske virkemidler.

Et av de teoretiske rammeverkene er utviklet av den amerikanske kommunikasjonsforskeren Willam McGuire. Han oppgir følgende effekter som mulige kommunikasjonseffekter:

- oppmerksomhet
- interesse
- forståelse
- aksept
- tilegnelse
- lagring/aktivisering
- atferdsbeslutning/-endring
- forsterkning/konsolidering

Han ser disse effektene som en slags kjede, der det er enklest og raskest å oppnå oppmerksomhet, interesse og forståelse mens det blir vanskeligere og tar lengre tid gjennom informasjon og kommunikasjon alene å oppnå tilegnelse, lagring, atferdsbeslutning og forsterkning/konsolidering. En enklere variant av effektkjeden, som uttrykker det samme, er

Oppmerksomhet → kunnskap → holdning → atferd

Dominoteorien

Tidligere professor i kommunikasjon Sven Windahl (1993) bruker dominomodellen for å belyse frafallet i målgruppen gjennom effektkjeden: Hvis vi tenker oss at 40 % i målgruppen tar i mot et budskap, så vil 20 % av dem antagelig øke sin kunnskap. Av disse vil 50 % endre holdning og 10 % av disse igjen vil endre adferd.

Det gir: $0,40 \times 0,20 \times 0,50 \times 0,10 = 0,004\%$ av totalen endrer adferd.

2) Temaet for informasjonsinnsatsen – psykisk helse

Om man lykkes med å oppnå ønsket endring av holdning og atferd vil også avhenge av hva slags endring man har med å gjøre. Av forskningen vet vi at det ofte er lettere å få folk til å bytte et tannkremmerke enn å slutte å røyke eller endre holdninger i forhold til innvandrerspørsmål. Det skyldes at både røyking og vårt forhold til innvandrere berører dypere verdier og verdimønstre i oss, som vi har utviklet over tid gjennom erfaringer, følelser, kunnskap osv. Derimot er det vanligvis lettere å endre vårt forbruksmønster ettersom disse mønstrene ikke alltid stikker så dypt, og en endring vil ikke oppleves som å true vårt verdsett. Psykisk helse er et komplekst område som det knytter seg mange forestillinger og følelser til, og som er omgitt av myter og tabuer. De fleste har opplevelser og erfaringer fra området (andres eller egne), eller har gjort seg tanker eller forestillinger basert på historier i mediene. Temaet kan oppleves vanskelig, utfordrende og ubehagelig for mange, og kanskje til og med truende.

3) Målgruppene for informasjonsinnsatsen – ledere og arbeidstakere med fler

I hvilken grad og hvor raskt man oppnår holdnings- og atferdsendring vil også avhenge av hvor målrettet man er med sin informasjon og kommunikasjon, hvor godt man treffer målgruppene. Er målgruppen interessert i og motivert for den informasjonen de mottar? Eller er de likegyldige og apatiske til temaet i utgangspunktet?

Målgrupper som en ønsker å påvirke med informasjon og kommunikasjon kan deles inn i fire hovedgrupper (Grunig og Hunt):

- Latente: De som ikke har erkjent betydningen av det
- Apatiske: De som er klar over konsekvensene, men ikke bryr seg
- Bevisste: De som er klar over konsekvensene, men som ikke foretar seg noe
- Aktive: De som er klar over konsekvensene og som foretar seg noe eller har tenkt å foreta noe.

Disse ulike typene av målgrupper representerer forskjellige kommunikasjonsutfordringer. I dette prosjektet vil det være et mål å gjøre de latente mer bevisste, de bevisste mer aktive osv. Kommunikasjon er et egnet virkemiddel for å bevisstgjøre. Samtidig viser erfaring² og forskning³ at det er vanskelig å få folk til å endre atferd. For å bli ”aktiv” er det ikke nok å bli bevisst konsekvenser og muligheter. Folk må samtidig føle at de er i en ”situasjon” som gjør det nødvendig å endre seg. Eksempler på slike situasjoner er å føle seg truet, å se fordeler ved en endring, oppleve et sosial press osv. Det skal altså svært mye til for å bevege noen fra å være ”latent” og ”apatisk”, til å bli ”aktiv” ved kommunikasjon alene. Uten en situasjon som føles truende eller gir gevinster, må andre virkemidler tas i bruk i tillegg (økonomiske, juridiske, tekniske/fysiske med fler). Det har ikke vært aktuelt i dette prosjektet.

Valg av budskap og tiltak som tar utgangspunkt i målgruppens ståsted og behov er avgjørende for å nå fram. Det betyr at god kunnskap om de ulike målgruppene er helt avgjørende for å lykkes med informasjon og kommunikasjon (Grunig og Dozier). Ledere er ofte en vanskelig målgruppe å treffe. De er ofte utsatt for påvirkning, har liten tid, er selektive og leter etter høy nytteverdi.

² Statens informasjonstjeneste (1998) *Å bruke informasjon strategisk*

³ Smith, Ronald D. (2002) *Strategic planning for public relations* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum,

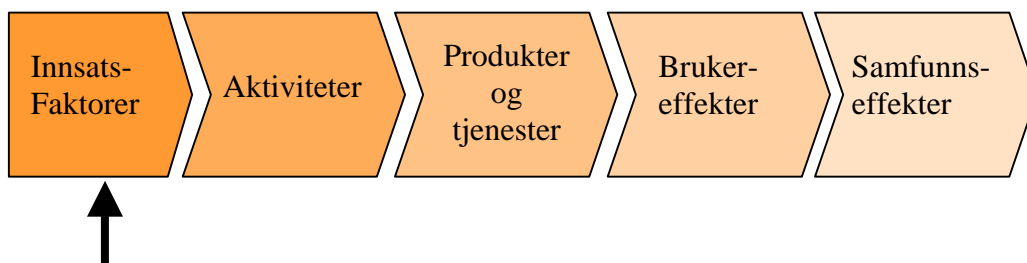
4 Innsatsfaktorene

I dette kapittelet har vi fokus på innsatsfaktorene i prosjektet.

I virksomheten

I grenseland

Utenfor virksomheten



De innsatsfaktorene vi har vurdert er *styring, organisering, ressurser, kompetanse* og *samarbeid* mer generelt. Både SHdir, Rådet og medlemmer i referansegruppen ble bedt om å uttale seg om disse forholdene. Nedenfor refereres hovedinntrykk fra samtale, og vi trekker deretter noen konklusjoner på bakgrunn av disse.

4.1 Oppsummering av samtale med representanter for SHdir

4.1.1 Styring, organisering og samarbeid

Samarbeidet med Rådet har stort sett vært knyttet opp til to faste styringsmøter i året. Det sies at Rådet har gjort en grei jobb, rapporteringen har fungert tilfredsstillende, men det er delte meninger i direktoratet om hvor god rapporteringen har vært. Det er også noe ulikt syn på hvordan Rådet har fulgt opp styringssignalene fra direktoratet.

Det blir nevnt at det har vært diskusjoner om hvordan ressursene skulle brukes og at det til tider har vært uenighet og mindre konflikter om tiltak. SHdir mener at Rådet har spredt seg på for mange tiltak. De burde ha konsentrert seg om færre og for eksempel knyttet arbeidet bedre til lokalplanet. *"Det har ikke vært integrert nok i de strukturelle tiltakene. Noe får de til og det er bra, men potensialet er ikke utnyttet"*.

SHdir tar selvkritikk på at de ikke har vært flinke nok til å sette konkrete mål og følge dette arbeidet tett nok. Det antydes at direktoratet som prosjektansvarlig kanskje burde ha gått mer aktivt inn i arbeidet, men på grunn av knappe ressurser har de brukt liten tid på å styre det. Det har vært uproblematisk å ta uformell kontakt med Rådet, og det kunne ha vært satt av mer ressurser/tid for å få til en bedre dialog. Det blir også nevnt at man burde ha sett alle satsinger ut mot arbeidslivet mer i sammenheng.

Den interne organiseringen i direktoratet har heller ikke vært helt god. Blant annet på grunn av knappe ressurser, sykdom og skifte av personer innser de at det nok kan ha virket rotete utenfra. At SHdir har vært representert i

referansegruppen med en utenforstående konsulent, har kanskje heller ikke vært den beste løsningen.

Det er ingen sterke meninger i direktoratet om organiseringen av prosjektet, eller noen spesielle synspunkter når det gjelder sammensetning og bruk av referansegruppen. Én sier at det har vært de riktige representantene (virksomhetene), men vet ikke om det har vært de rette personene.

4.1.2 Kompetanse

Det blir sagt at Rådet har dyktige medarbeidere - prosjektlederen blir fremhevet spesielt - og at de har tilgang til fagkompetanse gjennom sin struktur. Rådet får også skryt for at de er flinke til å skrive/formulere seg, til å lage materiell/hefter og holde taler.

Samtidig opplever direktoratet at Rådet ikke har vært flinke nok til å arbeide målrettet mot grupper, og at de kunne vært sterkere på kommunikasjons- og mediesiden. SHdir prøvde derfor i en periode å legge større føringer på hva de skulle gjøre på dette området.

4.1.3 Økonomi

En av de tre vi intervjuet i direktoratet mener at tre millioner i året til informasjonstiltak har vært en rimelig sum. En annen sier at Rådet har brukt pengene på en fornuftig måte, men tror at man må satse større hvis man skal få til noe. *”Enkelttiltakene blir litt puslete i den store sammenhengen”*. Den tredje mener Rådet har fått mye i forhold til andre satsinger og er usikker på om midlene er blitt brukt riktig.

4.1.4 Fremtid

På spørsmål om innsatsen på dette området bør fortsette og eventuelt hvordan, svarer én at temaet ikke blir mindre viktig fremover, men er usikker på hvordan det skal gjøres. Det sies at nye modeller må prøves ut for å integrere marginaliserte grupper bedre i yrkeslivet.

En annen hevder at det blant satsingene innenfor psykisk helse er denne det er kommet minst ut av, men det skyldes ikke Rådet. Evalueringen vil være viktig for å kunne ta avgjørelsen om arbeidet skal fortsette.

”Hvis Rådet fortsatt skal ha et ansvar må det komme klare signaler om hva de skal gjøre, og de må rette seg etter dette”.

”Vi har ikke vært flinke til å sette konkrete mål. Rådet har jobbet ryddig, men temaet er stort og krevende, vanskelig å dokumentere effekt”.

4.1.5 Suksess eller fiasko?

På en skala fra 1 til 10, hvor 1 er fiasko og 10 er suksess, blir Rådets innsats vurdert nokså forskjellig i direktoratet. Én gir 3-4, en gir 6 og en gir 7-8.

4.2 Oppsummering av samtalene med representanter for Rådet

4.2.1 Styring, organisering og samarbeid

Bakgrunnen for arbeidet var at Rådet hadde overtatt en delstrategi som allerede var utarbeidet av en arbeidsgruppe hvor de ikke hadde vært med. De overtok også en handlingsplan med en rekke tiltak og fikk tildelt midler over statsbudsjettet. Det var en strategi som ville mye, og mange føringer var lagt.

Rådet opplever at de har vært trofaste mot delstrategien og tiltakene der, men at det har vært nødvendig å konkretisere ytterligere og omdefinere noe underveis på bakgrunn av erfaringer. *”Det var fine ord, men vanskelig å knytte til psykisk helse”*. Rådet laget sin egen strategi, blant annet for å justere språket etter at det var testet ut i fokusgrupper. De famlet i begynnelsen, det handlet om å prøve og feile. Man skulle gå fra tradisjonelle tanker til utradisjonelt informasjonsarbeid.

Styringen fra direktoratets side oppleves som grei, men forholdet har vært preget av at direktoratet har vært i store omveltninger, og dette har til tider gjort arbeidet vanskelig. Utdringene har vært uenighet om mål og tiltak, uforutsigbarhet og mangel på en mer uformell dialog og faglige diskusjoner. *”Vi har prøvd å ha uformelle rapporteringsmøter, vi står jo i forskjellige verdener”*. Det var spennende diskusjoner etter at informasjonsavdelingen i direktoratet ble koblet på, men de begynte også å gi oppdrag og ville gjøre andre ting midt i året da mye arbeid allerede var planlagt. *”Vi opplevde at direktoratet plutselig ikke var så lojalt mot den opprinnelige strategien ...”* Samtidig erkjenner Rådet at de kunne vært flinkere til å invitere SHdir med og gi dem roller.

Rådets mandat og rolle oppleves som klart, og den ene legger til at det er blitt klarere med tiden. Om Rådets rolle sier hun at *”vi er en vaktbikkje og kan si hva vi vil, ting de ikke tør å si”*.

Den interne organiseringen i Rådet har vært god, mener de. Det er et prosjekt som går på tvers av tre avdelinger, og hvor informasjonsfaget er trukket inn i teamet. *”Ett av de morsomste store prosjektene vi har her på huset, til tider involverer det alle ansatte”*.

Om referansegruppen sier Rådet at de gjerne skulle hatt en mer aktivt deltakende gruppe og fått mer ut av dem. Men det har vært travle folk, og møtene har vært preget av rapportering for å ha gruppen i ryggen og skaffe seg legitimitet. Én sier at de nok kunne ha lagt opp til annerledes og morsommere møter med mer diskusjon av de store faglige spørsmålene. *”Vi har prøvd å gjøre oss nytte av dem, men det har ikke vært lett. Det er en kjemperessurs”*.

Rådet kunne ha ønsket seg mindre arbeidsgrupper rundt de ulike tiltakene for å få innspill på forhånd, bedre forankring og unngå feilsatsinger. Medlemmene i referansegruppen oppleves ofte som talerør for sin egen organisasjon. *”De spiller inn organisasjonens politikk til oss, ...men ikke den andre veien, det å ta med ting fra oss til dem”*.

Rådet mener også at det ville ha lettet kommunikasjonen dersom direktoratets representant hadde vært mer med i referansegruppen. Det har vært litt forvirring rundt rollen til vedkommende også. *”...trodde at når ting ble sagt i referansegruppen så ble det videreført til direktoratet. Det skjedde ikke, det var nok der det sviktet litt...”*.

4.2.2 Kompetanse

Representantene for Rådet sier at de selv har god kompetanse på psykisk helse og kunnskap om offentlig sektor, særlig helsevesenet, men at de har hatt mindre kompetanse om arbeidslivet. De mener også at de har god kompetanse på informasjons- og kommunikasjonsarbeid og har i tillegg brukt eksterne konsulenter ved behov. Men de kunne hatt nytte av en tettere dialog og mer diskusjon med informasjonsgruppen i direktoratet.

4.2.3 Økonomi

De økonomiske rammene beskrives som små i forhold til det store målet og sammenlignet med andre målsettinger og prosjekter. Den ene sier at det er nok til å gjennomføre deltiltakene, men *”det er kjedelig å jobbe med lave ambisjoner. Det er veldig uklart når vi oppnår suksess, det er behov for operasjonalisering av målene”*.

Rådet opplever rammene som begrensede og har derfor ikke alltid kunnet oppfylle SHdirs forventninger. *”Direktoratet vil at vi skal ut og ut og ut, men vi er én og en halv person, det er krevende å få det til med våre ressurser”*.

På spørsmålet om pengene har vært brukt hensiktsmessige blir det svart *”både og”*, *”stort sett er tiltakene vellykkede”*. Det blir pekt på at informasjonsarbeid for å endre holdninger og kanskje handlinger tar tid og må starte i det små.

4.2.4 Fremtid

Informasjonen om arbeidsliv og psykisk helse må fortsette, mener begge to. Utfordringene er enorme, ledere opplever at de har ansvar, men mangler informasjon, kunnskap og råd. Men de er noe usikre på hvordan man bør jobbe videre. *”Bør man konsentrere seg om én målsetting: Hvordan få til bedre integrering av folk med psykisk sykdom i arbeidslivet? Dette er også forebygging”*.

Rådet ønsker å ha en ledende rolle i videreføringen av dette arbeidet, de har etter hvert fått mye kunnskap, men trenger enda mer. Det påpekes at de må jobbe nærmere arbeidsplassen og at dette er ressurskrevende. Men det trengs en annen type forankring og et annet mandat som gir mer innflytelse og mer aktivitet. Det bør videre være et samspill mellom flere sektorer, og det nye NAV bør forpliktes og ha et selvstendig ansvar.

4.2.5 Suksess eller fiasko?

På en skala fra 1 til 10, hvor 1 er fiasko og 10 suksess, vurderer den ene Rådets arbeid til 7, og sier hun er stolt av mye av det de har gjort. Den andre skiller mellom før og nå, ville gitt 4 de to første årene og 8 i dag. Hun synes arbeidet har båret frukter og at det har gitt ringvirkninger også i andre organisasjoner og

etater, og at de nå blir sett på som en aktiv støttespiller hvor andre kan hente informasjon.

4.3 Oppsummering av samtalene med referansegruppen

4.3.1 Samarbeidet med Rådet for psykisk helse

Medlemmene av referansegruppen har ulike erfaringer. Noen er svært fornøyd både med sammensetning av gruppen, prosesser, saksforberedelse og selve møtene. Disse legger vekt på at gruppen har hatt et bredt perspektiv rettet mot arbeidslivet, at de enkelte medlemmene har erfaringer som utfyller hverandre bra, og at det har vært lærerikt. De som er mindre fornøyd, oppgir blant annet som årsak at det har vært forvirring om hva man skal fram til, skifte av strategi underveis, at man har vært i utakt i forhold til planleggingsfaser og frustrasjon på grunn av møtetidspunkter som ikke har passet. Det har også vært ujevnt med møter, de har vært sjeldnere de siste årene, og noen oppgir at de har vært på få møter. Tidspress og prioriteringer har vært den største utfordringen for samarbeidet. Noen tar selvkritikk på at de selv ikke har gjort nok og fulgt godt nok opp.

De fleste mener at kontakten og samarbeidet med Rådet har vært godt. Forholdet beskrives blant annet som nært og tillitsfullt, uformelt og preget av gjensidighet og hyppig kontakt. Andre peker på at samarbeidet har vært litt variabelt og haltende, at det har vært mye prat, lite konkret, og at konklusjonene i møtene ikke alltid har vært tydelige.

Én sier at de veldig store målene har vært en utfordring. *”Hvordan skal man jobbe for å forbedre arbeidsgivernes holdninger?”* En annen mener at Rådet har lett for å være individfokustert og opptatt av egen sfære. *”Vi var opptatt av tilrettelegging, de praktiske grep på en arbeidsplass. De lyttet, men det kom ikke alltid noe ut av det”.*

4.3.2 Administrative og organisatoriske forhold

Det generelle inntrykket er at medlemmene i referansegruppen opplever at delstrategien har ligget til grunn og vært styrende for arbeidet. Tre av medlemmene mener at deres mandat og rolle har vært klart og greit. De øvrige har et mer ubevisst forhold til dette, er usikre på om det finnes noe mandat eller mener det har vært vagt hva de skulle gjøre og hvilke mål de skulle arbeide mot.

Noen mener at sammensetningen og bredden i referansegruppen har vært bra, mens andre peker på at A-etat burde vært med i referansegruppen og at Rikstrykdeverket burde kommet med på et tidligere tidspunkt. Andre aktører som etterlyses er allmennlegene og industrien, og det blir nevnt at også direktoratet/departementet burde vært inne i større grad.

Hovedinntrykket er at aktiviteten og engasjementet i referansegruppen har vært varierende og ulikt, noen har vært mer aktive enn andre. Et flertall av de spurte mener det har vært litt uforpliktende å sitte i referansegruppen, og at de kunne vært brukt mer av Rådet. En sier: *”Det er greit å bli hørt, men vi kunne gjerne*

vært mer involvert”. En beskriver sin egen rolle som ”litt tilbakelemt etter hvert”. ... *Kanskje vi i begynnelsen skulle ha krevd mer handling, det ble litt uforpliktende*”. Det blir også pekt på at referansegruppens rolle ut mot arbeidslivet ikke har vært utnyttet godt nok i spredning av informasjon.

Flere sier at informasjonen og kommunikasjonen med Rådet har vært grei, og det har vært lett å ta uformell kontakt med Rådet. På den negative siden blir det nevnt at det har vært nødvendig å hente inn mye informasjon selv, møterefelatene har kommet litt sent, og at referatene har vært veldig lange og ikke lette å lese.

4.3.3 Kompetanse

De fleste er forsiktige med å uttale seg om Rådets kompetanse i dette arbeidet. Noen tror at kompetansen generelt sett har vært god, og at Rådet har utnyttet den breddekompetansen de har. Det blir vist til at de kan psykisk helse og har fått satt fokus på dette temaet. Rådet har klart å gjøre seg synlig i mediene, blant annet ved å få kjente personer til å fronte saken. Det blir også nevnt at de har god kompetanse på det skriftlige og på utforming og design. Men flere er usikre på om Rådet har god nok mediekompetanse og den nødvendige spisskompetansen på informasjon og kommunikasjon.

Det blir også nevnt som en svakhet at de mangler kompetanse om hvordan arbeidslivet fungerer. *”De har noen bilder som ikke stemmer med våre”*.

4.3.4 Økonomi

Det er liten bevissthet blant medlemmene i referansegruppen om hvilke økonomiske rammer Rådet har hatt for prosjektet. De fleste oppgir at de ikke vet hvor mye penger som har vært satt av, og de har heller ingen synspunkter på hvordan midlene er blitt brukt. Når Statskonsult opplyser om hvor mye Rådet har fått (tre millioner kroner årlig i fire år), er det ulike meninger om økonomien i prosjektet og måten pengene er bruk på.

4.3.5 Fremtid

Alle stiller seg positive til videreføring av arbeidet. Det understrekes at det er behov for denne type satsing, og de fleste mener at arbeidet til og med bør forsterkes og tilpasses nye utfordringer i arbeidslivet.

Ingen har motforestillinger mot at Rådet fortsatt skal ha en rolle i dette arbeidet fremover. Men flere peker på at staten må ta et større ansvar, og at sentrale myndigheter som departement og direktorat må bli mer synlige. Et par etterlyser et bredere samarbeid, mer helhetlig tenkning, felles strategi og sterkere synergieffekt av offentlige midler og sier at dette må bli et tema for det nye NAV. Én foreslår at det etableres en større kontaktgruppe eller mer målrettet arbeidsgruppe inn mot Rådet, der alle større arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og andre større grupper er med, for eksempel lærerne.

4.3.6 Suksess eller fiasko?

Til slutt ble intervjuobjektene bedt om å vurdere Rådets arbeid på en skala fra 1 til 10, der 1 er fiasko og 10 er suksess. De syv medlemmene av referansegruppen vurderer innsatsen ganske ulikt. Tallene varierer fra 3-4 (én person) til 9 (én person). Tre av medlemmene i referansegruppen gir 6, én gir 5 og én 7 ½.

4.4 Konklusjoner

Det er bred enighet om at informasjonssatsingen på arbeidsliv og psykisk helse er så viktig at den må videreføres, og helst forsterkes. Derimot er det uenighet og usikkerhet om hvordan og av hvem. Rådet ønsker å ha en sentral rolle i videreføringen, men er for øvrig noe usikker på hvordan man bør jobbe videre. I referansegruppen er alle positive til at arbeidet skal fortsette, men noen etterlyser et større statlig ansvar, et bredere samarbeid og en mer helhetlig tenkning. De er enige om at Rådet bør kunne ha en rolle i det videre arbeidet. I SHdir er de usikre på om arbeidet skal videreføres og eventuelt hvordan.

Delstrategien fra 2001 har vært førende for arbeidet, men forholdet mellom Rådet og SHdir har vært noe preget av uenighet når det gjelder bruk av midler og valg av tiltak. Dette har til tider gjort samarbeidet vanskelig. Rådet har ønsket hyppigere møter og mer dialog. SHdir på sin side innrømmer at de ikke har vært flinke nok til å sette konkrete mål, og at de ikke har hatt tilstrekkelig med ressurser til å følge arbeidet tettere.

Medlemmene i referansegruppen er stort sett positive til Rådet og karakteriserer kontakten og samarbeidet som godt. De som har vært med fra begynnelsen er mer fornøyd enn de som er kommet til etter hvert. Noen synes at målene har vært uklare, at arbeidet har vært for uforpliktende, at de ikke er blitt nok involvert og heller ikke selv har prioritert dette høyt nok. Rådet på sin side skulle gjerne ha hatt en mer aktivt deltakende referansegruppe og fått mer ut av samarbeidet med dem.

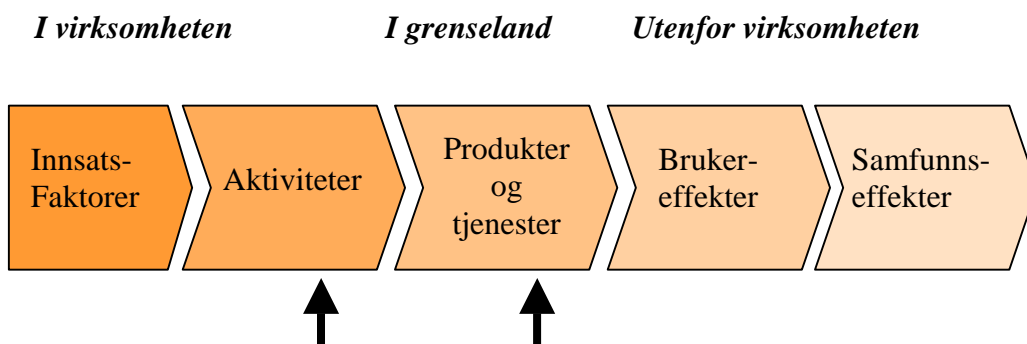
SHdir har hatt en utenforstående konsulent som representant i referansegruppen. Dette har skapt noe uklarhet hos Rådet om rapporteringen til direktoratet.

Rådet får ros av direktoratet for sin kompetanse på flere områder, og for sine medarbeidere, men direktoratet synes ikke at Rådet har vært gode nok på medie- og kommunikasjonssiden. Også i referansegruppen stilles det spørsmål ved Rådets mediekompetanse. Rådet selv mener at de har god kompetanse på dette området, og i tillegg har de brukt eksterne konsulenter ved behov.

Rådet synes de økonomiske rammene har vært små sett i forhold til det store målet. Stort sett synes de tiltakene har vært vellykkede. I SHdir er det litt ulikt syn på hvorvidt tre millioner kroner årlig har vært en rimelig sum og hvordan pengene er brukt. I referansegruppen er det uvitenhet om hvor mye ressurser Rådet har hatt til rådighet og ulikt syn på om pengene har vært brukt på en fornuftig måte.

5 Aktiviteter, tiltak og produkter

I dette kapittelet setter vi fokus på arbeidet med informasjonstiltakene. Vi ser blant annet på planlegging, involvering og gjennomføring.



Vi gir en oppsummering av intervjuobjektens uttalelser når det gjelder de viktigste informasjonstiltakene Rådet har gjennomført. Vi har spurt spesielt om heftene om arbeidsliv og psykisk helse, idé og læringstorgene, Jobb for livet-stafetten, mediarbeidet og konferansen som ble avviklet i desember 2005. Tiltakene lå i den opprinnelige delstrategien, bortsett fra Jobb for livet-stafetten, som ble utviklet for å tilfredsstillende et spesielt behov – medieoppmerksomhet.

5.1 Oppsummering av samtalene med representanter for SHdir

Fra direktoratets side er de usikre på om Rådet har valgt de rette tiltakene, og det antydes at de kanskje har spredt seg for mye både når det gjelder tiltak og målgrupper. Direktoratet hadde for eksempel ønsket at Rådet jobbet mer mot spesielle yrkesgrupper, som for eksempel verneombud.

Heftene er de fornøyd med i direktoratet. Når det gjelder Jobb for livet-stafetten og konferansen i desember 2005, stilles det spørsmål ved om de har greid å nå utenfor "menigheten". Idébanken lurer de også på hva det er kommet ut av. Idé- og læringstorgene knyttes det spenning til. Ett av intervjuobjektene har spesielt tro på idé og læringstorgene for å treffe de relevante aktørene, og mener at det kunne vært satset mer på dette tiltaket og kanskje på dette alene. En annen sier at de ikke kjente til konferansen i desember 2005 før den allerede var planlagt.

Direktoratet mener at det er gjort for lite mot mediene, og at Rådet ikke har greid å profilere temaet arbeidsliv og psykisk helse godt nok. Særlig Jobb for livet-stafetten burde det ha vært mer fokus på, "det er en kjempegod mediasak". "De har også laget mange gode saker i "Psykisk helse", men har ikke klart å selge dem inn til mediene".

Intervjuobjektene synes det er vanskelig å vurdere effektene av Rådets satsinger totalt sett. En utfordring har vært å konkretisere mål på vellykkethet på et så vanskelig område og vite hva som er effekten av det ene eller andre tiltaket. Imidlertid har det vært riktig å bruke ressurser på dette området. Én peker på at det er store utfordringer i arbeidslivet når det gjelder psykisk helse, og man bør

ha begrensede ambisjoner på et så følsomt område. En annen innrømmer at forventningene og ønskene nok har vært større enn det som er kommet ut av det.

5.2 Oppsummering av samtalene med representanter for Rådet

5.2.1 Heftene om arbeidsliv og psykisk helse

Det blir opplyst at heftene har hatt flere målgrupper - primært ledere, men også ansatte. Det første heftet ble testet ut på en gruppe ledere. Rådet ønsket at heftene skulle brukes mer aktivt, at de kunne vært delt ut gratis og blitt fulgt opp med innlegg på store arbeidsplasser, men det var begrensede ressurser. Heftene er imidlertid lagt ut på nettet, og er sendt ut gratis med bladet Personal og ledelse. Rådet er selv ganske fornøyd med heftene. De synes imidlertid det har vært vanskelig å ha en dialog med direktoratet om evaluering av heftene. Det var uklarerhet om type evaluering og når det skulle skje.

5.2.2 Idé og læringstorgene

Hensikten med dette tiltaket har vært å få til lokale nettverksbyggende møteplasser. De måtte forankres i noen etablerte strukturer og ble koblet på arbeidslivssentrene. Det har vært diskusjoner rundt opplegget og mange kompromisser, men det understrekes at det var en vanlig prosess, ingen dramatik. *”Vi hadde nok ønsket mer brukerfortellinger, men opplevde det som et greit kompromiss. Det var vårt første møte med byråkratiet (Rikstrykdeverket), det var litt kulturforskjeller”.*

Idé- og læringstorgene har ikke fått noe medieoppmerksomhet. *”Dette kunne vi ha jobbet mer med, jeg tenkte ikke på det overhodet”.* Det har vært egne evalueringsskjemaer for idé- og læringstorgene, og det sies at mange av tilbakemeldingene er gode. Likevel er ikke Rådet helt fornøyd med opplegget. Konseptet videreutvikles sammen med andre, og en utfordring er å bruke erfaringsbaserte fortellinger slik at de ikke oppleves som kritikk, men som motivasjon.

5.2.3 Jobb for livet-stafetten

Hensikten med dette tiltaket har vært å inspirere arbeidsplassene, motivere til gode eksempler og å få medieoppmerksomhet. De hadde håpet på å få mange innspill til Det nytter-oversikten (Idébanken), men det ble ikke så mye. *”Det står dårlig til der ute, men likevel...”*

Fra 2002 til 2004 har seks bedrifter fått stafetten. Medieoppmerksomheten har vært varierende, noen har vært på radio og frokost TV, og noen har fått stor oppmerksomhet i lokalpressen. Rådet har mye dialog med bedriftene og inviterer dem inn når de har frokostmøter, konferanser og lignende.

5.2.4 Konferansen i desember 2005

I planleggingen av konferansen samarbeidet Rådet med en stor internasjonal idealistisk organisasjon som arbeider for meningsfull og arbeidslivsrelatert rehabilitering av psykisk syke. Det var dessuten en egen referansegruppe for konferansen hvor blant annet Mental Helse, Landsforeningen for pårørende i

psykiatrien, Den norske legeforening og Norsk ergoterapiforbund var med. Rådet gir uttrykk for at de er fornøyd med konferansen. Over 300 personer var til stede, og de har fått mange gode tilbakemeldinger. Den ene sier at det var lite næringsliv til stede, men mange fra offentlig forvaltning. Den andre sier at *”vi klarte å bryte opp dette med menigheten denne gangen. Vi fikk formidlet historier om rehabilitering av psykisk syke fra flere sider til et bredt publikum”*.

5.2.5 Mediestrategi og mediernes interesse

Det blir opplyst at det er laget en mediestrategi som del av Handlingsplanen. Målet er oppmerksomhet rundt temaet psykisk helse og sekundært omtale av Rådet. *”Det er ikke et profileringsprosjekt for Rådet i det hele tatt”*. Det innrømmes at de kanskje ikke har vært bevisste nok på profilering av direktoratet, og at et tettere samarbeid med direktoratet ville vært ønskelig. Begge mener at det har vært en økende interesse fra journalistene og mediene for temaet og at det skrives mer og bedre om dette nå enn tidligere. Det har vært en positiv utvikling, men de kunne fortsatt ønske seg mye mer. Det innrømmes at de slet til å begynne med. *”Vi skjønnte kanskje ikke hvordan vi skulle gjøre det og hadde heller ikke nok case på lager”*. De mener at de nå jobber strategisk og systematisk mot mediene og at de selv har god kompetanse på dette. I tillegg bruker de byråer. De har for eksempel jobbet gjennom året ved å bistå Aftenposten med sider i Jobbilaget, har foret dem med eksempler, tall og statistikker. Det er også laget kronikker. I forbindelse med Verdensdagen 10. oktober 2005 brukte de blant annet kronprinsesse Mette Marit og Fabian Stang og fikk stor oppmerksomhet om arbeidsliv og psykisk helse. De abonnerer på medieklipp i perioder, samler på disse og forsøker å systematisere den kunnskapen disse gir.

5.2.6 Syn på effekter av tiltakene samlet sett

Den ene synes ikke nødvendigvis at effektene har svart til forventningene. *”Jeg ønsker alltid litt mer. Det er en veldig liten satsing på en stor arena. Arbeidsgiverne er vanskelig å få på banen. Det er en større utfordring å nå dem enn andre”*. Den andre mener at tiltakene har hatt stor effekt for enkelte, men liten effekt for storsamfunnet. Rådet kunne ha kommet annerledes ut fra starten hvis de hadde vært en kreativ bidragsyter til den første strategien og hatt mer innflytelse på valg av tiltak. De burde ha konsentrert seg om færre tiltak og kuttet ut mediesatsingen, for eksempel jobbingen for å få oppslag i Dagsrevyen, som er mye jobb for lite resultater. De kunne heller ha jobbet mer *”i forhold til nettverk og systemer, RTV, A-etat, LO og kommet mer bedriftsnært”*.

Arbeidet har hatt en effekt på Rådet selv. De har fått mer kunnskap og ydmykhet overfor hva dette er og har blitt modigere i forhold til å bruke utradisjonelle virkemidler. De ser nå bredere på hvem som er målgruppene for informasjon og mener de har blitt bedre til å kommunisere at alle kan gjøre noe. De har også fått tilgang på nye eksempler, nye knagger og nytt nettverk og kontaktpersoner.

5.3 Oppsummering av intervjuene med representanter for referansegruppen

Når det gjelder referansegruppens muligheter til å påvirke valg av aktiviteter og tiltak, er oppfatningene ulike. På spørsmål om det var de riktige tiltakene som ble valgt mot rett målgruppe, svarer noen at Rådet burde ha vært mer ute på arbeidsplassene, tatt initiativ og invitert seg selv ut. En hadde reagert på at de bare skulle gå ut mot privat sektor og bare ledere *”siden statlige og kommunale arbeidsplasser er like viktige, og arbeidskolleger er de verste til å utstøte”*.

5.3.1 Heftene om arbeidsliv og psykisk helse

Disse får gjennomgående positiv omtale og blir karakterisert som informative, nyttige, levende. De fyller et behov og er blitt godt mottatt. Hefte nummer 2 fremheves spesielt, og at det er laget særtrykk av enkelte artikler.

Ingen i referansegruppen oppgir at de har vært med på å bestemme innholdet i heftene eller er bedt om å komme med innspill. En stiller seg litt undrende til at de ikke har vært involvert i dette siden fokus har vært mot arbeidslivet. Svakheter som blir nevnt, er at heftene har vært dyre, vanskelig tilgjengelige og ikke har fått god nok spredning.

5.3.2 Idé og læringstorgene

Medlemmene i referansegruppen har generelt lite kunnskap om idé og læringstorgene. Én ble trukket inn i planleggingen, men sent i prosessen, og en annen har deltatt som foredragsholder. Vedkommende sier at tilbakemeldingene har vært både positive og negative, men på møtene har det vært referert fra dem i positive vendinger. Et par hevder at det er uklart hvem som skulle være målgruppen for idé og læringstorgene, og det er ulike oppfatninger av om referansegruppene har kunnet delta på disse. En sier: *”Jeg har ikke vært invitert til et eneste ett!”*.

5.3.3 Jobb for livet-stafetten

Den er kjent for de fleste gjennom møtene i referansegruppen og omtales av flere som en god idé som burde vært mer fokusert. Det blir gitt uttrykk for tro på at stafetten og prisen har en effekt, ikke minst på kulturen i bedriften. Et par oppgir å ha lite kjennskap til dette tiltaket.

5.3.4 Konferansen i desember 2005

Nesten alle kjenner til konferansen, men ingen av intervjuobjektene oppgir at de selv skal delta. (Samtalene med seks av medlemmene av referansegruppen ble gjennomført før konferansen fant sted). Årsaken oppgis å være *”har ikke tid/anledning”*, *”den svarer ikke til mine behov”*, *”treffer bare menigheten”*. Ingen av dem har heller vært med i planleggingen, og én mener Rådet kunne ha etterspurt kompetansen til arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene mer i forbindelse med konferansen. Flere gir imidlertid uttrykk for at de synes programmet er bra. De har videreformidlet informasjon til andre i virksomheten og regner med at noen skal delta. Én i referansegruppen snakket vi med i etterkant av konferansen. Vedkommende forteller at en kollega som hadde vært på konferansen, hadde uttalt at *”de ble litt for navlebeskuende på egen menighet”*.

5.3.5 Mediearbeidet

Noen mener Rådet har vært synlig i mediene, at de har klart å sette fokus på et vanskelig salgbart tema og fått enkeltpersoner til å stå fram og vise at det nytter. TV-aksjonen i 2004 blir nevnt som et godt eksempel.

Andre synes ikke temaet er blitt synlig nok og kunne ønske seg større trykk og bedre mediedekning. Det synes å være enighet om at åpenheten i samfunnet er blitt større, men akkurat hva dette kommer av er vanskelig å si. Noe kan kanskje tilskrives Rådets arbeid.

5.3.6 Syn på effekter av tiltakene

De fleste peker på at det er blitt større åpenhet rundt temaet psykisk helse, det er satt på dagsorden, og personer tør å stå frem i større grad. (Tilfellet Bondevik nevnes av flere). Men hva dette skyldes – om det er en generell samfunnsutvikling eller hvor mye som er Rådets fortjeneste – er vanskelig å svare på. Men det synes å være enighet om at Rådets arbeid har bidratt til denne utviklingen.

Et par av intervjuobjektene tror at Rådet selv gjennom dette arbeidet er tilført ny kunnskap og har fått mer kompetanse på arbeidsliv. Hvorvidt det har hatt noen effekt på deres egen virksomhet, er medlemmene av referansegruppen mer usikre på.

Det er ingen entydig oppfatning av hva som kunne vært gjort annerledes og bedre, men dette blir nevnt:

- Rådet kunne ha engasjert arbeidslivet mer lokalt, brukt organisasjonene mer og utfordret dem til å bidra.
- SHdir kunne tatt noen større samlende grep, og synergiene kunne vært bedre utnyttet.
- Rådet kunne gjort mer overfor bedriftshelsetjenesten og de som driver opplæring innenfor arbeidsmiljø og lagt større press på Arbeidstilsynet.
- Kommunehelsetjenesten kunne vært koblet på.
- Akan/ruskompetanse kunne vært trukket mer inn.
- Det kunne vært laget mer kortfattet og billigere informasjonsmateriale på temaer.

5.4 Konklusjoner

SHdir mener at Rådet har spredt seg på for mange tiltak. Også Rådet kunne ha ønsket å konsentrere seg om færre tiltak, men har følt seg forpliktet til å følge opp de tiltakene som allerede var bestemt i delstrategien. Referansegruppen har i liten grad hatt muligheter til å påvirke hvilke tiltak som skulle gjennomføres.

Både SHdir, referansegruppen og Rådet selv er stort sett fornøyd med innholdet i **heftene om arbeidsliv og psykisk helse**. Svakheter som påpekes i referansegruppen er at heftene har vært litt vanskelig tilgjengelig, at de har vært dyre og derfor ikke har fått god nok spredning.

SHdir har hatt store forventinger til **idé- og læringstorgene** og kunne ha ønsket større satsing på dette tiltaket. Rådet er ikke helt fornøyd med hva de har fått til,

og det har vært noe uenighet om opplegget. Tiltaket har fått lite medieoppmerksomhet. Referansegruppen kjenner i liten grad til idé og læringstorgene, og det er uklart hvem som er målgruppen.

Både SHdir og referansegruppen mener at **Jobb for livet-stafetten** burde vært mer fokusert. En av hensiktene med tiltaket har vært å få medieoppmerksomhet, men den har vært varierende. I Rådet er de også noe usikre på hvor mye de har fått til.

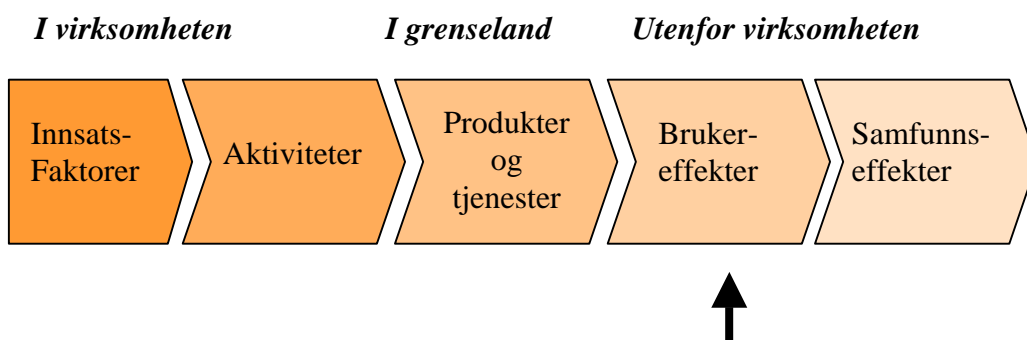
SHdir mener at **mediearbeidet** har vært for svakt, enten det skyldes at det er gjort for lite mot mediene eller at Rådet ikke har klart å få nok fokus på arbeidsliv og psykisk helse. Rådet selv innrømmer at de slet til å begynne med, men mener de har forbedret seg og at det har vært en positiv utvikling. I referansegruppen er det ulikt syn på hvorvidt Rådet har klart å få tilstrekkelig mediefokus på temaet.

I Rådet er de godt fornøyd med **konferansen i desember 2005**. De har fått mange gode tilbakemeldinger og sier at de klarte å nå utover ”menigheten”. SHdir var usikre på om de ville klare dette. Konferansen var godt kjent i referansegruppen, flere gav uttrykk for at programmet var bra, men ingen av dem som ble intervjuet prioriterte å delta.

Det har blitt større åpenhet rundt temaet psykisk helse, men det er vanskelig å vurdere effektene av Rådets satsinger i denne utviklingen. Potensialet er ikke tilstrekkelig utnyttet, og Rådets arbeid burde ha vært mer integrert i andre strukturelle tiltak. Videre kunne organisasjonene som er representert i referansegruppen, vært trukket sterkere inn og blitt utfordret mer.

6 Effekter på brukerne

Her ser vi nærmere på de informasjonstiltakene som Rådet har gjennomført og hvilke effekter disse har hatt på de målgruppene som det har vært rettet innsats mot og/eller som har deltatt i tiltakene. Har det skjedd noen endringer i forhold til økt bevissthet, ny forståelse, ny kunnskap, endrede holdninger osv? Vi ser ikke på de generelle samfunnseffektene, til det mener vi satsingen har vært for kortvarig og for begrenset.



Vi har sett på effektene av følgende tiltak:

- To hefter utgitt av Rådet: *Arbeidsmiljø og psykisk helse, Psykiske problemer og jobb*
- Idé- og læringstorgene
- Jobb for livet-stafetten
- Mediestrategi og mediearbeidet

6.1 Leserundersøkelse av heftene

I perioden fra 2003 til 2005 ga Rådet ut tre hefter om arbeidsliv og psykisk helse. De to første heftene, *Arbeidsmiljø og psykisk helse* (2003) og *Psykiske problemer og jobb* (2004), rettet seg spesielt mot ledere. Det første heftet handler om arbeidsmiljø, ledelse og mestring og presenterte gode ideer, virkelighetsbeskrivelser og relevante fakta. Heftet *Psykiske problemer og jobb* gir en rekke råd og fakta om oppfølging av medarbeidere og eksempler på at det er mulig å gjøre mye for å få folk tilbake i jobb. Det tredje heftet som kom i 2005, *Inn i arbeidslivet*, har en bredere målgruppe og gir råd om hva den enkelte som vil tilbake til arbeidslivet kan gjøre selv, likeledes hva bedrifter og arbeidsplasser kan gjøre for å fremme inkludering og rehabilitering. Vår leserundersøkelse omfatter de to første heftene.

Disse to heftene ble trykket i et opplag på 15 000, hvorav ca 10-11 000 ble sendt ut som bilag til abonnenter av bladet Personal og ledelse. Ifølge Norsk Gallups undersøkelse⁴ har bladet omtrent like mange lesere i offentlige virksomheter som i private. Målgruppen er ledere og konsulenter som arbeider med organisasjonens menneskelige ressurser. Heftene er også delt ut på

⁴ Norsk Gallups undersøkelse Forbruker og Media 2003
Arbeidsliv og psykisk helse – informasjonssatsingen, Statskonsult 2006

konferanser, samlinger osv. og til deltakerne i referansegruppen. Alle heftene finnes i PDF-format på internettssidene til Rådet.

6.1.1 Metode og utvalg

I desember 2005 ble det gjennomført en telefonisk spørreundersøkelse av 500 enkeltpersoner tilfeldig trukket fra bladet Personal og ledelses abonnenter. Norstat Norge AS stod for den praktiske gjennomføringen, og kvantitativ undersøkelse ble brukt som metode. Dataene ble kvotert på undergrupper som virksomhetstype, virksomhetsstørrelse, stillingstype og geografi. Av de 500 respondentene var omtrent en tredel fra offentlige virksomheter og resten fra private. Det var noen flere menn enn kvinner som svarte på undersøkelsen. Nærmere halvparten av respondentene var mellomledere, nesten 40 prosent var toppledere, resten var linjeledere eller hadde ikke lederansvar. 24 prosent kom fra virksomheter med mellom 11 og 20 ansatte, 33 prosent hadde mellom 21 og 100 ansatte, og 18 prosent hadde over 201 ansatte.

Det undersøkelsen skulle gi svar på var blant annet i hvilken grad heftene var blitt lest, hva leserne var fornøyde med og hvordan de så på heftenes nytteverdi. Samtidig benyttet vi anledningen til å stille spørsmål om hvilke informasjonskilder respondentene benytter seg av når de søker kunnskap om arbeidsliv og psykisk helse, og om de har vært oppe i situasjoner hvor de hadde hatt behov for råd om psykisk helse og arbeidsliv.

6.1.2 Kjennskap til heftene

Respondentene ble først spurt om de kunne huske å ha mottatt noen av heftene. Vel en tredjedel svarer positivt, og disse fordeler seg likt blant offentlige og private respondenter. Av de som husker å ha mottatt heftene, oppgir nærmere 60 prosent at de har lest/tippet i *Arbeidsmiljø og psykisk helse* fra 2003 mens nærmere 75 prosent svarer at de har lest/tippet i *Psykiske problemer og jobb*. Det er langt flere fra privat enn fra offentlig sektor som oppgir at de ikke har tippet i eller lest heftene. Over 60 prosent oppgir mangel på tid som årsak til dette.

Av de som har lest i ett eller i begge heftene, svarer nærmere 40 prosent at de leste overskrifter og litt av stoffet, nærmere 30 prosent sier at de leste utvalgte artikler. 17 prosent oppgir å ha lest det meste av stoffet. Årsakene til at de leste og tippet i heftene oppgis av halvparten å være at det *er aktuelt i min ledersituasjon*. Ellers nevnes *interesse for temaet* (41 prosent), og *for å få kunnskap om temaet* (18 prosent).

6.1.3 Nytteverdi

Respondentene ble spurt om i hvilken grad de opplever at heftene er eller har vært nyttige i arbeidet deres. Nærmere 60 prosent av de som har lest i ett eller begge heftene, svarer *en viss nytteverdi* mens 21 prosent svarer *svært høy/høy nytteverdi*. Det er flere fra privat enn fra offentlig sektor som svarer at heftene har hatt høy nytteverdi for dem. På spørsmålet om de har benyttet noe av informasjonen fra heftene i sitt arbeid, svarer 45 prosent *ja*, 48 prosent *nei* og resten vet ikke/husker ikke.

Vi spurte også om måten de har benyttet noe av informasjonen på. 18 prosent svarer at det har *endret på måten jeg leder andre på*, 17 prosent at det har

endret på oppfølgingsrutiner for sykemeldte, og 15 prosent at det har endret på medarbeidersamtaler. Så mange som halvparten av respondentene benyttet ”åpen svarkategori” og det var stor variasjon i disse svarene. Noen har benyttet materialet i personalsamlinger, ved løsning av personalproblematikk, hatt nytte av dem i forelesningssammenheng, som bakgrunnskunnskap osv.

6.1.4 Hva de likte best ved heftene

Respondentene ble bedt om å ta stilling til kvaliteten på heftene. Vi ville vite hva de mente om aktualitet, lesbarhet og språk, layout, format osv. Nedenfor gjengir vi det respondentene var **mest fornøyde** med, fordelt på offentlig og privat sektor:

Tema/påstander	Ganske fornøyd/svært fornøyd - Ganske enig/helt enig		
	Snitt	Offentlig sektor	Privat sektor
Heftene var lette å lese	78 prosent	77 prosent	79 prosent
Heftene var interessante for meg	72 prosent	71 prosent	74 prosent
Format	70 prosent	79 prosent	66 prosent
Aktualitet i artiklene	66 prosent	58 prosent	71 prosent
Språket	66 prosent	70 prosent	64 prosent
Stoffets tilgjengelighet	65 prosent	63 prosent	67 prosent
Heftene inneholdt råd og tips som jeg sannsynligvis vil benytte i min jobb	61 prosent	58 prosent	64 prosent
Relevans	60 prosent	58 prosent	62 prosent

Videre er 56 prosent fornøyd med layout, og 52 prosent mener heftene har hatt overføringsverdi til jobben. Mange av respondentene har ingen spesielle meninger eller er usikre i forhold til flere av temaene/påstandene de ble spurt om. For eksempel har over 40 prosent ingen spesielle meninger om layout og bildebruk og svarte *verken eller* på dette spørsmålet. Likeledes er det over 31 prosent som er usikre på hvilken overføringsverdi heftene har til jobben.

Svarene ovenfor viser at det er gjennomgående stor grad av tilfredshet med heftene hos de som hadde tatt seg tid til å bla i dem og lese dem. Det er to spørsmål hvor en del av respondentene uttrykker mindre grad av tilfredshet. På spørsmålet om *Heftene inneholdt for mye informasjon*, svarer 14 prosent at de er enig i dette. 28 prosent er usikre, de svarte *verken eller*. På spørsmålet om *Heftene inneholdt råd og tips som jeg sannsynligvis vil benytte i min jobb*, svarer 14 prosent at de er uenige, 20 prosent svarer *verken eller*.

På spørsmålet *Alt i alt, hva er ditt inntrykk av heftene*, svarer ingen negativt. Derimot svarer over 80 prosent at de stiller seg ganske/svært positive til heftene. På dette spørsmålet er respondentene fra offentlig sektor enda mer positive enn de fra privat sektor. På spørsmål om områder hvor de savnet stoff nevnes blant annet stress og stressmestring, mobbing, motivasjon, arbeidsmiljø og arbeidsmiljøloven.

6.1.5 Videre bruk

Vi ønsket å få vite hva man hadde gjort med heftene etter at de var lest. Nær halvparten svarer at de har spart på begge heftene, og litt over 20 prosent har tatt vare på ett av heftene. Noen har også sendt dem på sirkulasjon i sin virksomhet (14 prosent). Over halvparten sier at flere andre i virksomheten også har lest i noen av heftene.

6.1.6 Kilder for kunnskap

Alle respondentene, uansett om de hadde lest heftene eller ikke, ble spurt om hvilke kilder de vanligvis benytter for å få kunnskap om arbeidsliv og psykisk helse. Man kunne avgi flere svar. Her følger noen av svarene fordelt på respondenter i privat og offentlig sektor:

	Totalt	Offentlig	Privat
Antall intervjuer	500	165	332
Fagbøker/oppslagsverk	24 prosent	28 prosent	21 prosent
Internettressurser	22 prosent	23 prosent	22 prosent
Publikasjoner og hefter	18 prosent	23 prosent	15 prosent
Bedriftshelsetjeneste	17 prosent	17 prosent	17 prosent
Andre kilder	29 prosent	30 prosent	28 prosent
Benytter ingen kilder/er ikke relevant for meg	16 prosent	9 prosent	19 prosent

De som oppgir andre kilder - 29 prosent – nevner blant annet medier, IA, kurs, trykdeetaten, egne kontakter i virksomheten. Ellers blir kolleger og andre opplysnings- og brukerorganisasjoner oppgitt som kilder av syv prosent av respondentene. Bare én prosent oppgir Rådet for psykisk helse som en slik kilde.

Som tabellen ovenfor viser er det ingen kilder som peker seg spesielt ut som den mest brukte. Det er også en ganske jevn fordeling mellom bruk av papirkilder og elektroniske. Publikasjoner og hefter synes fortsatt å være en aktuell kilde for ledere på ulike nivåer, Internett har ikke overflødiggjort disse kildene.

6.1.7 Konklusjoner

- Heftene er i det store og hele blitt godt mottatt. Blant de som har bladd eller lest i dem er tilbakemeldingene stort sett positive. De mener bladene har nytteverdi, og nærmere halvparten har brukt informasjonen fra heftene i sitt arbeid. At det er flere som sier de har lest hefte nr 2 enn nr 1, kan ha sammenheng med kortere avstand i tid, men årsaken kan også finnes i heftets innhold.
- Rådet har lang erfaring med å utgi slike hefter og mestrer dette på en god måte.
- Gjennom samtalene vi hadde med SHdir, Rådet og referansegruppen fikk vi også klare tilbakemeldinger om at heftene har hatt en funksjon og dekket et

behov. Derimot var tilgjengelighet og pris noe som flere i referansegruppen reiste som et problem.

6.2 Idé- og læringstorg

I den opprinnelige delstrategien står det at *"målet er å få sterkere fokusering på psykisk helse i kurs som tilbys ledere, medarbeidere, tillitsvalgte, HMS-personell m.m"*. I Rådets forslag til budsjett for 2003 blir dette tiltaket omtalt som det mest påkostete og høyest prioriterte i hele perioden. Tiltaket skal *"sikre erfaringsspredning gjennom nærhet til målgruppen og den nødvendige lokale forankringen som informasjonstiltak trenger for å nå fram"*. Det legges opp til bred deltakelse fra kommune, stat, private virksomheter og brukerorganisasjonene. Høsten 2003 etablerte Rådet en programkomité for tiltaket og hadde som mål å gjennomføre torg i alle fylker i løpet av 2004. Oslo fungerte som pilot, og det ble deretter gjennomført 15 idé- og læringstorg for 16 fylker. Disse ble gjennomført i samarbeid med Trygdeetatens arbeidslivssentre.

Statskonsult har intervjuet representanter for arbeidslivssentrene og deltakere på idé- og læringstorg i Vest-Agder og Hordaland. Disse fylkene ble valgt ut på anbefaling av Rådet. I tillegg ble det sendt ut spørreskjemaer til kontaktpersoner ved arbeidslivssentrene i de øvrige fylkene som hadde hatt idé- og læringstorg høsten 2004. Vi fikk svar fra fem av disse: Sør-Trøndelag, Møre og Romsdal, Hedmark/Oppland, Nordland og Buskerud. Oppsummeringen nedenfor baserer seg både på intervjuene og de besvarte spørreskjemaene.

6.2.1 Hva mener arbeidslivssentrene?

Alle arbeidslivssentrene som har bidratt i undersøkelsen, opplyser at de hadde vært teknisk arrangør av idé- og læringstorgene og dermed ansvarlig for den praktiske delen, på vegne av Rådet. Programmet var bestemt på forhånd, de hadde ingen innflytelse på det. Men både i Vest-Agder og Hordaland hadde arbeidslivssenteret hatt innflytelse på hvem som skulle inviteres. De hadde ønsket å invitere deltakere fra arbeidslivet mens Rådet i utgangspunktet hadde lagt vekt på at bedriftshelsetjenesten skulle være hovedmålgruppe. I Hordaland fikk arbeidslivssenteret også være med på å bestemme varigheten av programmet.

Arbeidslivssentrene melder om stor interesse for, og oppslutning om, idé- og læringstorgene. At arbeidslivssentrene fikk innflytelse på hvem som skulle inviteres, hadde vært medvirkende til dette. Det var deltakere både fra private og offentlige virksomheter; ledere på forskjellige nivåer og andre med personalansvar, tillitsvalgte, verneombud, vanlige arbeidstakere og fra bedriftshelsetjenester.

Initiativet og tiltaket var godt, dagen var interessant og en inspirasjon til å arbeide videre både for dem selv og virksomhetene. De opplever stor etterspørsel og nysgjerrighet fra arbeidslivet når det gjelder dette temaet. *"Ledene er usikre og ønsker mer kunnskap"*.

Noen gir uttrykk for at programmet ble for generelt, tungt og teoretisk. De hadde hatt forventinger om mer konkrete problemstillinger og praktiske eksempler. *"Vi opplevde et skrikende behov for konkrete eksempler og*

situasjoner. Hvordan tilrettelegge? Vi ville vise at det ikke behøver å være så tungt og vanskelig.”

Gruppearbeid og samtaler rundt bordet hadde fungert bra. Rådet hadde sendt ut en rapport i etterkant, men verken arbeidslivssenteret i Vest-Agder eller Hordaland har senere hatt kontakt med Rådet. *”Vi fikk tilsendt et kompendium i februar 2005. Syntes det var flaut at det kom så sent”.*

Ingen har registrert at det hadde vært noe mediedekning i forbindelse med idé- og læringstorgene. De hadde ikke gjort noe lokalt, og hadde heller ikke inntrykk av at Rådet hadde gjort noe for å få mediefokus i forbindelse med samlingene.

Hensikten med idé- og læringstorget skulle blant annet være *å skape relasjoner og lokale nettverk*. Samarbeidet med Rådet karakteriseres som godt, men noen mener at de lovet mer enn de innfridde og er skuffet over manglende oppfølging fra Rådets side. *”Det var en forutsetning at det skulle skje noe i etterkant. Vi håpet på svar, men nettverkstankegangen ble ikke videreført ”.*

Arbeidslivssentrene er usikre på effekten av idé- og læringstorget utover det at man fikk satt fokus på temaet psykisk helse. Men noen, blant annet Vest-Agder og Hordaland, har fulgt opp med egne konferanser i 2005 og har gått inn i samarbeidsrelasjoner med blant annet A-etat, Arbeidstilsynet og Rikstrykdeverket. Trygdeetatens nettverk nevnes av mange. Rådet har ikke vært trukket inn i disse konferansene, arbeidslivssentrene har satset på egne lokale krefter. Også andre arbeidslivssentre har avholdt eller planlegger nye konferanser. Flere av arbeidslivssentrene gir også tilbud om kurs og veiledning til bedrifter.

De to arbeidslivssentrene vi besøkte synes ikke de har god oversikt over Rådets arbeid, men i samtale kommer det fram at de kjenner til både heftene, Jobb for livet-stafetten og konferansen i desember 2005 (to fra det ene arbeidslivssenteret hadde deltatt). Informasjonsmaterialet til Rådet, nettsidene og Idébanken får positiv omtale.

”Har positive opplevelser på at de sitter på en enorm kunnskap”

”Rådet er et merkenavn, de fleste har hørt om dem. Det at vi har deres materiell gir det en tyngde og et kvalitetsstempel. Men de er litt innvortes, burde jobbe mer mot arbeidslivet”.

Det må fortsatt være fokus på temaet psykisk helse, mener kontaktpersonene på arbeidslivssentrene. Rådet kan være en aktuell samarbeidspartner, men det er så mange igangsatte prosjekter, noen må følge opp, og det må samkjøres. Og fokus må være mot arbeidslivet, mot brukerne og støtteapparatet. Dersom idé- og læringstorgene skal fortsette bør de følges opp i etterkant og ikke bare være en ”happening”. Ting må gjøres mer praktisk, og arbeidet forankres lokalt.

6.2.2 Hva mener deltakerne?

Tre av intervjuobjektene er ledere med personalansvar mens den fjerde representerer bedriftshelsetjenesten. Disse har noe forskjellig oppfatning av idé- og læringstorget, men tar forbehold om at det er lenge siden og at de kanskje ikke husker så godt. Alle fire mener at temaet var veldig aktuelt, tre av dem

karakteriserer samlingen som informativ, interessant, nyttig. En legger til at han ble mer bevisstgjort og fikk økt forståelse for psykisk syke.

Deltakerne hadde hatt forventninger om å møte andre i distriktet som arbeider innenfor samme område og ”*snappe opp noe som du kan bruke*”. En sier at ”*vi tenkte at dette må vi ta med inn i vår bedrift*”, en annen sier at han ”*fikk input på retningslinjer for hva man kan gjøre*” mens en tredje sier at ”*det var ingen ting som jeg tenkte bevisst på at dette må jeg ta med meg*”. Noe lokalt nettverk ble ikke opprettet som følge av samlingen. En opplyser at han har sitt eget nettverk, en annen sier: ”*Jeg ble ikke kjent med noen nye*”.

Tre mener at det har blitt større åpenhet rundt temaet psykisk helse i samfunnet og på arbeidsplassen. Hvorvidt denne utviklingen kan knyttes til Rådets arbeid, har de ingen formening om. Den fjerde synes ikke de har fått det helt til i bedriften enda og mener årsaken først og fremst ligger i legenes taushetsplikt.

Ingen av deltakere oppgir å ha noe særlig kjennskap til Rådet og deres arbeid. ”*Jeg trodde jeg hadde vært på et IA-arrangement*”. Tre har likevel et visst kjennskap til heftene, men ingen kjenner til Jobb for livet-stafetten og konferansen i desember 2005.

En av deltakerne mener Rådet har en veldig viktig oppgave med å sette fokus på psykisk helse, og synes de gjør det veldig bra. En annen mener at Rådet kunne vært mer oppsøkende og tatt kontakt med den enkelte bedrift. Alle er enige om at en fortsatt må ha fokus på dette temaet. ”*Jeg tror det er viktig med masse informasjon og fortelle suksesshistorier*”. De peker på at det også er behov for å rette innsatsen mot andre grupper enn ledere. For eksempel må leger få mer kunnskap om arbeidslivet, og kunnskapen om psykisk helse må også økes hos førstelinjeledere og arbeidskolleger.

6.2.3 Konklusjoner

Det hadde vært stor interesse for å delta på idé- og læringstorgene. Dagen hadde vært interessant, temaet oppleves som svært aktuelt, men programmet får noe blandet mottakelse. Noen etterlyser mer konkrete problemstillinger og praktiske eksempler.

Hensikten med idé- og læringstorgene skulle blant annet være å skape lokale nettverk. Dette skjedde ikke, og arbeidslivssentrene er skuffet over manglende oppfølging fra Rådets side. Dersom idé- og læringstorgene skal fortsette må de følges opp, og arbeidet forankres lokalt.

Ingen hadde registrert at idé- og læringstorgene hadde vært gjenstand for medieoppmerksomhet.

Det er usikkert hvilken effekt idé- og læringstorgene har hatt. Det blir pekt på at dagen fungerte som en inspirasjon, og flere av arbeidslivssentrene har senere fulgt opp med egne konferanser og lokale samarbeidspartnere.

Rådet har en viktig oppgave og gjør en god jobb når det gjelder informasjon og kunnskapsformidling. Men det er et ønske om at de skal være mer oppsøkende og arbeide mer ut mot arbeidslivet.

6.3 Jobb for livet-stafetten

Retningslinjene for stafetten er blitt endret underveis. I 2002 ble stafettvinnerne utpekt av Rådet, i 2003 av de som hadde fått stafetten året før. Fra 2004 har bedriftene/virksomhetene måttet søke om å få delta. Denne endringen ble gjort fordi Rådet ønsket å tilføre stafetten et konkurranseelement. De mente det ville gi flere gode eksempler på bedriftsinterne tiltak og en mulighet til å påvirke variasjonsbredden i tiltakene til stafettdeltakerne. Jobb for livet-stafetten kunngjøres blant annet i ulike nyhetsbrev på nettet, muntlig og skriftlig informasjon på konferanser, idé- og læringstorg, pressemeldinger og spres via e-post til nettverk via referansegruppen.

I 2002 fikk hver av de to bedriftene kr 100 000. Senere er beløpet redusert til kr 50 000.

Fram til og med 2004 hadde seks virksomheter mottatt Jobb for livet-stafetten: NSB og Kommunikasjonshuset JBR McCann Norge (2002), Nationalteatret og Norges Lastebileierforbund (2003), Søndre Buskerud politidistrikt og Midnorsk HMS-senter (2004). Vi snakket med representanter for fire av disse: JBR McCann Norge, Nationalteatret, Norges Lastebileierforbund og Søndre Buskerud politidistrikt. Nedenfor oppsummeres disse samtalen.

6.3.1 Virksomhetenes arbeid med psykisk helse

De fire intervjuobjektene arbeider i svært ulike virksomheter både når det gjelder arbeidsoppgaver og størrelse. Alle fire arbeider med personal og administrasjon, en har også ansvar for informasjon og kommunikasjon. De gir alle uttrykk for at det å ha fått stafetten har hatt betydning. Det har blant annet blitt større oppmerksomhet og åpenhet rundt temaet psykisk helse på deres arbeidsplass, det er ikke lenger så tabubelagt å snakke om det, ledere med personalansvar har fått mer kunnskap og er bedre i stand til å observere og avdekke problemer og legge til rette for de som har en psykisk lidelse.

Alle fire virksomhetene er opptatt av og arbeider aktivt med psykisk helse på arbeidsplassen. Det gjorde de også før de fikk stafetten. To av virksomhetene bruker tjenester fra Psykologbistand. De har begge vært gjennom omstillinger og nedbemanning. Den ene virksomheten bruker Rådets materiale, de har kjøpt inn klassesett av forskjellige temaer som ligger i kantinen og har inntrykk av at det blir lest. Den tredje virksomheten – en etat under konstant psykisk press – tilbyr psykolog gjennom bedriftshelsetjenesten. Her har alle lederne vært på kurs, de har jobbet bevisst, og sykefraværet er gått ned. Lederne har resultatmål på dette området. *”Vi er gode på å kunne prate med hverandre. Det er forebyggende tiltak mot psykiske lidelser”*. Den fjerde virksomheten har noe de kaller *”kollegahjelpen”* – en frivillig støtteordning for personer som har vært utsatt for ulykker. Ordningen har eksistert i 10 år. *”Etter at vi fikk prisen fikk vi satt det mer på plass i en samfunnsmessig sammenheng”*. De har evaluert ordningen og er nå i ferd med å forbedre og formalisere den.

6.3.2 Stafetten

En av de fire virksomhetene som ble intervjuet fikk stafetten i 2002, to fikk den i 2003 og én i 2004. De tre første kjente ikke til stafetten på forhånd, de fikk vite om den først da de ble kontaktet av Rådet. Den fjerne virksomheten fikk kjennskap til stafetten på en IA-konferanse som arbeidslivssenteret hadde. De søkte selv og måtte dokumentere at de var verdige.

Tre av intervjuobjektene sier at de ble veldig glad for å få stafetten, og at nyheten ble godt mottatt internt i virksomheten. En sier det slik: *”Dette var en anerkjennelse og en statusheving. Det var veldig glede. At tunge aktører innen psykisk helse kunne gi oss en pris, det syntes vi var veldig flott”*. I den fjerde virksomheten hadde de vært litt mer avventende. Det blir gitt uttrykk for anerkjennelse for det arbeidet Rådet og Våland gjør, men mer løpende informasjon etterlyses som en støtte for de bedriftene som får stafetten.

Mediedekningen har vært varierende. En sier at det ikke var noe særlig mediedekning da de fikk stafetten. *”Det kom noen bilder i avisen, men vi hadde det gøy”*. Vedkommende har ellers uttalt seg til aviser og vært på TV og snakket om temaet, men tror ikke stafetten er noe kjent begrep. En annen sier at mediedekningen var hyggelig, men ikke overveldende. Både de og Rådet sendte ut presseinformasjon, og det ble en del mediedekning, både i radio og aviser. *”Flere medier vet nå mer om oss og har tatt kontakt i ettertid”*. En tredje synes de fikk bra mediedekning i forbindelse med stafetten. Saken fikk omtale både i lokalavisa og andre lokale medier. *”Rådet tok kontakt (med mediene) i forbindelse med overrekkelsen, og vi gjorde noe”*. Den fjerde sier at Rådet gjorde det praktiske, innkalte pressen til overrekkelsen, og det kom ganske mange pressefolk. *”Det er vanskelig å selge noe til mediene, vi kunne nok gjort noe, men Rådet burde hatt ressurser til å gå bredere ut og relatert til andre ting som skjer på området”*.

På spørsmål om hvordan de har fulgt opp og eventuelt intensivert arbeidet med psykisk helse, opplyses det at fokus er blitt forsterket i virksomhetene og at pengene blant annet er brukt til seminarer for å øke bevisstheten hos ledere, forskning og tiltak som kobler en sunn livsførsel mot psykisk helse. Tiltakene er blitt godt mottatt og har fått god evaluering. *”Det var en veldig vellykket satsing, vi snakker om det fortsatt”*.

Alle opplever at det har vært en positiv utvikling på deres arbeidsplass. I en av virksomhetene har sykefraværet gått ned, i en annen har de færre personalkonflikter nå enn før. Men de vet ikke om dette har noe med stafetten å gjøre. Det blir også nevnt at det har vært en kunnskaps- og holdningsendring hos lederne.

6.3.3 Rådets arbeid

Det er varierende kjennskap til Rådet og deres arbeid på dette området blant de som ble intervjuet. En kjente godt til Rådet på forhånd mens de andre hadde liten eller ingen kjennskap til Rådet før de fikk stafetten. I ettertid har to av virksomhetene hatt kontakt med Rådet og er godt fornøyd med den bistanden de har fått.

Av Rådets tiltak er det heftene som er mest kjent. Alle fire kjenner til disse. Heftene får positiv omtale, men én bemerker at de var dyre. Det er liten kunnskap om idé og læringstorgene. To har hørt om konferansen som ble avholdt 5. desember 2005. Den ene var sykemeldt på det tidspunktet, den andre sier at *"sjefen min var der, han sa det var veldig all right"*.

Alle fire synes de vet for lite om hva Rådet gjør til å kunne vurdere Rådets innsats på området arbeidsliv og psykisk helse og de tiltakene som er gjennomført. En sier *"Det virker som de tenker riktig og gjør mye bra"*. En annen synes *"de er spesielt flinke på å alminneliggjøre det å ha psykiske problemer"*. En tredje mener *"de spiller en viktig rolle som pådriver og korreksjon"*.

6.3.4 Fremtidig innsats

Virksomhetene vil fortsette og intensivere arbeidet med å forbedre den psykiske helsen på arbeidsplassen. Tre mener at tiltaket med å dele ut stafetten bør fortsette, at den er viktig for de bedriftene som får den. Den fjerde er litt usikker. *"Idéen er grei nok, men evalueringen må bestemme om det skal være stafett eller noe annet"*.

Det er usikkerhet om hvordan Rådet informerer om stafetten og hvordan fremgangsmåten bør være. En mener det kan være klokt å måtte søke fordi bedriften da må gå gjennom en prosess internt. En annen mener søking kan være vanskelig for små bedrifter, og at det er bedre å bli utpekt. Men faren kan være at man velger noen man kjenner eller rett og slett har problemer med å velge noen. Begge måter har styrker og svakheter.

6.3.5 Konklusjoner

Representantene for de fire virksomhetene som ble intervjuet, gir uttrykk for at Jobb for livet-stafetten har hatt betydning for deres arbeid med psykisk helse og har vært en inspirasjon til å arbeide videre og sette i gang nye tiltak.

Det har vært en positiv utvikling på arbeidsplassen etter stafetten. Ledere med personalansvar har fått høyere bevissthet og mer kunnskap, og det er blitt større oppmerksomhet og åpenhet rundt temaet.

Mediedekningen har vært varierende og kunne nok ha vært bedre, tatt i betraktning at en av hensiktene med tiltaket har vært å få medieoppmerksomhet. Men det er ikke alltid lett å nå fram i mediene med *"godsaker"*.

Rådets arbeid kjenner de for lite til å kunne vurdere innsatsen. Av informasjonstiltakene er heftene best kjent og får positiv omtale. Idé- og læringstorgene er ikke kjent, og ingen av de fire hadde vært på konferansen i desember 2005.

Tre av fire mener stafetten bør fortsette, én er litt usikker og mener at en bør avvente evalueringen.

6.4 Mediestrategi og mediearbeidet

I den opprinnelige delstrategien for arbeidsliv og psykisk helse er media nevnt som en av flere viktige målgrupper, og mediestrategi er nevnt som ett av flere tiltak: *”Mediestrategi lages med utgangspunkt i Det nytter-oversikten og andre tiltak som ut fra en journalistisk vurdering fortjener plass i mediene”*.

Rådet har laget en egen kommunikasjonsstrategi for sin satsing på psykisk helse i arbeidslivet 2003-2006. Strategien skal *”sikre at kommunikasjonen rundt satsingen på psykisk helse i arbeidslivet, frem mot 2006, blir helhetlig, målrettet og effektiv”*. Media er nevnt som en av flere målgrupper i strategien. Mediestrategien er en del av handlingsplanen. I dokumentet *Usynlig psyk... 2004* er mediestrategi omtalt i pkt 4.

Det blir også opplyst fra Rådet at de i perioder har abonnert på medieklipp og har samlet på disse. Statskonsult har ikke hatt tilgang til medieklippene og har heller ikke gjennomført noen undersøkelser mot medier/journalister. Vurderingene av mediearbeidet bygger derfor utelukkende på utsagn og synspunkter som er kommet frem i samtalene med Rådet, SHdir, referansegruppen og andre som er intervjuet.

Rådet sier at målet for mediestrategien har vært å få oppmerksomhet rundt temaet psykisk helse og sekundært omtale av Rådet. Profileringsavdelingen har det vært mindre bevissthet rundt. Rådet har registrert en økende interesse fra journalistene og mediene for temaet og mener at det skrives mer og bedre om dette nå enn tidligere, men de kunne likevel ønsket seg mer. De famlet i begynnelsen, men synes selv at de nå jobber strategisk og systematisk mot mediene og at de har god kompetanse på dette. I tillegg bruker de byråer. De er særlig fornøyd med den medieoppmerksomheten saken fikk i forbindelse med Verdensdagen 10. oktober 2005.

SHdir er ikke fornøyd med Rådets arbeid mot mediene. Det blir gitt uttrykk for at deres kompetanse ikke er god nok, at de ikke har arbeidet målrettet nok og ikke har greid å få tilskrekkelig fokus på temaet arbeidsliv og psykisk helse.

I referansegruppen er det ulike meninger om hvordan mediearbeidet har vært fra Rådets side. Noen mener Rådet har vært synlig i mediene og har klart å sette fokus på et vanskelig salgbart tema. Andre synes ikke temaet er blitt synlig nok og at de kunne ha gjort en bedre jobb.

I forbindelse med Jobb for livet-stafetten har mediedekningen vært varierende og kanskje ikke så god som man kunne ønske, tatt i betraktning at en av hovedhensiktene med tiltaket var å få mediefokus.

Ingen av de vi har intervjuet melder om mediedekning i forbindelse med idé- og læringstorgene. Rådet innrømmer selv at de ikke hadde tenkt på det i forbindelse med planleggingen og gjennomføringen av samlingene.

6.4.1 Konklusjoner

Det er uklart hva som egentlig har vært Rådets mediestrategi og hvor effektivt og målrettet de har arbeidet mot mediene.

Rådet innrømmer at de famlet i begynnelsen, men mener at de har forbedret seg betraktelig på dette området og er fornøyd med økt medieoppmerksomhet rundt temaet psykisk helse på arbeidsplassen.

SHdir er ikke fornøyd med Rådets kompetanse og innsats mot mediene. I referansegruppen er det delte meninger om hvorvidt Rådet har lyktes på dette området.

Mediedekningen har vært varierende i forbindelse med de ulike tiltakene. Det har vært en del mediedekning rundt Jobb for livet-stafetten, men ingen mediedekning av idé- og læringstorgene.

7 Analyse av hovedfunn

Her analyserer vi hovedfunn fra undersøkelsene og gir noen egne vurderinger knyttet både til innsatsfaktorer, aktiviteter, tiltak og brukereffekter.

7.1 Styring, organisering og samarbeid – hvordan har det vært?

Til grunn for Rådets arbeid lå en ferdig utviklet strategi med svært overordnede og ambisiøse målformuleringer, mange målgrupper og en rekke konkrete tiltak. Rådet utviklet en egen strategi for å operasjonalisere arbeidet og gjøre det til sitt, men beholdt målene. Rådet burde ha tatt initiativ til å konkretisere målene slik at de ble mer håndterlige og målbare. Det ville trolig ha lettet deres arbeid og bidratt til å skape felles forventninger til hva man skulle oppnå i prosjektperioden. Når dette ikke ble gjort fra Rådets side, kunne SHdir ha tatt et initiativ for å få målene mer konkretisert.

Forholdet mellom SHdir og Rådet har til tider vært noe problematisk. Dette skyldes reell uenighet om bruk av ressurser og valg av tiltak, men kan også tilskrives måten prosjektet har vært organisert og styrt på. Noe av problemet kan også forklares med kulturforskjeller og forskjellige roller og ståsted i samfunnet.

For å få til et vellykket samarbeid mellom virksomheter med kulturforskjeller, kreves tett kontakt og dialog. Samarbeidet mellom direktoratet og Rådet har begrenset seg til to styrings- og rapporteringsmøter i året. Ut over dette har det vært liten eller ingen kontakt. Og som grunnlagsdokument forelå en strategi som Rådet ikke har vært med på å utvikle. Rådet har etterlyst flere møter og tettere dialog. Direktoratet på sin side har ikke prioritert dette prosjektet. Vi tror at hyppigere kontakt og mer dialog kunne bidratt til mer enighet, felles forventninger og skapt et bedre klima for samarbeid og forståelse.

I etterkant ser også direktoratet at de som prosjektansvarlig kunne ha håndtert det annerledes, at de burde ha satt av mer tid og ressurser og gått mer aktivt inn i prosjektet. Rådet på sin side kunne ha vært mer oppmerksomme på direktoratets rolle som prosjektansvarlig og invitert dem mer med både i planlegging og gjennomføring av tiltak og ved spesielle begivenheter og markeringer.

Når direktoratet etterlyser bedre kopling til andre strukturelle tiltak, slår det også tilbake på dem selv. Det er direktoratet som burde ha tatt ansvar for et mer helhetlig grep ved å sørge for at prosjektet ble bedre koplet opp mot andre prosjekter mot arbeidslivet. Behovet for et større statlig engasjement og ansvar blir også påpekt i referansegruppen. Rådet kunne også vært mer aktive for å få dette til.

Organiseringen med en referansegruppe med bred representasjon fra arbeidslivet skulle i utgangspunktet være en god måte å få trukket inn kunnskap om arbeidslivet, noe som Rådet selv ikke har hatt i tilstrekkelig grad. Selv om kontakten og samarbeidet har vært bra mellom Rådet og referansegruppen, er

det mye som tyder på at referansegruppen ikke helt har fungert etter hensikten. Deltakelsen og aktiviteten i gruppen har vært varierende, og Rådet har ikke fått uttelling for det potensialet som har vært i denne gruppen. Ikke alle medlemmene føler at de er blitt involvert og brukt som rådgivere og som de ressurspersonene de var ment å skulle være. Rådet kunne ha gjort mer for å trekke på referansegruppens kompetanse og erfaring, blant annet ved å trekke dem mer inn i planleggingen og gjennomføringen av tiltakene.

Rådet kunne også ha tatt mer hensyn til referansegruppens innspill og råd. Som Rådet selv antyder, kunne det i møtene vært lagt opp til mer diskusjon rundt sentrale temaer slik at referansegruppen hadde opplevd møtene som mer interessante og kanskje prioritert deltakelse høyere, særlig de to siste årene. Rådet kunne også lagt mer vekt på at organisasjonene skulle ta med seg informasjon og erfaringer tilbake til sine arbeidsplasser og bidratt til spredning og mer involvering på lokalplanet. Referansegruppen på sin side kunne, som det blir påpekt, ha krevd mer handling og involvering fra begynnelsen og selv vært mer aktive. Men vi fikk inntrykk av at det er travle personer med mange oppgaver å ivareta på sin arbeidsplass. Da er det lett å nedprioritere det som ingen presser på.

Et prosjekt som omfatter så mange tiltak, ville hatt større nytte av arbeidsgrupper knyttet til tiltakene, gjerne som supplement til en referansegruppe. Rådet har selv vært inne på at de har savnet arbeidsgrupper. Vi mener Rådet på et tidligere tidspunkt burde ha luftet dette i referansegruppen, kommunisert at de hadde behov for arbeidsgrupper rundt tiltakene og ønsket mer samarbeid og involvering. Hvis de ikke hadde oppnådd mer drahjelp, så burde de i alle fall tatt opp behovet med SHdir, noe vi har forstått de ikke har gjort.

Andre aktører i arbeidslivet kunne også vært trukket inn i referansegruppen og samarbeidet med Rådet. For eksempel burde Rikstrykdeverket, som blant annet har ansvar for IA-avtalen og arbeidslivssentrene, ha vært med fra et tidligere tidspunkt. Andre aktuelle samarbeidspartnere kunne vært A-etat, kommunehelsetjenesten og bedriftshelsetjenesten.

Medlemmene i referansegruppen har nokså forskjellige erfaringer med samarbeidet med Rådet. De som har vært med fra begynnelsen er mer fornøyd enn de som har kommet inn på et senere tidspunkt. Mye kan tyde på at de sist ankomne aldri er blitt ordentlig integrert i gruppen og i samarbeidet. De synes det har vært få møter og er usikre på sitt eget mandat og rolle og hva de egentlig arbeider mot. At målene har virket store og uklare kan også ha bidratt til at de ikke har involvert seg tilstrekkelig. Kulturen er også forskjellig mellom representantene for arbeidslivet, byråkratiet og Rådet. Dette kan også ha satt sitt preg på samarbeidet. Det snakkes om "menigheten" og at Rådet ikke har greid å nå ut over denne.

Direktoratets rolle i referansegruppen har ikke vært tydelig nok. SHdir har vært representert med en utenforstående konsulent, og det kan stilles spørsmål ved om dette har vært en god løsning. Fra Rådets side pekes det på at representanten har vært lite til stede de siste årene. De opplever at kommunikasjonen med

direktoratet har lidd under dette ved at informasjon fra møtene ikke er blitt viderefremmet til direktoratet. Den ressursen som denne personen representerer, kunne med fordel vært utnyttet på en bedre måte i direkte samarbeid med Rådet for å styrke deres kommunikasjonskompetanse eller som bindeledd mellom SHdirs informasjonsavdeling og Rådet.

Organiseringen internt i direktoratet har heller ikke vært optimal, den har vært preget av omstillinger og skifte av personer, noe som igjen har ført til uforutsigbarhet for Rådet. For eksempel skapte det problemer for Rådet at informasjonsavdelingen i SHdir kom inn på et tidspunkt hvor planer var lagt og ville at ting skulle gjøres annerledes. Etter vår mening burde direktoratets informasjonsavdeling ha vært inne mye tidligere og bidratt i samarbeidet med sin kompetanse om kommunikasjon, målgruppetenkning og mediearbeid.

7.2 Har prosjektet hatt tilstrekkelig med ressurser og kompetanse?

Prosjektet har et stort mål. Det dreier seg blant annet om å endre holdninger og atferd hos ledere og arbeidstakere med fler. Sett i forhold til målet er tre millioner årlig ingen stor sum, og fire år er ikke lang tid. Rådet mener de økonomiske rammene har vært små i forhold til det store målet, men synes likevel de har fått til mye og er stort sett fornøyd med tiltakene. I SHdir er det ulike meninger om det har vært tilstrekkelig med ressurser og om midlene er blitt brukt på en hensiktsmessig måte. Der også blir det antydning at det må større summer til hvis man virkelig skal få til noe. Statskonsults mening er at det overordnede målet er svært krevende og vil kreve store økonomiske ressurser dersom det skal oppnås målbar resultater. Men ser man på hvilke tiltak prosjektet har konsentrert seg om, så mener vi at den summen som er bevilget burde være tilstrekkelig for å gjennomføre disse på en god måte.

Det blir også sagt at færre og mer målrettede tiltak ville gitt bedre uttelling for pengene. Det kan det sikkert være noe i, men delstrategien som Rådet har forholdt seg til, gav mange føringer og inneholdt mange konkrete tiltak som de var forpliktet til å følge opp. Dersom Rådet skulle ha satset på færre tiltak, ville det ha vært et avvik i forhold til den strategien og handlingsplanen de følte seg forpliktet overfor. Men kanskje var det slik som Rådet antyder, at direktoratet etter hvert mistet troen på den opprinnelige delstrategien? SHdir burde på et tidligere tidspunkt, for eksempel halvveis i prosjektperioden, bedt om en prosessevaluering og på bakgrunn av den eventuelt revidert strategien.

Vi stiller oss litt undrende til uvitenheten blant medlemmene i referansegruppen om hvor mye penger Rådet har hatt til rådighet i prosjektet. Men det bidrar til å forsterke inntrykket av at mange av dem har vært lite involvert på tiltaksnivå.

Det er ingen tvil om at Rådet har god kompetanse på psykisk helse og at de har dyktige og engasjerte medarbeidere. I dette informasjonsprosjektet har deres kompetanse først og fremst kommet til uttrykk gjennom det skriftlige arbeidet, i design, hefter og i taler. De mener også selv at de har god mediekompetanse og har i tillegg knyttet til seg kommunikasjonsbyråer. Men direktoratet er ikke helt fornøyd med kompetansen og innsatsen på dette området, og i referansegruppen

er det også delte meninger om hvorvidt Rådet har gjort en god nok jobb for å nå fram i mediene.

Det er vanskelig for Statskonsult å vurdere Rådets innsats og kompetanse på dette området da vi bare har inntrykkene fra intervjuene som grunnlagsmateriale. Omtalen av mediestrategi og mediearbeid i de dokumentene vi har hatt tilgang til, kunne med fordel ha vært mer gjennomarbeidet. Vi er usikre på hvordan de enkelte planene og tiltakene er fulgt opp, men vi ser ikke bort fra at Rådet kan ha arbeidet mye mot mediene uten alltid å få den uttellingen som SHdir har forventet. Generelt kan en si at det har vært større fokus på temaet psykisk helse de senere årene, men hvor mye av dette Rådet kan ta æren for, er vanskelig å si. Det kan nok stilles spørsmål ved om Rådet har hatt god nok kompetanse på dette området og om de har knyttet til seg de riktige byråene. De innrømmer selv at de fomlet til å begynne med og at de i forbindelse med idé- og læringstorgene ikke en gang har tenkt på mediene.

På et tidligere tidspunkt burde det vært trukket på den kompetansen som finnes i direktoratet og også på de organisasjonene som er representert i referansegruppen. Ved å samordne informasjonsressursene bedre tror vi at man ville ha arbeidet mer målrettet og hatt større gjennomslagskraft. Som nevnt tidligere kunne den personen som har vært direktoratets representant i referansegruppen heller vært brukt som en ressurs for Rådet i kommunikasjons- og mediearbeidet.

Kompetansen om arbeidslivet har ikke vært god nok i Rådet, men den har gradvis blitt bedre gjennom dette prosjektet. Referansegruppen stiller seg også kritisk til Rådets kompetanse på dette området. Om Rådet har hatt tilstrekkelig kunnskap om ledere som målgruppe, er også noe vi setter spørsmålstegn ved.

7.3 Hvordan har planleggingen og gjennomføringen vært?

Både delstrategien og Rådets egen handlingsplan er svært ambisiøse dokumenter med krevende overordnede mål, mange målgrupper og sterke føringer. En rekke konkrete tiltak er listet opp. Ut fra samtalene med Rådet forstår vi at delstrategien har vært førende for arbeidet deres og at de har vært så lojale som mulig i oppfølgingen av den. Samtidig har det i budsjettprosessen med SHdir foregått avklaringer i forhold til nye tiltak og justeringer av tiltak.

De informasjonstiltakene vi har vurdert, har sitt utspring i de strategiske dokumentene, unntatt *Jobb for livet-stafetten*. Det er vanskelig å få et klart bilde av hvordan planleggingsprosessen for disse har vært. Medlemmene i referansegruppen har vært lite involvert i direkte planlegging og gjennomføring av tiltakene. Beslutningene om tiltakene er også stort sett gjort utenfor referansegruppen. Noen diskusjoner har det riktignok vært i gruppen, spesielt gjelder det for *Jobb for livet-stafetten*. Rådet hevder de har trukket inn eksterne i planleggingen av tiltakene og lagt vekt på deres synspunkter. Vi får inntrykk av at dette gjelder spesielt for heftene, hvor de brukte sitt nettverk. Rådet har brukt mye av sin egen kompetanse, sine egne ressurser i planleggingen av informasjonstiltakene, i tillegg har de kjøpt konsulentbistand.

Spørsmålet er hvorvidt kvaliteten på tiltakene ville blitt bedre med en annen form for planlegging. Vi tror at spesielt *idé- og læringstorg* kunne vært tjent med en bredere planlegging fra starten av. Dette feltet er relativt nytt for Rådet, og krever god forvaltnings- og arbeidslivskunnskap. Rådet trakk inn Rikstrygdeverket (RTV) etter hvert, men RTV mener de burde vært trukket inn tidligere, noe vi er enige i. Arbeidslivssentrene ble heller ikke trukket inn i selve planleggingsprosessen, de hadde ingen innflytelse på programmet og ble skuffet over den mangelfulle oppfølgingen. Arbeidslivssentrene burde på et tidlig tidspunkt blitt trukket inn i prosessen og fått mene noe om programmet og den videre oppfølgingen.

Heftene har vært sentrale i arbeidet. Det burde vært lagt inn en større innsats på distribusjonen og videre bruk av disse. Referansegruppens medlemmer kunne spilt en mer aktiv rolle, de kommer fra store, tunge organisasjoner som kunne hatt stor nytte av heftene og som kunne ha fungert som videreformidlere av dem. Også i opplæringsammenheng kunne heftene hatt en viktigere rolle, og der er mulighetene fortsatt åpne. Heftene har ikke mistet sin aktualitet og får rosende omtale av de fleste vi har snakket med.

Konferansen i desember 2005 har heller ikke vært et tema i referansegruppen slik vi forstår det, men Rådet har støttet seg på andre miljøer i planleggingen, blant annet en internasjonal idealistisk organisasjon. Det var også en egen referansegruppe for konferansen. Selv om dette er relevante og kompetente miljøer, stiller vi oss noe undrende til at den opprinnelige referansegruppen med representanter for viktige arbeidslivsorganisasjoner ikke var trukket inn i planleggingen. Mange av deltakerne på konferansen i desember kom nettopp fra disse miljøene. Spørsmålet er om denne konferansen traff "menigheten", slik vi har hørt fra flere av våre respondenter, eller om den faktisk nådde ut til ledere og bedrifter. Meningene om dette synes å være delte.

Mediearbeid er krevende og svært uforutsigbart. SHdir og flere fra referansegruppen mener mediearbeidet burde vært prioritert høyere. Også her har det vært lite involvering av referansegruppen og SHdir. Alt tyder på at mediearbeidet burde vært planlagt og organisert på en annen måte fra starten. I en tidlig fase av prosjektet burde det vært utarbeidet en mediestrategi som skulle være styrende for prosjektet, det var også meningen i følge dokumentene vi har studert. Men det var først i handlingsplanen *Usynlig psyk...* fra januar 2004 at en mediestrategi er tatt inn på én side (pkt. 4). Slik vi ser det er dette ingen fullgod helhetlig strategi, men først og fremst omtale av noen tiltak.

Både de virksomhetene og organisasjonene som referansegruppens medlemmer kommer fra og SHdir har god kompetanse og ressurser på medieområdet. Disse kunne med fordel vært trukket inn både i planleggingen og i gjennomføringen av mediearbeidet. Ved å samordne ressursene bedre og avklare en arbeidsdeling mellom partene tror vi at man hadde oppnådd en høyere grad av synlighet i mediene.

Målgruppetenkningen kunne nok vært sterkere i dette prosjektet. Vi mener Rådet burde lagt mer vekt på gjøre kartlegginger, innhente kunnskap om arbeidslivet og de ulike målgruppene på et tidlig tidspunkt. Dermed ville de

sittet med et mye bedre kunnskapsgrunnlag for både planleggingen og gjennomføringen av de forskjellige tiltakene.

7.4 Hvilke effekter har man oppnådd av de forskjellige tiltakene?

Prosjektet har hatt som overordnet mål å endre holdninger og atferd. Det er svært ambisiøst på et så komplekst felt hvor det eksisterer en stor grad av myter, fordommer og hjelpeløshet. Målene er samtidig formulert bredt og overordnet og ikke blitt operasjonalisert. Det gjør det vanskelig å kunne si noe sikkert om innsatsen har vært vellykket i forhold til det overordnede målet. Alle vi har snakket med mener at det er blitt større åpenhet rundt temaet psykisk helse de senere årene, men om det skyldes innsatsen til Rådet eller andre ting, er vanskelig å si. Dette er SHdir og Rådet også innforstått med, det er mange som har bidratt med å sette temaet på dagsorden. Derfor har vi i dette prosjektet begrenset evalueringen til å se på effekten av de viktigste tiltakene som er gjennomført på de gruppene som tiltakene henvender seg til, *brukereffektene*. Samfunnseffektene generelt kan vi ikke si noe om. Se kapittel 3 hvor vi beskriver mål og metode for evalueringen.

Vi tar for oss de fire informasjonstiltakene hver for seg og ser på effektene:

- **Heftene**

Heftene *Arbeidsmiljø og psykisk helse* (2003) og *Psykiske problemer og jobb* (2004) har blitt godt mottatt av dem som har bladd eller lest i dem, viser leserundersøkelsen. Leserne mener bladene har hatt nytteverdi, og omtrent halvparten av de som har lest i heftene, har brukt informasjonen fra heftene i sitt arbeid. Svarene vi fikk i leserundersøkelsen tyder på at det har både vært en kunnskapsøkning og en adferdsendring hos flere av leserne. Nærmere en femtedel av de som har lest i heftene, oppgir at de har endret måten de leder andre på og /eller at de har endret på oppfølgingsrutiner for sykemeldte. Også andre utsagn tyder på kunnskapsendring, økt forståelse med mer. Ledere er en vanskelig gruppe å nå med informasjon, de har en travel hverdag og er ofte svært selektive på hva de vil lese. Gjennom samtalene vi hadde med referansegruppen og SHdir, fikk vi også et klart inntrykk av at heftene hadde en funksjon og dekket et behov.

Man bør si seg fornøyd med at over en tredel av respondentene husker heftene etter så lang tid. Vi tror oppslutningen om heftene ville vært enda høyere dersom undersøkelsen hadde vært gjennomført tettere opp til utgivelsestidspunktene. Nå har det gått henholdsvis to og tre år siden de kom ut og før de ble evaluert. Det forteller oss at Rådet har truffet bra både i forhold til målgruppen ledere, som har vært gjenstand for undersøkelsen, og valg av temaer i heftene. At Rådet testet det første heftet ut på ledere har sikkert også vært en viktig medvirkende faktor. Rådet har dessuten lang erfaring i å lage slike publikasjoner og er dyktige til å finne god vinkling på stoffet.

Vårt ankepunkt går på spredning og bruk av heftene, og muligens også om heftene var for omfattende informasjonsmessig. De bør vurdere å begrense stoffet med tanke på at målgruppen er travel og har begrenset tid.

- **Idé- og læringstorgene**

SHdir hadde store forventninger til idé- og læringstorgene og kunne ha ønsket større satsing på dette tiltaket. Rådet har gitt dette tiltaket høy prioritet i handlingsplanen, men er ikke helt fornøyd med hva de har fått til selv om de har justert programmet underveis på bakgrunn av deltakernes evalueringer. Tiltaket har ikke fått noe medieoppmerksomhet, så vidt vi vet. Referansegruppen kjenner i liten grad til idé- og læringstorgene. Interessen har derimot vært stor for å delta ute i fylkene, men programmet har fått blandet mottakelse. Oppfølgingen av torgene har vært mangelfull, dessverre, målet om lokale nettverk og lokal forankring ble ikke oppnådd. Vi tror Rådet burde ha satset enda mer på dette tiltaket fordi det gir en god kopling både til arbeidslivssentrene og til arbeidslivet. Rådet ville ha tjent på en bedre forankring av prosjektet i arbeidslivssentrene og ved å gjøre dem til viktige medspillere for å nå ut til arbeidslivet.

- **Jobb for livet-stafetten**

Gjennom intervjuene med representantene for de fire virksomhetene som har mottatt Jobb for livet-stafetten, forstår vi at stafetten har hatt betydning for deres arbeid med psykisk helse og har vært en inspirasjon til å arbeide videre og sette i gang nye tiltak. Det har vært en positiv utvikling på arbeidsplassen etter stafetten, blir det sagt. Ledere med personalansvar har fått høyere bevissthet og mer kunnskap, og det er blitt større oppmerksomhet og åpenhet rundt temaet. Så det har vært en positiv effekt i de virksomhetene som har vært mottagere av prisen.

Tanken bak stafetten var også at den skulle inspirere andre bedrifter enn de som fikk stafetten til å utvikle nye tiltak eller videreutvikle allerede eksisterende tiltak. Rådet håpet å få inn gode eksempler som de kunne benytte i Idébanken. I følge Rådet selv har de ikke fått inn så mange slike eksempler. Om det skyldes "at det står dårlig til der ute" eller at ordningen med stafetten og Idébanken er for dårlig kjent, vet vi ikke. Da måtte det vært gjort undersøkelser i bedrifter, og det ligger utenom rammen for dette prosjektet. Høyere medieprofilering ville nok ha bidratt til større interesse

- **Konferansen**

I Rådets handlingsplan understrekes betydningen av konferanser som en viktig arena for kunnskapsspredning og kunnskapsinnhenting. I desember 2005 ble en slik konferanse avholdt med tittelen *Verdt en jobb*. Rehabilitering av psykisk syke og inkludering gjennom arbeid var temaene, og målgruppene var brukere, fagfolk, forskere og beslutningstakere innen arbeid og psykisk helse.

Over 300 personer deltok på konferansen, og Rådet er godt fornøyd. De har fått mange gode tilbakemeldinger og sier at de klarte å nå utover "menigheten". Vi har imidlertid hørt noen uttalelser om det motsatte. Det er vanskelig for oss å ha noen mening om dens nytteverdi på bakgrunn av den informasjonen vi har fått. Vi vet at konferansen var godt kjent i referansegruppen, og flere der ga uttrykk for at programmet var bra.

- **Mediearbeidet**

Det er uklart hva som egentlig har vært Rådets mediestrategi og hvor effektivt og målrettet de har arbeidet mot mediene. Vi har ikke hatt tilgang til medieklippene og har heller ikke gjennomført noen undersøkelser mot medier/journalister. SHdir mener det er gjort for lite mot mediene eller at Rådet ikke har klart å få nok fokus på arbeidsliv og psykisk helse. Rådet selv innrømmer at de slet til å begynne med, men mener de har forbedret seg og at det har vært en positiv utvikling. SHdir og Rådet har med andre ord ikke samme oppfattelsen av mediearbeidet. I referansegruppen er det ulikt syn på hvorvidt Rådet har klart å få tilstrekkelig mediefokus på temaet. Vi tror i alle fall at det å få temaet på dagsorden i mediene, skape diskusjoner og debatter er viktig i et prosjekt som dette, spesielt dersom det kan knyttes til andre pågående tiltak og arrangementer. Vi tror Rådet kunne ha arbeidet mer målrettet mot mediene, gjerne i samarbeid med SHdir og de andre samarbeidspartnerne.

8 Konklusjoner og anbefalinger

Det har i de senere årene vært et stadig større fokus på problemer med psykisk helse på arbeidsplassen, og det kan se ut til at det samtidig har blitt større åpenhet rundt slike forhold. Hvorvidt Rådets arbeid har ført til økt kunnskap, endrede holdninger og atferd er det imidlertid vanskelig å si noe konkret om. Men vi kan ikke se bort fra at Rådets innsats har vært et positivt bidrag til denne utviklingen.

Vi har vurdert et utvalg av de viktigste informasjonstiltakene som Rådet har gjennomført i perioden 2002-2005. Rådet har gjort mye mer enn dette. Samlet sett må vi kunne si at Rådet har gjort et tilfredsstillende informasjonsarbeid tatt i betraktning rammene, delstrategien og det komplekse feltet som prosjektet dreier seg om. Det har utvilsomt vært et krevende arbeid hvor prosjektledelsen har måttet beherske også områdene kommunikasjon og arbeidsliv i tillegg til psykisk helse. Rådet er på god vei, de har utviklet seg og blitt tryggere på feltet arbeidsliv og psykisk helse. Potensialet er imidlertid ikke tilstrekkelig utnyttet, og Rådets arbeid burde ha vært mer integrert i andre strukturelle tiltak. SHdir burde også ha tatt et ansvar for dette og for øvrig gått mer aktivt inn i selve prosjektet. Videre kunne organisasjonene som er representert i referansegruppen, vært trukket sterkere inn og utfordret mer.

Nedenfor gir vi noen anbefalinger for det videre arbeidet med informasjon og kommunikasjon på området arbeidsliv og psykisk helse:

- **Informasjonsinnsatsen må fortsette**

Evalueringen har vist at det er stort behov for økt kunnskap på dette området både hos ledere og i arbeidslivet generelt. Temaet arbeidsliv og psykisk helse er minst like aktuelt og viktig i dag som det var for fire år siden. Mange mener at det har blitt større åpenhet rundt disse problemene både i samfunnet generelt og i arbeidslivet. Forholdene skulle derfor ligge godt til rette for å fortsette informasjonssatsingen for å øke kunnskapen og bidra til endrede holdninger og handlinger på dette området.

Prosjektet har hatt en god utvikling, Rådet har styrket sin kunnskap på feltet, mye nyttig erfaring er samlet gjennom det arbeidet som er gjort. Den kunnskapen og erfaringen som er høstet, bør være et godt grunnlag for en videreføring av informasjonssatsingen. Vi vil derfor anbefale at arbeidet videreføres, men at man i fortsettelsen finner andre måter å arbeide på.

- **Mål og mandat må vurderes på nytt**

Målene for prosjektet har vært ambisiøse. Å endre holdninger og handlinger er et langt lerret å bleke, og ressursene har vært små i forhold til målsettingen. Store overordnede mål er vanskelig å evaluere. I dette prosjektet har det også vært mange ulike målgrupper å forholde seg til.

I det videre arbeidet vil vi anbefale at det utarbeides en helt ny kommunikasjonsstrategi. Man kan gjerne beholde det overordnede målet, men det må brytes ned på delmål som lettere kan etterprøves og evalueres. Den eller

de som skal ha det operative ansvaret må trekkes med i strategiarbeidet for å få et reelt eierforhold til de mål og strategier man kommer fram til.

- **Organiseringen må endres**

En sterk innvending mot organiseringen av prosjektet er at det har vært for løsrevet fra andre strukturelle tiltak rettet mot arbeidslivet. Et større statlig engasjement og ansvar blir etterlyst. En har heller ikke vært flink nok til å trekke arbeidslivet inn i planlegging og gjennomføring og har dermed ikke hatt god nok oversikt over virksomhetenes ønsker og behov.

Videreføringen av arbeidet bør koples til andre pågående prosesser på området arbeidsliv og psykisk helse hvor man har andre virkemidler å spille på enn informasjon og kommunikasjon, for eksempel juridiske (IA-avtalen) og økonomiske.

Rådet bør likevel kunne ha en rolle i det videre arbeidet, det vil være behov for å trekke veksler på deres kunnskapsbase og den erfaringen de har opparbeidet gjennom prosjektet så langt. Hvilken rolle Rådet bør ha, må avgjøres av hvilken prosess arbeidet koples på. Dersom Rådet fortsatt skal ha gjennomføringsansvaret, vil de fortsatt ha behov for en referansegruppe med viktige aktører fra arbeidslivet. Men denne gruppen må involveres og forpliktes mer for å kunne fungere som en nyttig støttespiller for Rådet. Om det skal være de samme aktørene som i dag sitter i referansegruppen, bør vurderes. Det bør også vurderes å opprette mindre arbeidsgrupper knyttet opp til enkelttiltak.

Et alternativ er å legge hovedansvaret til et annet miljø. SHdir har god oversikt over de virksomheter som har store oppgaver på arbeidslivsområdet og som arbeider med å hindre utstøting og øke inkluderingen av psykisk syke. Disse vil utvilsomt ha stor nytte av å få styrket sitt informasjonsarbeide for å få bedre gjennomslag. Det er nærliggende å tenke på det nye NAV som en aktuell etat. Fordelen med et annet miljø er at arbeidet koples mot andre prosjekter og prosesser rettet mot arbeidslivet og at det er flere virkemidler å spille på.

Direktoratet som prosjektansvarlig bør også sette av ressurser til å gå mer aktivt inn i arbeidet, for eksempel gjennom en styringsgruppe. Kontakten og dialogen mellom SHdir og den som skal ha det operative ansvaret, bør styrkes.

- **Informasjon og kommunikasjon må brukes mer målrettet**

Alene er informasjonsvirkemidlet ofte svakt og gir liten effekt. I dette prosjektet har Rådet bare hatt dette ene virkemidlet til disposisjon. Som nevnt ovenfor mener vi at informasjonsinnsatsen burde koples til miljøer som også disponerer andre virkemidler, for eksempel juridiske, for å forsterke effekten av disse.

Informasjon og kommunikasjon må brukes målrettet, profesjonelt og ta utgangspunkt i målgruppens forutsetninger, interesser og kunnskap. Vi mener informasjonsinnsatsen bør bygge på solide kunnskaper om målgruppene, og der det er behov, bør det fortas kartlegginger av målgruppene.

Kunnskapsgrunnlaget om målgruppene må danne utgangspunktet for valg av strategi og tiltak.

Vi ser for oss at en rekke virksomheter får en rolle i videreføringen av arbeidet. Deres ressurser på informasjonsområdet bør i størst mulig grad koordineres og samordnes for å oppnå full effekt av informasjonsinnsatsen. Rolle- og ansvarsfordeling bør komme frem i en felles strategi.

- **Arbeidslivet må involveres i større grad**

Målet for prosjektet er å skape endringer i arbeidslivet slik at ”vi får et arbeidsliv med redusert utstøting og økt inkludering” (fra hovedmålet i delstrategien). Arbeidslivet er stort og involverer mange målgrupper på arbeidsgiver og arbeidstakersiden. Samtidig kan det deles inn i private og offentlige virksomheter, store og små, næringstyper, sektorer osv. Vi tror at strategien bør konkretisere nærmere hvilken del av arbeidslivet man skal prioritere slik at prosjektet ikke spenner for vidt og utvannes.

Samtidig blir det viktig å trekke arbeidslivet sterkere inn i prosessen, forankre arbeidet der i større grad og få dem til å ha en aktiv og medspillende rolle. Representanter fra arbeidslivet kan sitte i styringsgruppe, referansegruppe og ikke minst i arbeidsgrupper knyttet til tiltakene.

- **Tiltakene må henge bedre sammen**

I dette prosjektet har det vært satset på en rekke tiltak som mer eller mindre har støttet opp under hverandre. Tiltakene var fastlagt i delstrategien. Vi har satt spørsmålsteget ved om disse tiltakene har vært de rette, om de har gitt den synergien de skulle, om man har spredd seg for mye, osv.

Vi anbefaler at man i fremtiden satser på færre, men mer målrettede tiltak mot en mer begrenset målgruppe. Vi tror det er bedre med færre og større tiltak enn mange små. Det er også viktig at tiltakene klart forsterker hverandre og ikke minst at de henger godt sammen med de andre virkemidlene som benyttes i arbeidet mot utstøtning av personer med psykiske problemer.

Referanseark for Statskonsult

Tittel på rapport:	Arbeidsliv og psykisk helse
Statskonsults rapportnummer:	2006:5
Forfatter(e):	Sissel C. Motzfeldt og Marit Viggen
Evt. eksterne samarbeidspartnere:	
Prosjektnummer:	962300
Prosjektnavn:	Program for psykisk helse – evaluering av informasjonsarbeidet
Prosjektleder:	Sissel C. Motzfeldt
Prosjektansvarlig avdeling:	Strategi
Oppdragsgiver(e):	Sosial- og helsedirektoratet
Resymé/omtale:	<p>I rapporten har vi gjennom kvalitative undersøkelser evaluert innformasjonsinnsatsen til Rådet for psykisk helse over en periode på fire år, fra år 2002 til 2006. Til sammen har Rådet fått bevilget 12 millioner kroner over statsbudsjettet til formålet. Vi har konkludert med at Rådet har gjort et tilfredsstillende informasjonsarbeide tatt i betraktning rammene, delstrategien og det komplekse feltet som prosjektet dreier seg om. Vi peker på flere forbedringspunkter og anbefaler at prosjektet videreføres, men i en annen form.</p>
Emneord:	Informasjon, kommunikasjon, evaluering, informasjonsinnsats, psykisk helse, arbeidsliv.
Totalt antall sider til trykking (uten forside):	55
Dato for utgivelse:	24.04.2006
Utgiver:	Statskonsult as Postboks 8115 Dep 0032 OSLO www.Statskonsult.no