

Sammendrag

<i>Forfatter</i>	Tonny Kværne
<i>Grad</i>	Master i helsefremmende arbeid
<i>Fakultet</i>	Fakultet for helsevitenskap
<i>Institutt</i>	Institutt for helse, sosial- og velferdsfag
<i>Veileder</i>	Anne Inga Hilsen
<i>Innleveringsdato</i>	13.2.2018
<i>Oppgavens tittel</i>	Synergi i tverrprofesjonelt samarbeid - helse og arbeid
<i>Antall ord</i>	19549
<i>Søkeord</i>	Synergi, tverrprofesjonelt samarbeid, samarbeid, arbeid, helse, NAV

Mars 2016 lanserte Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet en felles strategi for tettere samarbeid mellom arbeid og helse. Samvirke mellom helsetjenesten og NAV vektet som viktigste virkemiddel for en helhetlig tjeneste for at flest mulig skal være i arbeid. Tverrprofesjonelt samarbeid (TPS) kan være en løsning på dette. Hensikten med undersøkelsen er å få økt kunnskap og utvikle et tverrprofesjonelt samarbeid mellom arbeidsfeltet og helsefeltet med utgangspunkt i praksis. Problemstillingen er «Hva mener de profesjonelle i en samarbeidsgruppe mellom NAV og helsetjenesten er synergien i samarbeidet?». Forskningsstrategi er aksjonsforskning hvor data genereres i en samarbeidsgruppe av profesjonelle fra helsefeltet og arbeidsfeltet. Teknikker og arbeidsformer som er benyttet er spørreundersøkelse og dialogverksted. Tre dialogverksteder basert på ulike arbeidsformer belyser problemstillingen. Sett fra de profesjonelles synsvinkel handler synergi om indre prosesser mellom de profesjonelle som samarbeider. Samtidig er medvirkning fra bruker vesentlig for de profesjonelle. En kultur for dialog som utvikles i samarbeidet mellom de profesjonelle legger grunnlaget for brukermedvirkning. Dette er omtalt som indre synergi. Synergi knyttes også til resultatet av samarbeid og omtales som ytre synergi knyttet til tre faktorer. For det første ved at økt deltagelse i arbeidslivet for brukergruppen gjennom samarbeidet gir en samfunnsgevinst. Flere i arbeid i denne brukergruppen vil gi et mindre samfunnsmessig produksjonstap og lavere belastning av velferdssystemet ved benyttelse av færre stønader fra NAV. Den andre faktor er en helsefremmende gevinst for den enkelte bruker gjennom deltagelse i arbeidslivet. Arbeid kan i seg selv kan være helsefremmende. For det tredje vil nye kreative løsninger og læring internt i samarbeidsgruppen påvirke kolleger og eksisterende

strukturer. Dette kan bidra til ytterligere nye løsninger og læring i felleskap som berører samarbeidsgruppen og bruker.

Dette dannet grunnlag for en modell for synergi i TPS som kan bidra til å skape en forståelse av synergi i samarbeid som igjen kan bidra til utvikling av gode tjenester på tvers av profesjoner og etater. Oppgaven synligjør muligheten for kunnskapsutvikling som ligger i samarbeid og illustrerer at aksjonsforskning kan være en hensiktsmessig strategi for kunnskapsutvikling.

Abstract

<i>Forfatter</i>	Tonny Kværne
<i>Grad</i>	Master i helsefremmende arbeid
<i>Fakultet</i>	Fakultet for helsevitenskap
<i>Institutt</i>	Institutt for helsefremmende arbeid
<i>Veileder</i>	Anne Inga Hilsen
<i>Innleveringsdato</i>	13.2.2018
<i>Oppgavens tittel</i>	Synergy in interprofessional collaboration - health and work
<i>Antall ord</i>	19549
<i>Søkeord</i>	Synergy, , health, work, cooperation

In Mars 2016 the Norwegian Directorate of Health and the Labour and Welfare Directorate launched a joint strategy for closer cooperation between work and health. Cooperation between the health services and the department of Labour and Welfare (NAV) was considered the most important aspect for a comprehensive service enabling most people to stay at work. Interprofessional collaboration in practice (IPC) can be the solution. The purpose of the inquiry is to increase knowledge and develop IPC between the fields of work and the health services. The main question of the inquiry is: «How does a group of professionals from the health service and NAV define the synergy of the collaboration?”. In this study, action research is applied as the research strategy. Data is generated in a collaborative group of professionals from the health field and field of work. Techniques and work forms used are questionnaire and workshops. Three workshops with different work forms were arranged to research the question of the inquiry. From the professional’s perspectives, the synergy concerns the inner processes of the collaboration between the professionals. Furthermore, the user involvement was fundamental to the professionals. A culture of dialogue was developed in collaboration between the professionals. This culture grounded the understanding of user participation. This is referred to as inner synergy. Synergy is also linked to the outcome of collaboration and is referred to as external synergy. External synergy is linked to three factors. At first, increased participation in the working life of the user group greatly impacts on society. The second factor is a health promotion benefit for the individual user through participation in work life. Thirdly, new creative solutions and learning in the collaboration group will

affect colleagues and existing structures. This can contribute to development of further new solutions and knowledge affecting the collaboration group and user.

These findings demonstrate the possibility of knowledge development within collaboration and illustrates that action research can be an appropriate strategy for knowledge development.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag

Abstract

1	Innledning.....	1
2	Kunnskapsstatus	3
3	Problemstilling	5
4	Kontekst.....	7
5	Metode - metodologi	8
6	Situering – egen rolle.....	16
7	Forskningsetikk	20
8	De tre dialogverkstedene og veien videre.....	23
9	Dialogverksted 1.....	26
9.1	Resultat dialogverksted 1	27
9.2	Gjennomføring av dialogverksted 1	30
9.3	Refleksjon over dialogverksted 1.....	30
10	Dialogverksted 2.....	31
10.1	Resultat dialogverksted 2, tema 1	32
10.2	Resultat dialogverksted 2, tema 2	38
10.3	Gjennomføring av dialogverksted 2.....	40
10.4	Refleksjon over dialogverksted 2.....	41
11	Dialogverksted 3.....	44
11.1	Resultat dialogverksted 3, tema 1.	44
11.2	Resultat dialogverksted 3, tema 2	46
11.3	Resultat dialogverksted 3, tema 3	50
11.4	Gjennomføring av dialogverksted 3.....	53
11.5	Refleksjon over dialogverksted 3.....	53
11.6	Veien videre	55

12	Drøfting	55
12.1	Tverrprofesjonelt samarbeid til samfunnets beste.....	56
12.2	Kreativitet, helhetstenkning og handlinger i tverrprofesjonelt samarbeid.	58
12.3	Brukers beste i tverrprofesjonelt samarbeid.....	60
12.4	Synergi som helhet og del	62
12.5	Lokal modell for beskrivelse av synergi i tverrprofesjonelt samarbeid	63
13	Avslutning	65
13.1	Oppsummering	65
13.2	Vurdering av forskningsstrategi, teknikker og arbeidsformer.	67
13.3	Forskeren i feltet.....	68
13.4	Videre forskning.....	69
	Litteraturliste	70

1 Innledning

Mars 2016 lanserte Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet en felles strategi for tettere samarbeid mellom arbeid og helse. Samvirke mellom helsetjenesten og NAV vektet som det viktigste virkemiddel for en helhetlig tjeneste for at flest mulig skal være i arbeid. Arbeid defineres som en viktig helsefremmende faktor (HOD & NAV, 2016, s. 38,41-44). Strategien lanseres få år etter Samhandlingsreformen, hvor samhandling i helsetjenesten er løftet frem som viktig for å gi befolkningen en god helsetjeneste der de bor (HOD, 2009).

En tid med faglig spesialisering og vertikal ansvarstagende mellom forvaltningsnivåer gir grunnlag for fragmentering. Utfordringene beskrevet i Samhandlingsreformen og Strategi for arbeid og helse vektlegger samarbeid som løsning (HOD & NAV, 2016; HOD, 2009). Å skape god velferd med vekt på samarbeid mellom praksisfelt og utdanning, mellom profesjonelle, med brukere, mellom forvaltningsnivåene og med frivillige organisasjoner definerer dette som et samfunnsoppdrag. Behov for ny kunnskap om samhandling og tverrprofesjonelt samarbeid oppstår (Ailsa, Lart, & Bostock, 2014; Willumsen, Sirnes, & Ødegård, 2014).

Begrepet tverrprofesjonelt samarbeid tenderer til å være for smalt. Det inkluderer ikke brukeren, frivillige organisasjoner og institusjoner. På engelsk anvendes ofte begrepet samarbeidspraksis (collaborative practice) fremfor tverrprofesjonell praksis (interprofessional practice) for å inkludere flere parter i samarbeid. En bredere forståelse av tverrprofesjonelt samarbeid vil omhandle: innhold i de enkelte profesjoner, å lære av og med hverandre og strukturer på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå. Tjenestetilbudet utvikles av brukere og profesjonelle sammen, fremfor tjenester profesjonelle tilbyr og brukere mottar (Willumsen, Sirnes, & Ødegård, 2016, s. 19-21).

Willadssen (2014, s. 56-57) beskriver virksomhetens produksjon eller tjenesteyting og arbeidsmiljø som en og samme sak. Arbeidsmiljøet er en del av virksomhetens tjenesteyting. Utvikling av virksomhetens tjenesteyting påvirker og utvikler arbeidsmiljøet gjennom det daglige arbeidet. Sørensen, Mac, Limborg og Pedersen (2008, s. 200) knytter det til arbeidets produktive kjerne, her kalt arbeidets kjerne, og det som skaper mening for arbeiderne. Arbeidets kjerne i helse og velferdssektoren er samarbeidet mellom

profesjonene og bruker for å levere en god tjeneste. Det er den produktive aktivitet som gir arbeidet mening for de profesjonelle (Sørensen et al., 2008, s. 209).

Empowerment og likhet er grunnverdier i helsefremmende arbeid. Definisjonen av empowerment er her å legge til rette for deltagende beslutninger og frie valg på individ- og strukturnivå. Det har i seg en gjensidig påvirkning mellom individet og miljøet. (Tones & Green, 2010, s. 38-49).

I helsefremmende arbeid og arbeidsmiljø er det flere modeller som tegner et helhetlig og relasjonelt bilde av helsefremmende arbeidsplasser. Modellene synligjør viktigheten av samarbeid på flere nivå, mellom kolleger, med leder, med bruker og kunde. Det sentrale er integrering mellom arbeidets kjerne og helse som ressurs (Fleming, 2012; Sørensen et al., 2008; Willumsen & Ødegård, 2016). Dette har paralleller til settingstenkning og settingstilnærming i helsefremmende arbeid hvor helhetstenkning og samarbeid er grunnprinsipper (Scriven, 2012a). Det er mange begreper og beskrivelser av samarbeid. De engelske uttrykkene «partnership», «collaboration» og «participation» danner grunnlaget for diskursen rundt dette i helsefremmende arbeid og settingstilnærming (Scriven, 2012b). Samhandlingsreformen (HOD, 2009) og Arbeid og helse – et tettere samvirke (HOD & NAV, 2016) er politiske dokumenter som trekker frem samhandling og samarbeid som viktig for gode helse- og velferdstjenester. Tverrprofesjonelt samarbeid er en del av svaret på dette samfunnsoppdraget (Willumsen et al., 2016).

Tones og Green (2010, s. 91-97) bruker begrepet sosial kapital for å utdype ressurser i et sosialt felleskap. Willadssen (2014, s. 117) bruker begrepet kultur for å uttrykke «slik gjør vi det» knyttet til arbeidsmiljø. Willadssen (2014, s. 25) sin relasjonelle modell av arbeidsmiljøet synligjør relasjoner som ressurs. Modellen er relasjonell ved å illustrere samspillet mellom menneskene på arbeidsplassen. De som inngår i dette samspillet er kolleger, leder og kunde/pasient. Relasjonell knyttes også til forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsoppgavene. Modellen omkranses av fysiske, kjemiske osv. faktorer som påvirker betydning for arbeidsmiljøet. Modellen illustrerer en helhetlig sammenheng i de nevnte relasjonelle sammenhenger. Med utgangspunkt i det mellommenneskelige samspillet den relasjonelle modellen omfatter, ønsker jeg å undersøke hvordan synergien av tverrprofesjonelt samarbeid viser seg i praksis.

2 Kunnskapsstatus

Litteratursøk viser at det er gjort mye forskning på effekt av tverrprofesjonelt samarbeid (TPS). Det er utfordrende å sammenfatte effekt av TPS som intervensjon. Det er motstridende konklusjoner om effekt, og det trekkes frem at det er behov for mer ensrettet forskning (Brandt, Lutfiyya, King, & Chioreso, 2014; Zwarenstein, Goldman, & Reeves, 2009). I mitt søk fant jeg en oppsummering som kun vurderte effekt av tverrprofesjonelt samarbeid i praksis (Zwarenstein et al., 2009). Formålet med studien var å vurdere påvirkning av praksisbaserte intervensjoner designet for å endre TPS, sammenlignet med ingen intervensjoner eller alternative intervensjoner. De primære utfallsmålene var pasienttilfredshet og/eller effektiviteten/virkning av helsetjenestene som ble ytt. Sekundærmål var graden av TPS som ble oppnådd. Randomiserte kontrollerte studier (randomized controlled trials – RCT) av praksisbasert TPS-tilnærming ble inkludert. En metaanalyse av studienes utfall var ikke mulig da kun fem studier ble inkludert og studiene var ulike i forhold til klinisk setting, intervensjon og utfallsmål. En studie av daglige tverrfaglige runder på en avdeling i et akuttisykehus viste positiv påvirkning av lengde på oppholdet og totale kostnader. En studie av lokalsykehus viste ingen innvirkning på lengde av opphold. Månedlig tverrprofesjonelle møter forbedret utskriving av medikamenter i pleiehjem. Videokonferanse sammenlignet med telefonkonferanse i multidisiplinære saker viste blandede resultater. Flerfaglige møter med ekstern veileder som brukte strategier for å bedre samarbeid, viste økt revisjonsaktivitet og bedret omsorg. Forfatterne konkluderer at TPS kan forbedre prosesser i helseomsorgen og helsemål. Få antall studier, utfordring med å definere TPS, studienes heterogenitet og variasjon i setting gjør det vanskelig å generalisere hovedelementer i TPS og dens effektivitet. Det er behov for flere studier om TPS, kvantitative og kvalitative, av god kvalitet og med TPS som hovedfokus. (Zwarenstein et al., 2009).

Mye av forskningen retter seg mot en definisjon eller et rammeverk for å forstå tverrprofesjonelt samarbeid i praksis eller tverrprofesjonell utdanning (Reeves et al., 2011; Xyrichis & Ream, 2008).

Flere av studiene konkluderer med at det er forskjeller mellom profesjonene i innstilling til tverrprofesjonelt samarbeid i praksis (Braithwaite et al., 2013; Schadewaldt, McInnes, Hiller, & Gardner, 2013). En studie så bare på samarbeid mellom to profesjoner i primærhelsetjenesten (Schadewaldt et al., 2013).

Mange studier har helsevesenet som setting (Braithwaite et al., 2013; Brandt et al., 2014; Reeves et al., 2011; Schadewaldt et al., 2013; White, Cornish, & Kerr, 2017; Xyrichis & Ream, 2008; Zwarenstein et al., 2009) og få tar utgangspunkt i andre settinger (McKean et al., 2016; Putland, Baum, Ziersch, Arthurson, & Pomagalska, 2013). Dette bekreftes også av Reeves et al. (2011). I søket kom det ikke frem studier som berører tverrprofesjonelt samarbeid mellom helse og arbeid svarende til helsetjenesten og NAV i Norge (HOD & NAV, 2016). Samarbeid mellom arbeidsfeltet og helsefeltet er relevant for videre utforskning.

Hovedfokuset i de fleste studiene er samarbeid mellom profesjonene. (Brandt et al., 2014; Reeves et al., 2011; Xyrichis & Ream, 2008; Zwarenstein et al., 2009). Mange av studiene trekker inn pasienter/brukeres erfaring som en del av utfallet, men det finnes færre som undersøkte medvirkning. De fleste studier undersøker samarbeid mellom profesjonene (Brandt et al., 2014; Reeves et al., 2011; Xyrichis & Ream, 2008; Zwarenstein et al., 2009).

Willumsen og Ødegård (2016) har skrevet boken «Tverrprofesjonelt samarbeid – et samfunnsoppdrag» for å øke kunnskapen om hva tverrprofesjonelt samarbeid handler om praktisk og teoretisk. De tar for seg politiske og lovmessige forhold rundt tverrprofesjonelt samarbeid. Brukerperspektivet trekkes inn og defineres som en del av begrepet. Fokuset legges på profesjoner og praksis fremfor fag. Det sentrale er å integrere bruker og vekte samarbeid mellom profesjonsutøvere om felles oppgaver eller prosjekter. Samarbeid som prosess og synergi beskrives sammen med dynamikken mellom aktørene. Det presenteres modeller for tverrprofesjonelt samarbeidet med utgangspunkt i sosial teori, spesielt sosial kapital. Positive og negative sider ved samarbeid som prosess drøftes og det henvises til litteratur som trekker frem forutsetninger for at det skal være vellykket. Tverrprofesjonell praksis skal styrke tilbud til brukere, og tverrprofesjonell utdanning skal styrke studentenes læring.

Gjennom mine søk kom det ikke frem artikler som berører samarbeid mellom arbeidsfeltet og helsetjenesten. De fleste studier fokuserte på tverrprofesjonelt samarbeid i helsevesenet og samarbeid mellom profesjonsgruppene innad i helsevesenet.

3 Problemstilling

Det foreligger en nasjonal strategi for å fremme helse gjennom utvikling av et tettere samvirke mellom arbeid og helse (HOD & NAV, 2016). Det er varierende dokumentasjon på effekt av tverrprofesjonelt samarbeid som er eksempel på samvirke. De fleste studier er gjort på samarbeid i helsevesenet. Jeg deltar i et prosjekt mellom NAV, sykehus og kommunen hvor målsetningen er å utvikle en modell for samarbeid for å hjelpe brukere som er sykemeldt, tilbake i arbeid. Samarbeidsprosjektet mellom NAV, sykehus og kommunen vil av hensyn til anonymitet videre omtales med det fiktive navnet Prosjekt SL. Med utgangspunkt i den nasjonale strategien og det lokale prosjektet jeg deltar i, ønsker jeg å så nærmere på samarbeid mellom NAV og helsetjenesten. Hensikten med oppgaven er å se på utfordringer i samarbeidet mellom NAV og helsetjenesten basert på de ansatte profesjoners erfaring.

Samarbeid presenteres ofte som noe verdifullt og baseres på en form for logikk hvor det er vanskelig å se for seg en praktisk hverdag uten samarbeid. Forskningen på ulike typer samarbeid er ikke entydig på sammenhengen mellom samarbeid og konsekvenser for bruker. I praksis er det slik at vi må samarbeide, men vi er ikke sikker på hvordan dette skaper gode tjenester (Ødegård, 2016, s. 113). I et tverrprofesjonelt samarbeid integreres andre faggruppers kunnskap og ferdighet. Det skapes en «merviten», ny viten som deltagerne skaper sammen og som de ikke kan oppnå hver for seg (Willumsen & Ødegård, 2016, s. 39). Av praktiske grunner og for å begrense oppgavens omfang velger jeg å fokusere på de profesjonelles mening. I et større prosjekt ville det være opplagt å generere data sammen med brukerne av tjenesten som skal utvikles.

Sørensen et al. (2008, s. 208,211) skriver at mening i arbeidet knyttes til den produktive aktivitet eller arbeidets kjerne. For omsorgsarbeidere er sosiale relasjoner, prosessorientering og utvikling av faglig, pedagogisk og sosial kompetanse viktig for kvalitet på kjerneoppgavene i arbeidet. Dette gjelde ikke bare relasjoner til pasienter eller klienter, men også kolleger og samarbeidspartnere. Det som skaper mening henger da sammen med samarbeid som produktiv aktivitet.

For å gjøre dette mer presist og håndgripelig for undersøkelse formulerer jeg problemstillingen til følgende spørsmål og etterfølgende delspørsmål:

Hva mener de profesjonelle i en samarbeidsgruppe mellom NAV og helsetjenesten er synergien i samarbeidet?

De profesjonelle som representerer arbeidsfeltet er ansatte i NAV Lokalt, NAV Arbeidslivssenteret og en arbeids- og inkluderingsbedrift. De profesjonelle som representerer helsefeltet er ansatte fra kommunen og spesialisthelsetjenesten. Disse personene utgjør en samarbeidsgruppe som har utarbeidet en modell for samarbeid og arbeider i praksis for å teste ut og utvikle modellen.

Med utgangspunkt i Lasker, Weiss og Miller (2001, s. 183-184) og Corbin og Mittelmark (2008, s. 365) benyttes denne definisjon av synergi: det som gjennom felles bidrag fremmer deltagerens evne til å være kreative, helhetstenkende, realistiske og handlende samtidig som de tar hensyn til deltagerens behov og samfunnets beste. Synergi er et uttrykk for arbeidets produktive aktivitet.

Ut fra dette vil jeg formulere disse forskningsspørsmål:

1. Hva kjennetegner kreativitet, helhetstenkning og handling i samarbeidet?
2. Hvordan blir brukerens behov ivaretatt i samarbeidet?
3. På hvilken måte er samarbeidet til samfunnets beste?

Svar på denne problemstillingen vil bidra til økt kunnskap om hvordan profesjoner ser samarbeid mellom arbeidsfeltet og helsefeltet. Det kan belyse hvordan relasjoner mellom arbeidsfeltet og helsefeltet legger grunnlag for samarbeid for å forbedre tjenestene. De profesjonelles erfaring av relasjonene vil belyse om eksisterende strukturer er hensiktsmessige for et godt samarbeid mellom feltene. Mitt masterprosjekt vil kunne bidra til å utvikle nye begreper og teori om tverrprofesjonelt samarbeid i settinger innen velferdstjenesten hvor det er naturlig at arbeidsfeltet og helsefeltet sammen utgjør en viktig del av tjenesteytingen. Den felles tjenesteytingen må sees i sammenheng med målsetning for Prosjekt SL som er å utvikle og å prøve ut en modell for samarbeid mellom arbeidsfeltet og helsefeltet. Prosjekt SL utgjør kontekst for masterprosjektet. Samtidig representerer målet for Prosjekt SL grunnlaget for det prosjektgruppen skal gjøre. (Coghlan & Brannick, 2014, s. 10). Mitt masterprosjekt kan betraktes som en del av et større

prosjekt. Masterprosjektets hensikt er at praksisfelleskapet utforsker synergien i samarbeidet gjennom aksjonsforskning.

4 Kontekst

Prosjekt SL ble opprettet i 2015 for å utvikle og prøve ut en samarbeidsmodell for å gi tjenestetilbud til pasienter med uspesifikke plager hvor arbeid er i fokus.

Samarbeidsaktører er NAV Lokalt, NAV Arbeidslivssenteret, kommunen, en arbeids- og inkluderingsbedrift og sykehuset. Viktige føringer i prosjektet er å involvere bruker aktivt, rask avklaring og oppfølging, samt å spille på eksisterende tilbud og ressurser. En eller to personer fra de nevnte organisasjoner utgjør nå en samarbeidsgruppe som operasjonelt skal teste ut samarbeidsmodellen.

Samarbeidsmodellen for prosjektet ser ut som følger:

Presentasjon	Individuell VL	Fremlegg i teamet	Oppfølging
Deltagerne møter samtidig Informasjon Grunnlag for veiledningen	Fremtid Nå Muligheter	Deltagerens situasjon fremlegges Deltager velger om vil delta Neste skritt avklares	Veileder Hensiktsmessige tiltak Samtidige tiltak

Tabell 1

Deltagere rekrutteres fra NAV Lokalt etter to måneders sykemelding. Deltagerne møter i gruppe, får en felles introduksjon av hva som skal skje og får presentert grunnlaget for veiledningsprosessen. Deretter får de en times individuell veiledning av en av prosjektgruppens medlemmer. Etter veiledningen legges brukerens sak frem for hele prosjektgruppen. Bruker får selv velge om de vil være med og/eller om veileder skal legge frem saken. Nest skritt i brukerens prosess avtales i teamet sammen med bruker. Tiltak iverksettes så rask som mulig vurdert av teamet og bruker i fellesskap. Bruker har alltid en person han/hun kan kontakte i Prosjekt SL.

5 Metode - metodologi

Problemstillingen er tett knyttet til praksis. Den har et utforskende og utviklende fokus (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2010, s. 57-58). Jeg velger derfor aksjonsforskning som metodetilnærming. Samarbeid har mange former og utvikles ulikt i ulike settinger. Skal vi bedre kvaliteten på samarbeidet må vi vite hvordan samarbeidende aktører ser på samarbeid for å vite hvordan samarbeidet kan forbedres. (Ødegård, 2016, s. 113-114)

Utforskning og utvikling av samarbeid med utgangspunkt i praksis og å generere data sammen i samarbeidet vil belyse problemstillingen på en god måte. Aksjonsforskningens tre hovedelementer; handling, forskning og deltagelse, er gode forutsetninger for dette (Greenwood & Levin, 2007). Handling og deltagelse er også elementer som inngår i begrepet synergi i denne sammenheng. Jeg vil videre utdype dette gjennom kunnskapssyn, metodevalg og etikk.

Vitenskapssyn

Vitenskapssynet i denne oppgaven bygger på at den sosiale virkelighet er sosialt konstruert. Mennesket er produkt og produsent av virkeligheten (Kalleberg, Malnes, & Engelstad, 2009, s. 21) Verden gir mening gjennom interaksjon mellom mennesker. Den sosiale virkelighet skapes ved handling og meningsdannelse. Ved å undersøke disse som representasjon av virkeligheten vil vi oppfatte strukturelle egenskaper ved samfunnet (Tjora, 2012, s. 21).

Videre tar vitenskapssynet utgangspunkt i en fenomenologisk forståelse. Nyeng (2012) beskriver fenomenologi slik: «det dreier seg i praksis om studier som tar for seg hvordan mennesket opplever ulike sider ved sin tilværelse, hvilket innhold som fyller bevisstheten, og hvordan deres tanker og refleksjoner avslører hvilket forhold som fremstår som virkelig for dem. Fenomenologisk forskning utleder dermed et syn på kunnskap fra hva det vil si å være mennesket med bevissthet.» (Nyeng, 2012, s. 33).

Kunnskap oppstår og vurderes gjennom handling. Ny kunnskap genereres i en prosess hvor handling og refleksjon kombineres. Kommunikasjon og samhandling med andre mennesker er essensielle komponenter for læring. Dette foregår gjennom diskurser hvor engasjerte mennesker gjennom utveksling på flere plan (erfaring, ferdigheter med mer) utforsker eller løser felles problemstillinger. I denne prosessen genereres mening gjennom

handlingene samtidig kan resultatet av handlingene føre til refleksive prosesser som genererer ny meningsdannelse. Dette legger grunn for lokal kunnskapsdannelse som igjen kan være grunnlag for kunnskapsdannelse i større sammenhenger. Det kan utløse kritisk tenkning og kreativitet i utenforliggende sammenhenger hvor de samme prosesser oppstår. (Greenwood & Levin, 2007, s. 62-66).

Sett i lyset av Skjervheims filosofi er forskeren en aktiv deltager i aksjonsforskningsprosessen (Greenwood & Levin, 2007, s. 65). Forskeren må være en del av saken sammen med dem saken angår (Skjervheim, 2001). Forskeren kan ikke stå på utsiden å betrakte prosessen objektivt. Han/hun må være en del av det for å forstå og bidra til utvikling gjennom å skape nye løsninger på problemer for den problemene gjelder, sammen med den det gjelder. Begge parter, eller alle involverte, deltar i en kunnskapsprosess som skaper ny innsikt for alle involverte (Greenwood & Levin, 2007, s. 51)

I aksjonsforskning kan dette utledes til de tre hovedprinsipper Bradbury (2015, s. 7) trekker frem om aksjonsforskning: (1) selvet er relasjonelt, (2) våre systemer søker helhet over tid, utvikler og vokser kontinuerlig, fokuset er sosial handling som er praktisk og frigjørende og (3) vår kunnskap oppstår som et bidrag til oss selv og andre. Tiller (2007, s. 55) skriver at aksjonsforskning er sterkt knyttet til den teoretiske verden. Aksjonsforskning har som mål å bidra med ny teoretisk kunnskap og dens interesse er praksis. Den er designet for å være midt i den virkelige verden for å generere nye teorier hvor det styrende er felles målsetning og en streben etter kontinuerlig forbedring av eksisterende praksis.

Jeg vil ta utgangspunkt i Greenwood og Levin (2007, s. 94) sin ko-generative modell (The Co-generative model) for å skape overgangen til den variant av praktisk aksjonsforskning jeg baserer masterprosjektet på. Modellen består av fire steg: (1) problemdefinisjon, (2) arenaer for kommunikasjon med gjentakende refleksjon og læring, (3) problemløsning gjennom handling og (4) utvikling av muligheter for læring og refleksjon i og av handling. I sin helhet er modellen en gjensidig læringsprosess mellom deltagere (insiders) og forskere (outsiders). Insiders er dem et aksjonsforskningsprosjekt fokuserer på og som eier problemet. «Outsiders» er forskerne som skal legge til rette for og stimulere til en gjensidig læringsprosess hvor målet er å løse lokale problemer. Samtidig skal «Outsiders» generere

bidrag til den vitenskapelige diskurs. «Insider» og «outsider» er både like og ulike. «Insiders» skal leve med endringene etter prosjektet, mens «outsiders» forlater prosjektet. Samtidig er «insider» den sentrale aktør i hva forskningsaktiviteten skal være. Grunnlagt er å skape læring for de involverte som eier problemet og for forskerne som er involvert i aksjonsforskningen som prosess. Jeg har hatt rolle som deltager (insider) og forsker (outsider) i prosjektet. Forskerrollen har vært å legge til rette for kommunikasjon og læring. Felles arenaer for læring i felleskap har vært tre dialogverksteder.

Problemstillingen er utledet fra samarbeidsgruppen hvor jeg har vært deltager over tid. Det er jeg som har satt ord på problemstillingen som «outsider». Samtidig er utfordringene problemet berører fremkommet gjennom dialog i samarbeidsgruppen hvor jeg er «insider» og aktivt har deltatt i diskursene omkring problemer samarbeidsgruppen opplever. Som eksempel ble ordet synergi brukt i flere sammenhenger før masterprosjektet startet, og vi i samarbeidsgruppen hadde flere diskusjoner om hva det innebar. Jeg introduserte aksjonsforskning for samarbeidsgruppen som forslag til strategi for å utvikle og teste modellen for samarbeid. Konkret presenterte jeg rundene for aksjonsforskning (The spiral of Action Research Cycles) for gruppen tidlig i samarbeidet (Coghlan & Brannick, 2014, s. 11). Metodene og arbeidsformen i masterprosjektet er valgt for å legge til rette for å skape læring og kunnskap om synergien i samarbeidet. Analysene mellom verkstedene ble gjort for å generere videre læring og kreere felles mening til det som kom frem i verkstedene. I skriveprosessen ble forskerrollen mer fremtredende da en helhetlig analyse med utgangspunkt i kategorier og modeller fra verkstedene, sammenlignet med teori, gav opphav til en modell for synergi i tverrprofesjonelt samarbeid (Greenwood & Levin, 2007, s. 92-98).

Utfordringen som samarbeidsgruppen trekker frem, er å formidle synergien i samarbeidet til egne virksomheter og ikke minst andre miljøer hvor denne kunnskap kan være til nytte. I oppsummeringen av dialogverksted 3 har jeg skrevet følgende: «Prosjekt SL har fått oppmerksomhet på eksterne arenaer, men vi føler ikke vi får drahjelp og oppmerksomhet i egne organisasjoner. Det må vi selv sørge for og arbeide for å oppnå». Min medhjelper som skrev referat fra dialogverksted 3, har skrevet følgende med utgangspunkt i et utsagn fra en av samarbeidsgruppens medlemmer: «Har følt – Prosjekt SL har fått mye blest utenfor kommunen, men får ikke så mye drahjelp fra egne. Gruppen er veldig enig i denne

uttalelsen». Det er en viktig del av samarbeidets praktiske utfordring fremover. Videre arbeid med utgangspunkt i verksted 3, vil synliggjøre anvendeligheten av metodene benyttet ut over gruppens læring i prosessen og resultatene presentert i denne oppgave.

Samarbeidsgruppen bekrefter aksjonsforskning som anvendbar forskningsstrategi gjennom resultatene som presenteres i masterprosjektets ulike faser og i de individuelle uttrykk for læring som kommer spontant i verkstedene. (Greenwood & Levin, 2007, s. 100-101).

Aksjonsforskning kan betraktes som en strategi basert på «mixed methods» (blandede metoder) hvor kontekst legger grunnlag for valg av teknikker og arbeidsformer (Greenwood & Levin, 2007, s. 98). Dette samles gjennom en forskningsstrategi som her bygger på verdier og prinsipper for aksjonsforskning. Viktige verdier og prinsipper er felles eierskap, å skape en arena for gjensidig læring og aktiv deltagelse i prosessen (Greenwood & Levin, 2007, s. 90-93). Denne tankegang la grunnlaget for valg av teknikker og arbeidsformer knyttet til dette masterprosjektet.

Co-operative Inquiry – samarbeidende undersøkelse

Med utgangspunkt Greenwood og Levin (2007, s. 92-93) sin beskrivelse av forskningsstrategi i aksjonsforskning bygger denne oppgaves forskningsstrategi på co-operative inquiry.

Dette handler om aksjonsforskning som forskning med mennesker fremfor forskning på mennesker. Deltagerne er ikke informanter, men medvirkende subjekter og medforskere. Samarbeidende undersøkelse bygger på flere kunnskapsformer i samspill. Heron og Reason (2001, s. 179) beskriver det slik: “There is a radical epistemology for a wide-ranging inquiry method that integrates experiential knowing through meeting and encounter, presentational knowing through the use of aesthetic, expressive forms, through words and concepts, and practical knowing-how in the exercise of diverse skills — intrapsychic, interpersonal, political, transpersonal and so on. These forms of knowing are brought to bear upon each other, through the use of inquiry cycles, to enhance their mutual congruence, both within each inquirer and the inquiry group as a whole.” I masterprosjektet var intensjonen å undersøke samarbeidet for å utvikle det videre. Hensikten var å beskrive erfaringene fra samarbeidet og utvikle samarbeidet ut fra læringen i prosessen. Den praktiske kunnskap ble satt ord på og gjort tilgjengelig gjennom

den samarbeidende undersøkelsens ulike sykluser (Heron & Reason, 2001, s. 180). Undersøkelsen ble utført gjennom tre dialogverksteder (Farner, 2008, s. 11-12). Verkstedene er organisert med hensikt å mobilisere praktisk viten. Verkstedene utviklet praktisk kunnskap i seg selv samtidig med de øvrige tre kunnskapsformene (Heron & Reason, 2001). Jeg ser dette i samsvar med hva Heron og Reason (2001, s. 180) skriver om samarbeidende undersøkelser og «transformative inquiries»: “Primacy is given to transformative inquiries that involve action, where people change their way of being and doing and relating in their world in the direction of greater flourishing. This is on the grounds that practical knowing-how consummates the other three forms of knowing propositional, presentational and experiential - on which it is grounded.”

Hvert verksted kan betraktes som faser i en prosess. Dialogverksted 1 besto i å kartlegge hva tverrprofesjonelt samarbeid er, hva synergi innebærer og hva som bør undersøkes nærmere for å få kunnskap om synergi i samarbeid. I dialogverksted 2 undersøkes tverrprofesjonelt samarbeid med utgangspunkt i spørsmål og tema samarbeidsgruppen kom frem til fra dialogverksted 1. Dialogverksted 2 er gjennom spørsmål under hvert tema handlingsorientert. Dialogverksted 3 undersøker læringen gruppen har gjort i dialogverksted 1 og 2. Dialogverksted 3 avsluttes fremtidsrettet med fokus på handling i det overordnede Prosjekt SL. Dialogverksted 1 og 2 har gjennom felles produsert kunnskap om tverrprofesjonelt samarbeid lagt grunnlag for dialogverksted 3. Veien videre (fase 4) fokuserer på å gjennomføre handlingene fra dialogverksted 3. Fase 4 inneholder presentasjon av resultatene samt handlingsmuligheter for prosjektleder og samarbeidsgruppens videre praktiske arbeid. Det legger grunnlag for videre utvikling av prosjektet og synliggjør metodikk for styring av denne utviklingen. Veien videre (fase 4) omtales i korte trekk i denne oppgave. Dialogverksted 3 representerer en naturlig tidsbegrensning i forhold til oppgavens omfang.

Hvert verksted inneholder ulike teknikker og arbeidsformer som representerer undersøkende runder hvor ulike spørsmål og temaer undersøkes for å belyse problemstillingen og legger grunnlag for praktisk utvikling av samarbeidet. Kunnskap generert i fase 1 la grunnlag for valg av teknikker og arbeidsformer i fase 2 som igjen la grunnlag for valg av teknikker og arbeidsformer i fase 3. Teknikkene og arbeidsformene utgjorde handlinger hvor vi i samarbeidsgruppen reflekterte over felles praksis i

samarbeidet. Denne bruk av teknikker og arbeidsformer samsvarer med samarbeidende undersøkelse og å bearbeide problemer i fellesskap gjennom flere runder. (Heron & Reason, 2001, s. 180-181).

Mitt masterprosjekt endte som sagt med datagenerering etter verksted 3. Allikevel lever prosjektet videre på sin egen måte. Min opplevelse i mitt videre arbeid i prosjektet er at læringen fortsetter. Samhandlingsgruppen trekker videre på verkstedene. Læring og lokal kunnskapsutvikling fortsetter i planleggingen og i arbeidet sammen med brukere. Verksted 3 er den naturlige og vilkårlige avslutning for datagenerering til denne oppgave (Coghlan & Brannick, 2014). Det er oppgavens historiske begrensning knyttet til tid.

Datainnsamling og analyse

Data i aksjonsforskning genereres gjennom samhandling med andre. Det innebærer at metoder for å generere data samtidig er en intervensjon for utvikling for forskeren og de som er involvert (Coghlan & Brannick, 2014, s. 89). Samarbeidsgruppen blir et «forskerfelleskap». Dette krever sensitivitet i forhold til å stille spørsmål og hvordan dette påvirker prosjektdeltagerne. Den varierende spenning i samhandlingen må håndteres i de ulike situasjonene. Det ligger tett opp til etikken som ligger til grunn i aksjonsforskning, ikke minst knyttet til forskerens situering i forskningsprosessen (Neumann & Neumann, 2012, s. 17-21). Dette utdypes nærmere i kapittel 6 og 7.

Følgende teknikker og arbeidsformer ble lagt til grunn for datagenerering og kunnskapsutvikling:

1. Det ble gjennomført en spørreundersøkelse i samarbeidsgruppen. Spørreskjemaet PINCOM-Q ble benyttet. Spørreskjemaet er utviklet for å kartlegge hvordan samarbeidende parter opplever tverrprofesjonelt samarbeid (Ødegård, 2013, s. 113). Det tar utgangspunkt i hvordan samarbeid oppleves på tre nivåer: individuelt, gruppe og organisasjon (Ødegård, 2016, s. 121). Samarbeidsgruppens svar ble oppsummert og organisert i diagram. Resultatet ble presentert for arbeidsgruppen i dialogverksted 1 og dette dannet utgangspunkt for en diskusjon om hva tverrprofesjonelt samarbeid er. Dette dannet grunnlag for gruppens felles utgangspunkt for å utforske synergien videre i flere dialogverksted.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført for å kartlegge den enkeltes syn på samarbeid med utgangspunkt i hva de selv mener det er. Svarene ble ikke knyttet til den enkelte informant, men ble analysert og presentert helhetlig (Ødegård, 2016, s. 121). Hovedhensikten med spørreundersøkelsen var å legge til rette for en dialog som kunne utvikle samarbeidet og samtidig generere data til problemstillingen.

2. Det ble gjennomført tre dialogverksteder. Det overordnede spørsmål for verkstedene var: Hva mener de profesjonelle i en samarbeidsgruppe mellom NAV og helsetjenesten er synergien i samarbeidet? I dialogverksted 1 ble samarbeidsgruppen enig om fokus med utgangspunkt i resultatene fra spørreskjemaet og felles temaer for å utforske synergi. Det ble valgt teknikker og arbeidsformer med hensikt å fremme deltagelse og medvirkning. Det ble gjort avtale på hvordan resultatene fra verkstedene skulle oppsummeres og synliggjøres (Coghlan & Brannick, 2014, s. 6). Det ble presentert et grunnlag for god dialog og enighet om dette skulle legge til rette for dialog fremfor diskusjon (Hannevig & Parker, 2012, s. 19-20). Det ble valgt å bruke ulike former for dialogverksted og jeg var bevisst på åpne og lukkede aktiviteter slik at samarbeidsgruppen kunne komme til en felles beslutning som kunne beskrives (Farner, 2008, s. 11 og 88).

Den rolle jeg hadde i gruppen fra tidligere bidro trolig til å øke sjansen for å gi en god samtale bl.a. med utgangspunkt i min utdanning og erfaring innen veiledning. Det var samtidig en utfordring å skape distanse for å se seg selv og gruppen utenfra. Det er sannsynlig at samarbeidsgruppen periodevis ble et bekræftende felleskap som var blind på seg selv og uten kritisk blick. Jeg brukte en ekstern medhjelper for å fremme muligheten for at gruppen og jeg som forsker, skulle ta et mer kritisk blick på temaene vi tok opp. Medhjelperen stilte spørsmål både i planleggingsfasen av verkstedene og i gjennomgangen av referatene fra verkstedene, spørsmål sett fra tredjeperson perspektiv (Coghlan & Brannick, 2014, s. 7-9).

3. Jeg har ført feltlogg i forbindelse med de tre dialogverkstedene for å kartlegge egen erfaring, forståelse, vurdering og handling. Det ble gjort for å plassere min posisjon i masterprosjektet, og for å kartlegge hvordan jeg selv har plassert meg i andreperson i

undersøkelsen (hvordan jeg interagerer med prosjektgruppen). Dette var samtidig et forsøk på å gjøre prosessen gjennomiktig (Coghlan & Brannick, 2014, s. 30).

I tillegg har jeg gjennom hele arbeidet med masteroppgaven skrevet dagbok hvor hva jeg har gjort, reflektert og ulike ideer inngår. Denne er mer usystematisk enn det feltloggen er.

Hovedfokus og analysenivå for masterprosjektet vil ligge på gruppenivå. Analyse rettet mot interaksjon mellom grupper og på organisasjonsnivå var ikke fokus (Ødegård, 2013, s. 120-124). Det ligger utenfor mulighetene for denne masteroppgave og vil intervensjon på et nivå i de ulike organisasjoner som ikke er forankret i prosjekts styringsgruppe. (Coghlan & Brannick, 2014, s. 102-107). Masterprosjektet ligger nært det Coghlan og Brannick (2014, s. 78) kaller et «begrenset endringsprogram». Prosessen som helhet har tatt utgangspunkt i prosjektgruppens undringer, våre diskusjoner om hva synergi er, utforsket dette og samtidig å utvikle samarbeidet. Prosjektgruppens hovedmål var å utvikle samarbeidet (Coghlan & Brannick, 2014, s. 79-88).

I verkstedene ble det tatt bilder av alle flippoverark og punkter som ble skrevet ned på tavle. Teksten fra bildene skrev jeg inn i Microsoft Word. Dette ble sammen med medhjelpers referat og min feltlogg analysert med den hensikt å skape ytterligere dialog rundt problemstillingen og forskningsspørsmålene. Resultat og analyse av verkstedene gav grunnlag for generering av data i påfølgende verksted.

I denne oppgave har jeg gjort en helhetlig analyse av dataene generert i samarbeid med samarbeidsgruppen. Analysen har tatt utgangspunkt i modellen gruppen kommer frem til i dialogverksted 2, knyttet til hva synergi i samarbeid er. Gjennomgang av referatene fra alle verkstedene løfter frem kategoriene synergi, bruker, verdier og læring. Dette danner grunnlaget for modellen som presenteres og drøftes i lyset av teori i kapitel 12.

6 Situering – egen rolle

I dette kapittel reflekterer jeg over min rolle som aksjonsforsker og hvordan jeg har forholdt meg til de utfordringer og dilemmaer som er knyttet til dette.

Prosjekt SL som denne aksjonsforskning har utspring i, startet i 2015 som et delprosjekt i et større samarbeidsprosjekt mellom sykehuset og kommunen. Jeg ble da involvert som delprosjektleder i tett samhandling med ansvarlig fra styringsgruppen for Prosjekt SL. Delprosjektgruppen som da ble etablert var aktive med i utarbeidelse av mandat og mål for delprosjektet. I april 2016 ble det nedsatt en gruppe som skulle starte den operasjonelle fasen av prosjektet. Prosjektlederansvaret ble da overført til kommunen. Gruppen som da ble etablert er den som i oppgaven omtales som samarbeidsgruppen, og dens medlemmer har vært medforskere i aksjonsforskningsprosjektet. Jeg inngår som deltager på lik linje med øvrige prosjektdeltagere i denne gruppen. Prinsipper for aksjonsforskning introduserte jeg tidlig for prosjektleder og samarbeidsgruppen. Aksjonsforskningsprosjektet ble en realitet fra august/september 2016 og er grunnlaget for denne oppgave. Bakgrunnen for å velge dette som utgangspunkt for min masteroppgave ligger i et ønske fra prosjektledelsen og samarbeidsgruppen om systematisk utvikling og undesøkelse av samarbeidet.

Dette betyr at jeg hadde god kjennskap til prosjektets opprinnelse, bakgrunn, mandat og målsetning. Samtidig kjente jeg samarbeidsgruppen og den kultur som har utviklet seg der. Min forforståelse er knyttet til prosjektets formelle og uformelle liv (Coghlan & Brannick, 2014, s. 133-137) Det gav meg mulighet til å stille spørsmål som genererte data sammen med samarbeidsgruppen på basis av vår kultur, språk og indre liv. Samtidig var dette en utfordring i form av at jeg kunne bli en del av det «bejaende» felleskap som sliter med å se seg selv utenfra. Valg av verktøy, arbeidsformer og min feltlogg synliggjør en bevissthet og refleksjon rundt denne problemstilling. I verksted 1 og 2 er samarbeidsgruppen kreative og utforskende. Min rolle er skiftende mellom prosessleder og deltager, og feltloggen bekrefter en tilstedeværende bevissthet om dette. I min feltlogg under punktet læring har jeg skrevet: «Stor grad av deltager i noen faser og stor grad av leder i andre. Er bevisst det. Erfaring/øving på dialogverksteder gir større bevissthet på dette».

I dialogverksted 3 går jeg mer inn i en rolle som deltager og gruppens ønske om konkretisering av plan for utvikling fanger meg mer enn forskerrollen. Dette vurderer jeg i

ettertid som riktig i denne fasen, men jeg var ikke dette bevisst under gjennomføringen av verkstedet. Refleksjonen i ettertid og samarbeidsgruppens evaluering av verkstedet peker i retning av at de arbeidsformer som ble valgt for å skape dialog og det å være tro mot disse arbeidsformer, skaper kvalitet og mening i generering av data i denne sammenheng. I feltloggen har jeg skrevet: «La gruppen skape svarene hele veien. Vær i prosessen og vær til stede – prosessen genererer svar for gruppen, temaet og data.» I referatet under evaluering av verksted 3 står det: «Godt forarbeid så vi vet hva vi skal. Usikker på øvelse 1. Ble lite konkret, men mer konkret etter hvert». «Det som gav motivasjon var å legge fremtidsplaner». Arbeidsformene er det som fører til at jeg uten å være det bevisst, av og til går bak kameraet og vurderer scenen som spilles inn hvor jeg selv er skuespiller. Slik en regissør som også er skuespiller i filmen han regisserer, skifter mellom regissør- og skuespillerrollen (Coghlan & Brannick, 2014, s. 4,8). Teknikken og arbeidsformene ble mitt kamera.

I dialogverkstedene opplever jeg å ha mange roller. I dialogverkstedene veksler min rolle mellom aksjonsforsker, prosessleder og deltager. I deler av prosessen er jeg svært bevisst dette og mange ganger blir jeg slukt av det som skjer der og da. Sistnevnte er tydelig for meg i dialogverksted 3. Refleksjonen i feltloggen trekker frem at jeg sliter med å være til stede og dette kommenteres også fra deltagerens side. Samtidig klarer jeg å løfte fokus som prosessleder og aksjonsforsker i deler av verkstedet. I denne delen er den røde tråden representert ved forskningsspørsmålene som gjør meg bevisst rollen som forsker. Prosesslederrollen knyttes til det som skjer i verkstedet, ledelse av verkstedet og at samarbeidsgruppen ønsker å handle. De ytrer et ønske om å gå fra å reflektere over verdier og mål til å lage en konkret plan. Det fører meg inn i en rolle som leder likt det jeg var som arbeidsgruppeleder innledningsvis i Prosjekt SL og nær den rolle prosjektleder har nå. Prosesslederansvaret i dialogverkstedene opplever jeg knyttet til arbeidets kjerne og det Coghlan og Brannick (2014, s. 164-165) omtaler som «core action research» i prosjektet fremfor «thesis action research». Denne rollen er lik min rolle i prosjektet fra før aksjonsforskningen startet. Samtidig er jeg ikke prosjektleder som kan ta beslutninger i forhold til de planer som legges i samarbeidsgruppen på dette tidspunkt. I denne fasen ville det vært en fordel at prosjektleder deltok da hun/han kunne tatt beslutningene og skapt et klarere feste av handlingsplanen. Jeg og samarbeidsgruppen reflekterte ikke over denne problemstillingen. Holian.R (1999, s. 3) skriver at aksjonsforskerens rolle som «insider»

og «outsider» varierer med arbeidsmetoder som blir benyttet. Det som er beskrevet i dette avsnitt kan sees på som et eksempel på dette. Det handler om roller knyttet til forskerrollen fra objektiv observatør til fullt deltagende observatør og endringsagent. Samtidig dreier det seg om rollene jeg har og har hatt i Prosjekt SL. Jeg hadde ikke beslutningsmyndighet som prosessleder vedrørende planer som kan påvirke videre drift av prosjektet, og dette kunne vært bedre avklart i forkant. For meg er det viktig lærdom knyttet til aksjonsforskning i egen organisasjon.

Det var krevende å vandre mellom rollene, men det er en nødvendighet å reflektere over det for å løfte kvaliteten på forskningen. Det er knyttet til etikk og kvalitet i aksjonsforskning. Det etiske aspektet utdypes i kapittel 7, Forskningsetikk. Det kvalitative aspektet utdypes i de resterende avsnitt i dette kapittel.

Min erfaring som aksjonsforsker er i den spede begynnelse. Greenwood og Levin (2007, s. 89-101) hevder at aksjonsforskning krever bred kunnskap om metode og sosial teori sammenlignet med konvensjonell forskning. Alle metoder, kvantitative som kvalitative, er aktuelle vurdert ut fra kontekst og deltagerens problemstilling. Ut fra det vil jeg som aksjonsforsker plassere meg selv i stadiet som «Novice» med bevegelse mot «Advanced beginner» (Greenwood & Levin, 2007, s. 124). Det er med respekt for aksjonsforskning og kompetente aksjonsforskere noe store ord fra min side. Allikevel vil jeg forsvare det med at jeg gjennom denne oppgave har kastet meg ut i aksjonsforskning med et teoretisk utgangspunkt og har handlet for å utvikle de sosiale ferdigheter som kreves av en aksjonsforsker. Disse ferdigheter må (sammenlignet med konvensjonell forskning) ut fra aksjonsforskningens epistemologi og praksis utvikles «in action» (Greenwood & Levin, 2007, s. 115-130).

Det kan stilles spørsmål ved om jeg har kunnet si det som er usigelig i min rolle i dialogverkstedene. Ulike faktorer kan plassere meg som «outsider», men i hovedsak er jeg «insider» slik Greenwood og Levin (2007, s. 115-130) beskriver det. Gjennom feltloggen, i planleggingen av dialogverkstedene og den helhetlige prosessen har jeg forsøkt å balansere rollen som «insider» og «outsider». Det innebærer at jeg har reflektert over dette både i verkstedene og etter verkstedene. Feltloggen gir mulighet for andre å vurdere dette samtidig som det har utviklet mine ferdigheter for å ivareta rollene (Greenwood & Levin,

2007, s. 12-124). Samtidig må prosjekt SL sees på som en sosial konstruksjon på lik linje med en organisasjon som skapes av de mennesker som inngår i den. Å forstå organisasjonen skjer i aksjonsforskning gjennom bearbeidelse av erfaring som prosess for å frigjøre endring. Det innebærer at aksjonsforskere beveger seg bak scenen sammen med skuespillerne for å utforske og utvikle den felles verden (Coghlan & Brannick, 2014, s. 4-5). Et forsøk på å ivareta denne utfordrende prosess var å planlegge og å handle med utgangspunkt i Coghlan og Brannick (2014, s. 28-30) sin «General empirical method» og ferdigheter og prosedyrer beskrevet om «Co-operative Inquiry» (Heron & Reason, 2001). Om «General empirical method» skriver Coghlan og Brannick (2014, s. 28): «The operations of experience, understanding, judgement and decision and action form a general empirical method which requires:

- attention to observable data;
- envisaging possible explanations of that data; preferring as probable or certain the explanations which provide the best account for the data; and
- deliberating and choosing between alternative actions and taking action.

These require the dispositions to perform the operations of attentiveness, intelligence, reasonableness and responsibility.”

Modellen er en generaliserbar modell som er gjenkjennbar i mange former for undersøkelse og handling, uavhengig av forskningsretning. Den legger grunnlag for hva som foregår i prosessen for å generere kunnskap samtidig som den er normgivende for hva som burde gjøres. Coghlan og Brannick (2014, s. 29) beskriver det på følgende måte:

“Hence, authenticity is characterized by four process imperatives: be attentive (to the data); be intelligent (in inquiry); be reasonable (in making judgements); and be responsible (in making decisions and taking action). They address process issues in that they point to how you are engaging in inquiry and action, and are imperative in that they point to what 'ought' to be.”

I tilknytning til «co-operative inquiry» omtales en tilnærming lik den «generelle empiriske modell». Heron og Reason (2001) tar utgangspunkt i begrepet “kritisk subjektivitet” (critical subjectivity) som innebærer å utvikle gyldig kunnskap gjennom kritisk å vurdere personlige tanker, adferd og handlinger i metaperspektiv i fellesskap, basert på visse

ferdigheter og prinsipper for gyldighet. Viktige ferdigheter å bygge på og utvikle er evnen til å være åpen og til stede, evne til å reformulere antagelser, være oppmerksom på handlinger og førende normer for disse, evne til å se på problemet i et metaperspektiv og emosjonell kompetanse. Ferdighetene kan finslipes i felleskapet ved en bevissthet på gjennomføring av gyldighetsprinsipper basert på følgende: gå utforskende runder (research cycling), bruk av åpne og lukkede runder, reelt samarbeid basert på bred medvirkning, utfordre etablerte sannheter, håndtere og tillate uforutsette følelsesmessige reaksjoner og balansere forholdet mellom refleksjon og handling. Det jeg har beskrevet i de to forutgående avsnitt er strategier valgt for å forbedre kvaliteten på den viten som kommer frem i undersøkelse i egen organisasjon.

I skriveprosessen og særlig knyttet til de tre dialogverkstedene oppdaget jeg å vandre mellom «vi», dem og jeg. Intensjonen for masterprosjektet var å utforske profesjonelles opplevelse av synergi i tverrprofesjonelt samarbeid. Da jeg er en del av de profesjonelle vil det være naturlig å bruke vi. Dessuten vil en sjargong basert på å bruke jeg og dem være i strid med aksjonsforskningens epistemologi. Aksjonsforskning bygger på forskning med mennesker gjennom dialog, refleksjon og utvikling av praktisk eller anvendelig kunnskap. Det betyr at det er samhandlingsgruppens forståelse jeg forsøker å presentere (Greenwood & Levin, 2007, s. 62-65; Heron & Reason, 2001, s. 179-180). Min presentasjon av dette skal ikke ha en form hvor min forståelse i rollen som aksjonsforsker er overordnet andres, i denne sammenheng samarbeidsgruppen (Coghlan & Brannick, 2014, s. 169-170).

7 Forskningsetikk

Det etiske utgangspunkt jeg har valgt, tar utgangspunkt i pakts etikk. En pakt i denne sammenheng er en forpliktelse/avtale knyttet til relasjonen mellom de involverte i samarbeidsgruppen (Hilsen, 2014). Grunnlaget for en slik avtale kan knyttes til Løgstrup og «den etiske fordring». Det innebærer at mennesker alltid er avhengige og utlevert til hverandre. Det fordrer at man har ansvar for å ivareta andre som medmennesker i enhver situasjon. Dette er anvendt som grunnlag i alle elementer av aksjonsforskningen, det er absolutt (Hilsen, 2006). Aksjonsforskning bygger på å forske med og ikke på mennesker. Slik jeg ser det er etikken knyttet til relasjonene og gjensidighet i generering av kunnskap. I tillegg er det knyttet til aksjonsforskningens ambisjon om å fremme sosial rettferdighet.

Det fordrer en kontinuerlig vurdering av de etiske konsekvenser av det som skjer. Dette gjelder konsekvensene av kunnskapsgenereringen, hva er konsekvensen for deltagerne, forskere, medforskere og om det fører til en rettferdig maktfordeling (Hilsen, 2014).

I mitt masterprosjekt er denne etiske dimensjon forsøkt ivaretatt gjennom forventningsavklaring i forkant. Det ble avholdt et avklaringsmøte hvor hensikt, mål, forankring i ledelsen og plan for prosjektet ble presentert og diskutert. Samarbeidsgruppen var allerede involvert da jeg hadde vært deltager i Prosjekt SL på lik linje med de andre i samarbeidsgruppen i lengre tid. Min masteroppgave knyttet til evaluering og utvikling av prosjektet hadde vært tema i flere møter. Jeg hadde ved flere anledninger snakket om hva aksjonsforskning er og konkret presentert rundene i aksjonsforskning (Coghlan & Brannick, 2014, s. 11).

Det er også en form for etisk bevissthet knyttet til reglene for god dialog vi ble enig om i første dialogverksted. Reglene fordrer en etikk basert på å ivareta hverandre og utjevning av makt. Samtidig ivaretar de en mulighet for å ta opp konsekvensene av samarbeidet og gir grunnlag for å reetablere fellesskapet gjentakende. Reglene for god dialog kan sees på som en skriftlig avtale for å ivareta hverandre i samarbeidsgruppen (Hilsen, 2014). Den samme avtale vil ligge til grunn for å ivareta andre berørte parter i samarbeidet.

Spørsmålet knyttet til nytte for bruker, fungerte som en etisk rettesnor. Dette førte til at vi regelmessig vurderte hvilke konsekvenser dette ville ha for bruker. Samarbeidsgruppen hadde en høy bevissthet og fokus på å ivareta bruker. Dette var ikke en del av en planlagt etisk refleksjon. Det synligjør at samarbeidsgruppen hadde en etisk grunnholdning som har paralleller til «den etiske fordring» (Hilsen, 2014). Et sitat fra dialogverksted 3 fra en av lappene limt opp på flippover med spørsmålet: «Hva må til for å ivareta brukers behov i samarbeidet», synligjør denne etiske bevissthet: «Evaluering – både fra bruker – men også i gruppa etter hver økt. I hvilken grad opplevde vi i dag at vi klarte å ivareta...».

Prosjektleder deltok ikke i verkstedene av rent praktiske årsaker. Ledelse og lederrollen ble berørt som tema i verkstedene. Det ble tatt opp at dette er knyttet til lederrollen generelt i samarbeidet og ikke prosjektleder som person. Samtidig ble det planlagt og gjennomført møter hvor jeg informerte prosjektleder og hennes synspunkter ble løftet fram i forhold til

resultatene fra verkstedene. Dette ble gjennomført for å legge til rette for prosjektleders deltagelse, ivaretagelse av hennes integritet og vurdere de etiske konsekvenser i at hun ikke fikk mulighet til å delta i verkstedene.

Et tema som ikke er direkte berørt i denne sammenheng er eventuelle konsekvenser for de berørte organisasjoner. Prosjektleder har informert prosjekteier og hver enkelt deltager har informert sine ledere. Det er ikke gjort en konkret vurdering av konsekvensene for organisasjonene, men grunnlaget for prosjektet er å utvikle samarbeidet på basis av eksisterende ressurser. Prosjektet kan påvirkes av politiske føringer i større grad enn tidligere forutsett. Dette er knyttet til kommende endring i organisering av aktører fra arbeidsfeltet og helsefeltet. Det kan påvirke hvilke aktører som i fremtiden skal delta i samarbeidet. Prosjekt SL er forankret lokalt og sentrale politiske beslutninger vil påvirke samarbeidet i nær fremtid. Arbeid og helse – et tettere samvirke (HOD & NAV, 2016) legger føringer for dette. Prosjektet er lokalt i samsvar med denne strategi, men sentral planlegging og operasjonalisering av strategien er foreløpig uklar.

Personvern hensyn

Det ble gitt grundig informasjon om prosjektet til deltagerne i forkant. Deltagerne har i utgangspunktet en tett relasjon, også til meg som deltager i gruppen. Informantene er aktivt med i prosessen hele veien. Deltagerne og jeg som forsker diskuterte og ble enig om en etisk kodeks med utgangspunkt i etiske prinsipper hentet fra litteraturen om aksjonsforskning. Den tar for seg konfidensialitet og anonymitet i tette relasjoner, informanter som deltagende i prosessen, informert samtykke og hvordan unngå å gjøre skade. Dette innebærer at deltagerne eier funnene på lik linje med forskeren. To viktige spørsmål å belyse hele veien i prosessen er: hvem berøres av dette? Hvordan berøres de? I forhold til eventuell publisering om prosjektet må det tilstrebes anonymisering i den grad det er mulig. Publisering skal skje i samarbeid med prosjektdeltagerne (Coghlan & Brannick, 2014, s. 148-150). Arbeidet med forskningsspørsmålene 2 og 3, «Hvordan blir brukerens behov ivare tatt i samarbeidet?» og «På hvilken måte er samarbeidet til samfunnets beste?» kan sees på som ivaretagelse av disse hensyn.

Innsamling og oppbevaring av data gjøres i henhold til gjeldende lovverk. Det er ikke benyttet taleopptak eller video da datagenerering foregikk gjennom samhandlingen og ble

presentert i felleskap. Det var en ekstern hjelper som bidro med å ta notater av samtalene og det ble etablert en rutine hvor notater etter dialogverkstedene ble oversendt og godkjent av alle deltagere. Materiale som notater på tavle og flippover, som dokumenterer hva gruppen kom frem til, ble fotografert. Dette er lagret forsvarlig og inneholder ikke informasjon som kan spores til deltagerne. Det innsamles ikke sensitive opplysninger og personopplysninger blir ikke registrert. Prosjektet vurderes derfor som ikke meldepliktig jamfør gjeldende lovverk (Johannessen et al., 2010, s. 93-96). Dette er samsvarende med Personvernombudet for forskning sine retningslinjer og meldeplikttest.

8 De tre dialogverkstedene og veien videre

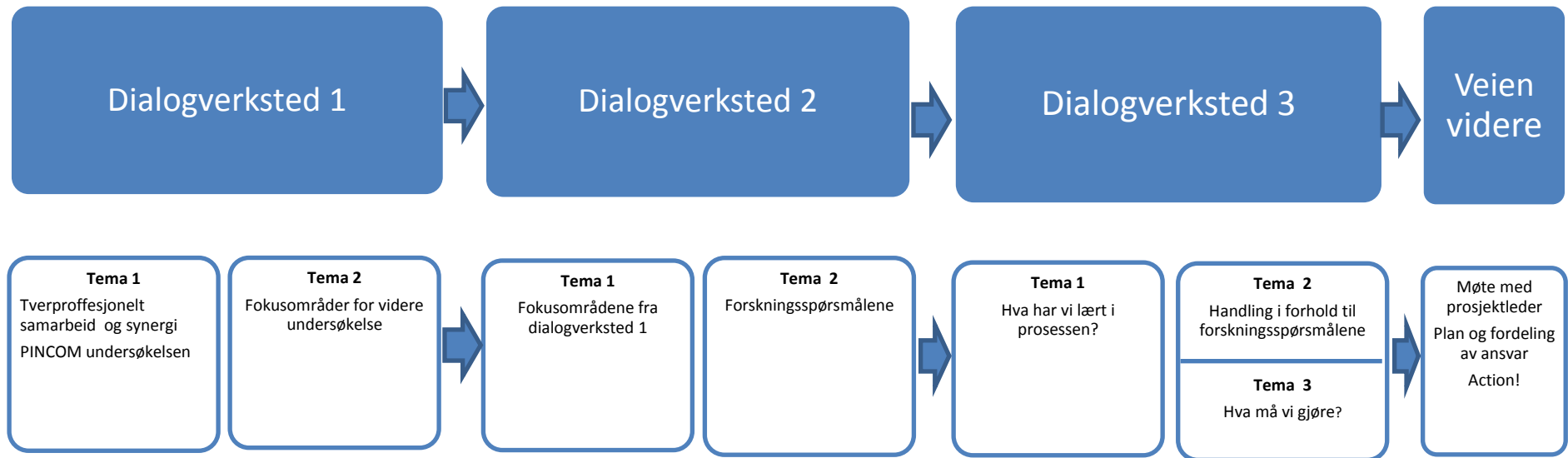
De tre dialogverkstedene innledes med dialogverksted 1 som består av to tema. Tema 1 hvor begreper avklares og tema 2 hvor det enes om fokus for videre undersøkelse. I dialogverksted 2 utforskes fokusområder som det ble enighet om fra dialogverksted 1 og forskningsspørsmålene. Dialogverksted 3 innledes med refleksjon over læring i prosessen, handlingsorientert undersøkelse av forskningsspørsmålene og deretter skisseres en plan for utvikling av samarbeidet. Avslutningsvis omtales veien videre for å synliggjøre handlinger som resultat av dialogverkstedene. Veien videre omfatter iverksetting av planer fra dialogverksted 3 og omtales i korte trekk i denne oppgave (se Figur 1 s25).

I denne delen av oppgaven legger jeg størst vekt på dialogverksted 2. Dette dialogverkstedet genererte hovedvekten av data knyttet til synergi i tverrprofesjonelt arbeid. Samtidig er det i dialogverksted 2 vi i samarbeidsgruppen bearbeider våre egne fokusområder vi ønsket å undersøke fra dialogverksted 1. Spørsmålene i dialogverksted 2 retter seg mot hva tverrprofesjonelt arbeid er og hva som kjennetegner synergien i samarbeidet. Dialogverksted 3 er mer fremtidsrettet med tanke på utvikling av samarbeidet.

De tre dialogverkstedene ble tydeligere gjennom planlegging av verkstedene, utviklingen i prosessen og som resultat av den kunnskap som ble generert underveis. Temaene i hvert dialogverksted har generert data som ble analysert med henblikk på å generere ytterligere data i neste dialogverksted. Dialogverkstedene og temaene, og beskrivelsen av dem, kan i seg selv betraktes som synergi i et tverrprofesjonelt samarbeid. Den videre beskrivelsen av

dialogverkstedene og temaene i hvert dialogverksted er et forsøk på å tydeliggjøre synergien i tverrprofesjonelt samarbeid.

Veien videre er oppfølging fra dialogverksted 3 og dreier seg om iverksetting av handlinger som ble foreslått i dialogverksted 3. Veien videre omhandles av tidsmessige årsaker kort i denne oppgave. Gjennom de tre dialogverkstedene genereres tilstrekkelig data til å belyse problemstillingen.



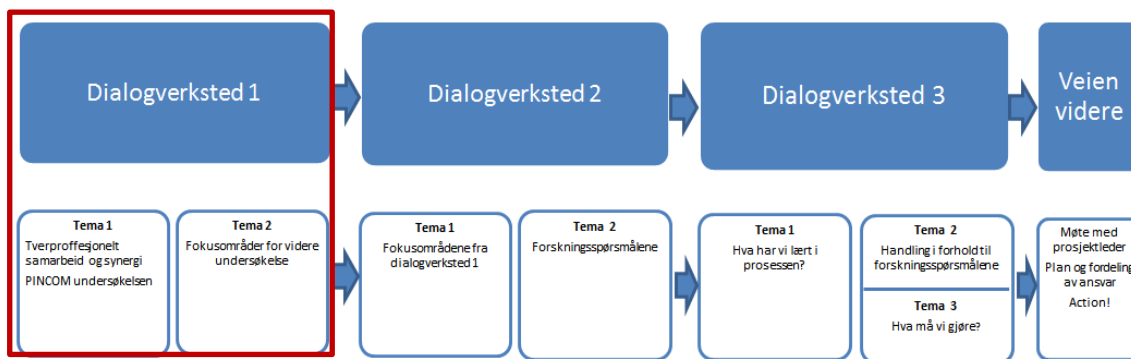
Figur 1

Samarbeidsgruppen skulle bestått av alle personer som har samarbeidet operasjonelt med bruker i prosjektet fra mai 2016. Prosjektleder kunne av praktiske årsaker ikke delta på dialogverkstedene. Hun trekkes derfor inn i Veien videre. Deltagerne i verkstedene er de som i størst grad har vært i direkte kontakt med bruker. Prosjektleder har hatt mindre direkte kontakt med brukere.

I dialogverksted 1 ble det enighet om regler for god dialog eller en «Hustavle» for god dialog, som basis for felles prosess og det vi skulle gjøre (Hannevig & Parker, 2012). Hensikten var å forebygge konflikter og legge grunnlag for felles enighet dersom konflikter skulle oppstå.

Etter hvert dialogverksted har jeg som prosessleder analysert genererte data for å legge til rette for medvirkning og holde den «røde tråden» i prosessen. Det overordnede spørsmål har vært: Hva er synergien i et tverrprofesjonelt samarbeid? Dette vil komme frem i kapitlene som omhandler gjennomføring av de ulike dialogverkstedene og Veien videre.

9 Dialogverksted 1



Figur 2

Dialogverksted 1 besto av to tema. Tema 1 dreier seg om å drøfte begrepene tverrprofesjonelt samarbeid og synergi. I tema 2 utledes gruppens eget spørsmål og fokusområder for videre undersøkelse av synergien i tverrprofesjonelt samarbeid.

9.1 Resultat dialogverksted 1

Tema 1 ble behandlet med utgangspunkt i spørreskjema for «Perception of Interprofessional Collaboration Model» forkortet PINCOM.

I PINCOM fremstilles tverrprofesjonelt samarbeid basert på tre nivåer og 12 begreper i relasjon. Utgangspunktet er nivåene individ, gruppe og organisasjon. Innenfor hvert nivå er det fire ulike begreper (C1-C12). I spørreskjemaet fremstilles fire påstander hvor det scores på enighet fra 1-7, hvor 1 er «Helt enig» (Ødegård, 2016, s. 120-121). Samarbeidsgruppen fylte ut skjema og resultatet ble brukt som et av flere utgangspunkt for videre dialog.

Resultatet fra undersøkelsen i samarbeidsgruppen ble fremstilt på gruppenivå med score innenfor hvert begrep. Samarbeidsgruppen konkluderer med at undersøkelsen viser hva vi får til på tvers og det er interessant å undersøke hvorfor. Vi i samarbeidsgruppen mener det er gruppenivå som her er fokus for undersøkelse av tverrprofesjonelt samarbeid, men det er viktig å se gruppen som en del av en større sammenheng.

Det som tok oppmerksomheten i PINCOM var nivået organisasjon. Dette var den delen av PINCOM-undersøkelsen hvor alle hadde hatt problemer med å fylle ut. Det var uklart for samarbeidsgruppen hva organisasjon var i denne sammenheng. Usikkerheten var knyttet til om det dreide seg om egen organisasjon eller et større system. Samtidig var det motstand mot å uttale seg på vegne av en hel organisasjon. Muligheten til å påvirke ble sett på som utfordrende med tanke på store systemer og organisasjoner. Følgende dialog fra medhjelpers referat illustrerer dette:

- « -vil ikke svare på organisasjon som en representant for 500 ansatte.
- ikke kvalifisert til å mene noe på org nivå. Har ikke hele bildet.
- kan mene noe om det, men kan ikke gjøre noe med det.
- vi kan jo påvirke org.
- vil få til noe i gruppen, det er 1.pri, så kan det evt. føre til noe på organisasjonsnivå.»

Samarbeidsgruppen utfordrer det eksisterende system gjennom det vi gjør i samarbeidet.

Dette kan på sikt skape endring i de organisasjoner vi representerer. Det å utfordre systemet og skape endring gav mening til å undersøke nærmere hva vi gjør og hva synergien i tverrprofesjonelt samarbeid er. Dialogen med utgangspunkt i PINCOM var verdifull i forhold

den videre undersøkelsen. Organisasjonsperspektivet et tema som nok ikke ville blitt berørt i særlig grad uten PINCOM.

Tema 2, tok utgangspunkt i spørsmålet «Hvilke tema eller spørsmål bør utforskes mer for å gi svar på hva synergien i tverrprofesjonelt samarbeid er? Resultatet av idefase med etterfølgende lukkefase ble følgende fokusområder:

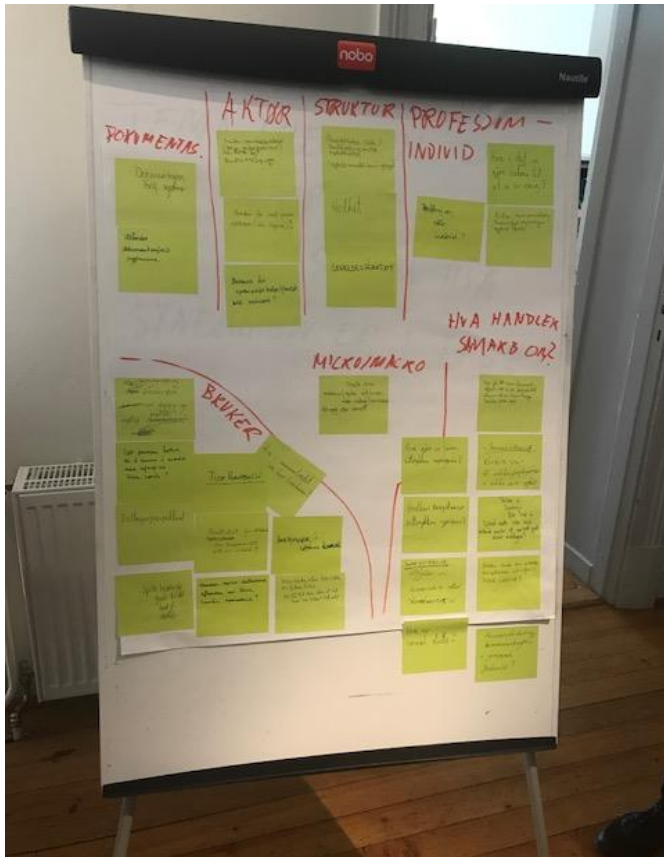
Hva handler samarbeidet om?

Profesjon/individ

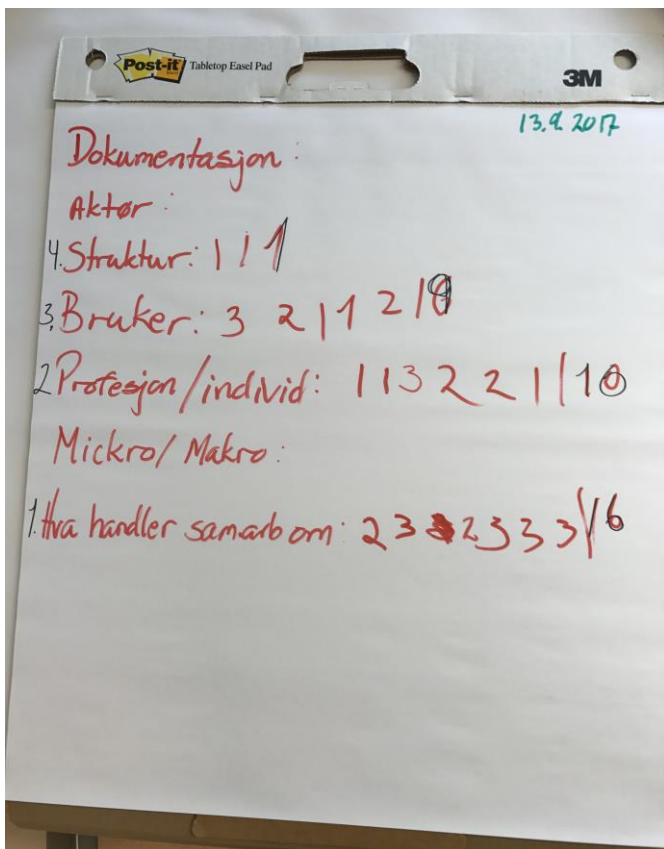
Bruker

Struktur

Bildene under illustrerer resultatet etter kategorisering (Figur 3) og prioritering av fokusområder samarbeidsgruppen ønsket å undersøke nærmere (Figur 4). Dette danner grunnlaget for arbeidet i dialogverksted 2.



Figur 3



Figur 4

9.2 Gjennomføring av dialogverksted 1

På forhånd ble spørreundersøkelsen PINCOM-Q gjennomført med samarbeidsgruppens medlemmer som respondenter. Resultatet ble analysert av meg som prosessleder og ble presentert for samarbeidsgruppen i første verksted. Hensikten med undersøkelsen var å starte en refleksjon over hva tverrprofesjonelt samarbeid er og benytte dette som utgangspunkt for å undersøke begrepet nærmere i felleskap. PINCOM-Q kan betraktes som teknikk for å skape dialog som vil generere data.

Etterfølgende ble begrepet synergi og analyseenhet avklart nærmere gjennom en generell diskusjon i gruppen. Vi er få medlemmer og åpen diskusjon kan av den grunn forsvares som metode i enkelte tilfeller.

Hoveddelen i dialogverksted 1 var å definere spørsmål og fokusområder for videre undersøkelse av synergien i tverrprofesjonelt samarbeid. Dette ble gjennomført gjennom en idedugnad etterfulgt av lukkefase med kategorisering og prioritering med poenggivning (Farner, 2008, s. 138-148).

9.3 Refleksjon over dialogverksted 1

Det var enighet i samarbeidsgruppen at alle bidrar mye og tenker muligheter. Dette skjer på tross av strukturelle utfordringer (for eksempel henvisningsrutiner og ulik finansiering).

Det er et konkret svar på hva synergien er at vi har et pragmatisk forhold til det vi gjør.

Samarbeid handler om tillit og trygghet og det å stole på andres kompetanse i en gruppe.

Dette synligjøres utad mot bruker. Den enkeltes mandat for å delta i gruppen har vært uklart fra start og det kan ha bidratt positivt. Det knyttes til at gruppen har et mulighetsfokus.

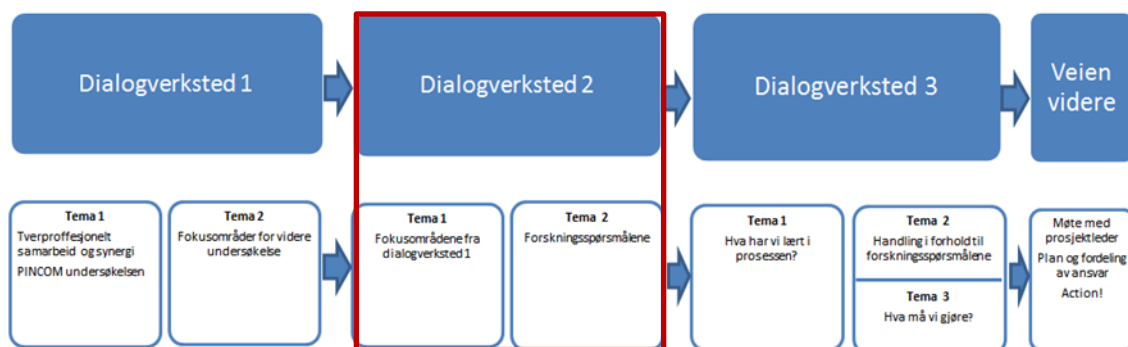
En dialog om hva synergi er oppsto spontant i samarbeidsgruppen når lukkefasen ble avsluttet. Sitat fra vår spontane dialog:

«Alle har bidratt mye. Mulighetstenkning. Eksempel... (tatt ut av hensyn til anonymitet). Er konkret svar på synergien. Alle har en pragmatisk holdning til det vi gjør.»

«Samarbeid handler om tillit og trygghet i gruppen og at man stoler på kompetansen til hvert individ → vises også ut av til bruker».

En forståelse av synergi i tverrfaglig samarbeid kom til uttrykk i prosessen som foregikk i dialogverkstedet. Dette referat fra min feltlogg fra dialogverksted 1 synliggjør dette: «Styrer ordet hånd opp – funker». Jeg styrer ordet gjennom håndsopprekning uten at det er avtalt. Det oppstår usikkerhet i forbindelse med poenggivingen og gjennom dialog avgjøres det en hensiktsmessig fremgangsmåte. I forbindelse med kategorisering tas det vekselvis initiativ til sortering og den som jobber snakker høyt om sine tanker. Samtidig angav deltagerne at verkstedet er ledet på en god måte og at metoden la til rette for deltagelse. Dette kan være uttrykk for en dialogisk kultur samsvarende med de regler som ble satt innledningsvis. Det uttrykkes i evaluering av verkstedet at det som kom frem gav mening.

10 Dialogverksted 2



Figur 5

Dialogverksted 2 består av undersøkelse ut fra to tema. Gjennom tema 1 undersøkes samhandlingsgruppens spørsmål og tre fokusområder det ble enighet om i dialogverksted 1. Gjennom tema 2 arbeides det med de tre forskningsspørsmålene:

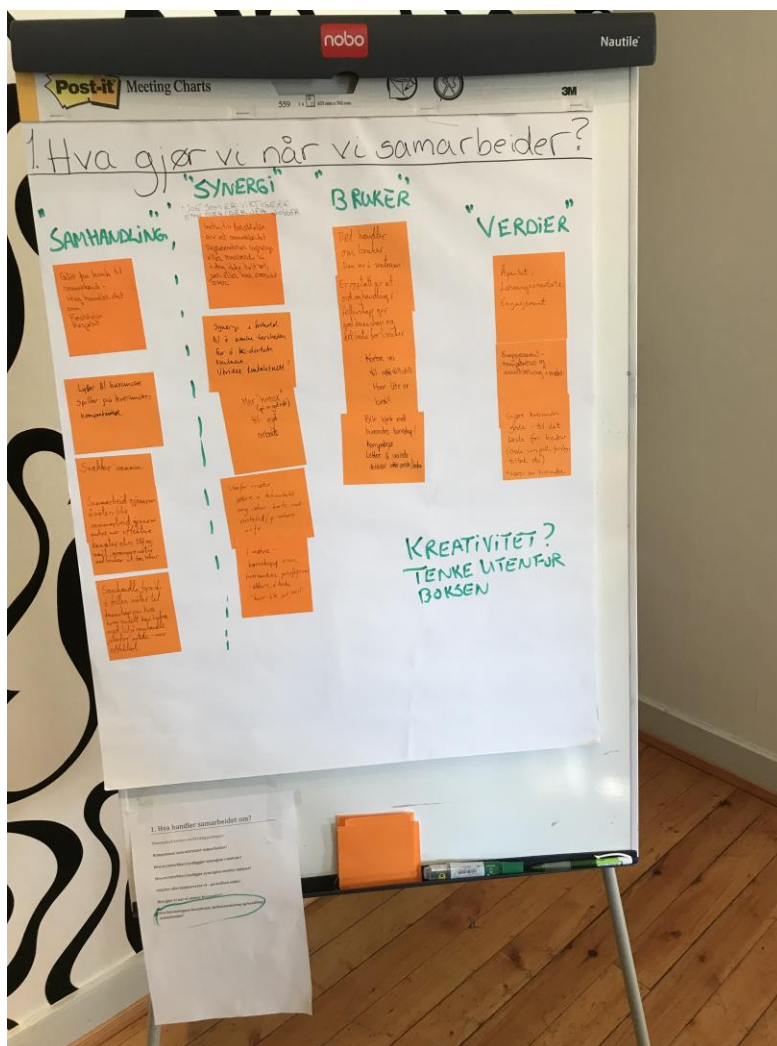
1. Hva kjennetegner kreativitet, helhetstenkning og handlinger i samarbeidet?
2. På hvilken måte er brukers behov ivaretatt i samarbeidet?
3. På hvilken måte er samarbeidet til samfunnets beste?

10.1 Resultat dialogverksted 2, tema 1

Her presenteres resultatene gjennom et kapittel for hvert fokusområde samarbeidsgruppen ønsket å undersøke. Fokusområdene er spørsmålet «Hva handler samarbeidet om?» og temaene profesjonen/individ, bruker og struktur.

Hva handler samarbeidet om?

Fire begreper kommer frem som sentrale: samhandling, synergi, bruker og verdier. Figur 6 viser resultatet fra dialogverksted 2, etter oppsummering av spørsmålet i plenum. Videre presenterer jeg først innholdet i de fire begrepene og gjør deretter en helhetlig sammenstilling.



Figur 6

Samhandling

Dette handler om gjensidig respekt og forståelse av hverandres arbeidsfelt. Dialog står helt sentralt, og gjennom den blir vi (de profesjonelle) kjent med hverandre og den enkeltes kompetanse. Samhandlingen i de fysiske møtene har generert denne kompetanse.

Samhandlingen har gått fra de fysiske møtene til å foregå i andre kanaler og i andre former som er mer effektive. Samhandlingen foregår mer på e-post, telefon og i møter arrangert ut fra brukers behov. Dette vurderes som mer effektivt, men grunnlaget for dette er lagt i den fysiske samhandlingen (møtene).

Synergi

Vi beskriver synergi som noe viktigere enn individ og arbeidssted. En intuitiv forståelse av samarbeid representerer synergi eller merverdi. Synergi er noe som ikke helt kan gripes eller vi kan ha full oversikt over. Synergi innebærer lavere terskel for å ta kontakt med hverandre og andre som er involvert rundt bruker. Vi har fått utvidet nettverk som korter ned ventetid for bruker og fremmer flyt av informasjon. Gjennom de fysiske møtene har hver av oss rettet et kritisk blikk på eget arbeid og fått kunnskap om andre profesjoner. Vi har etablert en tanke om hvor lite er best for bruker og har gjort det lettere å gjennomføre.

Bruker

Hovedfokus i samarbeidet er bruker. Det uttrykkes av oss som profesjonelle i ord og handling. Vi uttrykker et ærlig og oppriktig ønske om å spille på lag med bruker. Samhandlingen gjør dette lettere. Vi i samarbeidsgruppen har ofte stilt spørsmål om samhandling gir kortere vei til rett tiltak for bruker. Dette spørsmålet henger sammen med vårt uttrykk «hvor lite er best». Bruker får rask tilgang til det han eller hun har behov for. Usikkerhet kan skape dårlig helse og kan oppstå dersom vi som hjelpere ikke samarbeider og gir motstridende informasjon til bruker. «Hvor lite er best» kan her beskrives som å gi samstemt informasjon til bruker og igangsette hensiktsmessige tiltak i tett samarbeid med bruker.

Verdier

Samarbeidsgruppen som profesjonelle, er involvert, engasjert og åpne for å gjøre det beste for bruker. Dette utgjør et verdigrunnlag. Vi i samarbeidsgruppen er opptatt av å gjøre hverandre gode til beste for bruker. Dette gjør vi ved å engasjere oss, gi innspill og foreslå tiltak hvor det beste for bruker ligger som grunntanke.

Helhetlig samarbeid

Samhandling kan være instrumentell og mekanisk. Det gir ikke vedvarende samarbeid.

Samhandling gjennom synergi, bruker og verdier er grunnlag for vedvarende godt samarbeid.

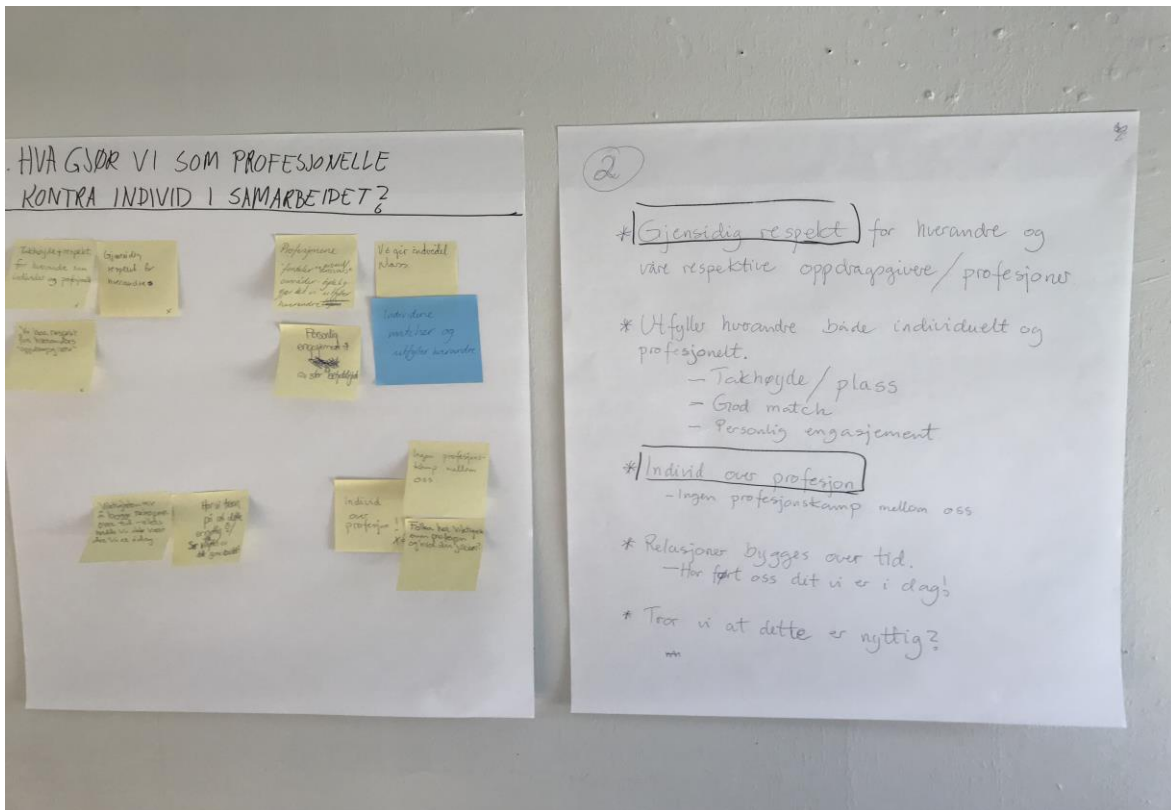
Fra medhjelpers referat siterer jeg dette utsagnet fra en av samarbeidsgruppens deltagere:

«Hvis vi bare hadde hatt fokus på overskrift samhandling, så ville vi ikke stått her nå. Det er de andre overskriftene i tillegg som ligger til grunn for det gode samarbeidet». Overskriftene samarbeidsgruppens deltager referer til er overskriftene på flippover-arket som vises på Figur 6.

Vi omtalte her kreativitet å være å tenke «utenfor boksen» og å utfordre etablerte strukturerer. Samhandlingen er på gruppenivå, og synergi, bruker og verdiene gjør det til mer enn samhandling mellom individer.

Profesjon – individ

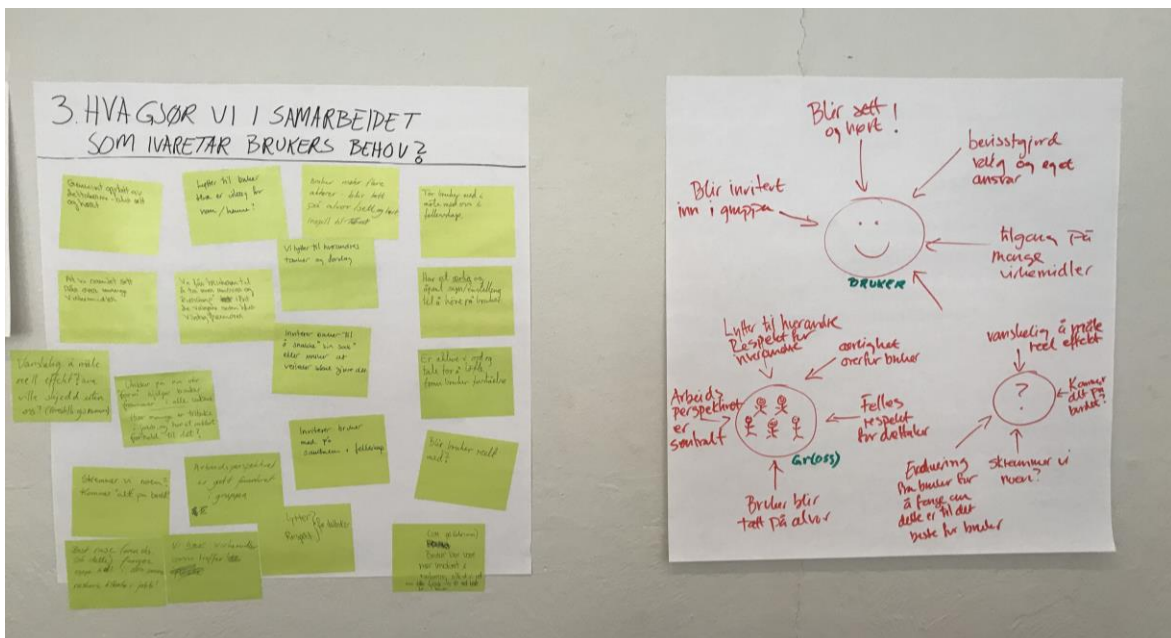
I samarbeidet er det min betydning som person/individ som har størst betydning for bruker sammenlignet med min profesjon. Fra medhjelpers referat siterer jeg hva setningen foran bygger på: «Hvilken betydning har jeg som person/individ for bruker kontra jeg som profesjonell for bruker?». «Individ kommer over profesjon». Personlig egnethet knyttet til samarbeid er viktigere enn den profesjon man representerer. Det mest grunnleggende i samarbeidet er gjensidig respekt for hverandre. Vi utfyller hverandre som individer og profesjonelt gjennom raushet, romslighet, god match og personlig engasjement. Gjennom at vi i samarbeidsgruppen utfyller hverandre blir samhandling mer enn mekanisk samhandling mellom individer. Her henviser vi i samarbeidsgruppen til flippoverarket illustrert i forrige kapittel (Figur 6) hvor synergi, bruker og verdiene gjør samhandling til mer enn samhandling mellom individer. Kontinuitet i vårt samarbeid og å samarbeide med de samme personene over tid har gitt mulighet til å få til et samarbeid slik det fremstilles i kapittelet «Hva handler samarbeid om?» og Figur 6. I medhjelpers referat står det: «Vi har blitt et team». Bildet under (Figur 7) viser resultatet av samarbeidsgruppens oppsummering av fokusområdet Profesjon-Individ i plenum.



Figur 7

Bruker

Bildet under (Figur 8) viser resultatet etter oppsummering av spørsmålet «Hva gjør vi i samarbeidet som ivaretar brukers behov?» i plenum.



Figur 8

Brukerperspektivet fremstilles gjennom tre elementer. Bruker, samarbeidsgruppen, og vår kritiske vurdering av brukerperspektivet i samarbeidet. Disse elementene representerer vår

forståelse av brukermedvirkning. I arbeidsprosessen blir bruker sett, invitert og får tilgang til mange tiltak. Inkluderingen av bruker fører til at han/hun blir bevisst sine valg og eget ansvar.

Vi i samarbeidsgruppen lytter til hverandre og respekterer hverandre. Vi viser felles respekt for brukeren og bruker blir tatt på alvor. Samarbeidsgruppen beskriver en form for ærlighet overfor bruker. Samarbeidsgruppen ser samtidig arbeidsperspektivet og arbeidsdeltagelse som hovedtema for prosessen sammen med bruker.

Dette gav følgende påstander og spørsmål til ettertanke og kritisk vurdering:

Det er vanskelig å måle effekt av det vi gjør. Hvordan kjenner brukerne synergien?

Evaluerings av brukers erfaring må gjennomføres for å kartlegge om dette er til det beste for bruker. Er det vanskelig for bruker å legge alt på bordet?

Samarbeidsgruppen opplever at denne fremstillingen treffer oss. Medhjelper referer dialogen fra dialogverkstedet på denne måten: «Kjenner at det som oppsummeres treffer oss i gruppa veldig, og vi kjenner oss igjen. Dette er essensen av det vi skal gjøre og det er det vi gjør. Det sier noe om kvaliteten av det vi gjør, og det gir noen spørsmål for å sjekke ut det vi gjør. Da er vi helt ned på verdinivå». Fremstilling av fokusområde «Bruker» viser hva vi ønsker å gjøre, hva vi gjør og retter et kritisk blikk på det vi gjør. Figur 8 uttrykker kvaliteten og hva som bør gjøres for å fremme kvaliteten. Fremstillingen er et uttrykk for verdiene slik det kommer frem under kapittel «Hva handler samarbeidet om?». Vi i samhandlingsgruppen stiller viktige og kritiske spørsmål som løfter frem utfordringen om vi reelt får bruker med. Samarbeidsgruppen stiller spørsmål ved om vi gjør det vi sier at vi gjør i forhold til å involvere bruker.

Det som her beskrives om bruker uttrykker kjernen i det vi i samarbeidsgruppen ønsker å gjøre. Samtidig fører det til en refleksjon over hva gruppen gjør og om det samsvarer med brukers opplevelse.

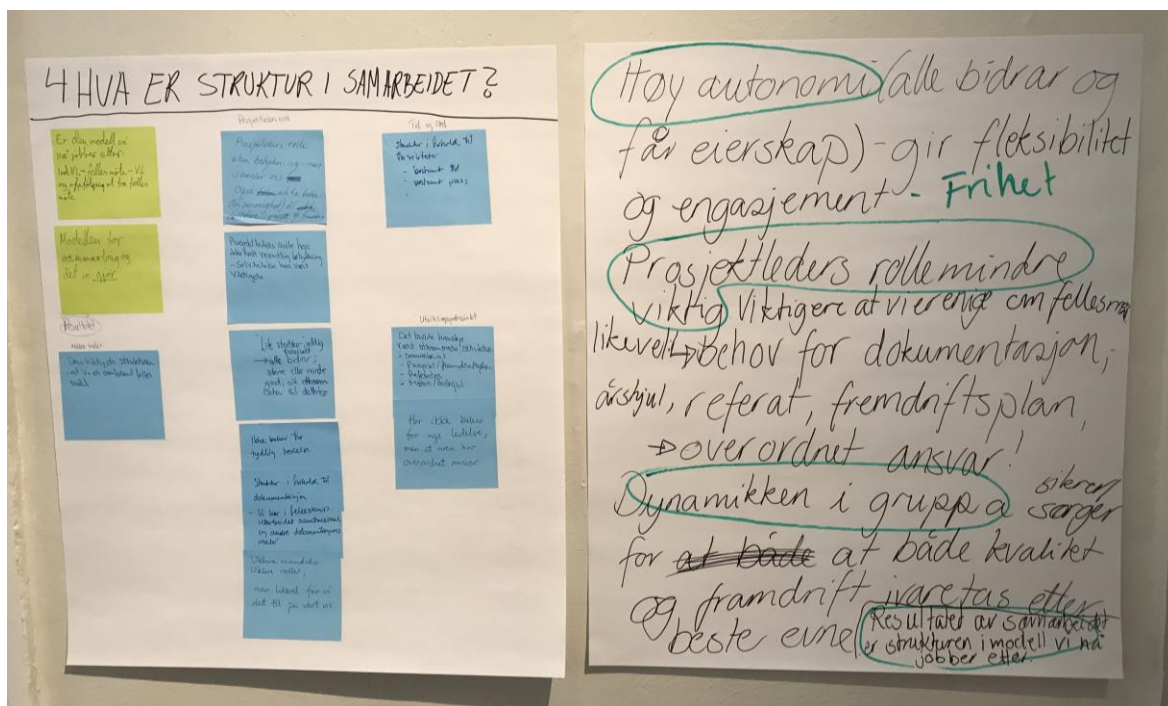
Fremstillingen av brukerperspektivet i dette kapittel uttrykker verdiene som grunnlag for samarbeidet slik det presenteres i «Hva handler samarbeidet om?».

Struktur

Struktur i denne sammenheng handler om resultat, felles mål, prosjektleders rolle og tid og sted. Resultatmessig sammenligner vi i samarbeidsgruppen struktur med den samarbeidsmodell vi arbeider etter nå. Vi uttrykker at vi har høy grad av autonomi i samarbeidsgruppen. Autonomien fører til fleksibilitet og engasjement. Prosjektleders rolle er mindre viktig. Ledelse og fremdrift i arbeidet styres av vår felles enighet om mål, høy grad av autonomi og engasjement. Følelse av felles ansvar leder oss og representerer en form for selvledelse. Dynamikken i samarbeidsgruppen sikrer at kvalitet og fremdrift ivaretas. Samtidig ble det løftet frem at prosjektleders rolle kan bidra til større effektivitet og struktur.

Den uklarhet fra arbeidsgiver vi knyttet til mandatet for deltagelse i prosjektet, tolket vi i samarbeidsgruppen som uttrykk for tillit. Arbeidsgiver stoler på at vi som ansatte tar ansvar i forhold til prosjektets mål. Dette har gitt trygghet og faglig frihet. Det skaper engasjement og kreativitet som tas med tilbake til egen arbeidsplass. I motsetning har det i perioder ført til ineffektivitet i samarbeidsprosessen.

Vår enighet om felles mål er sentralt for god struktur. Samtidig har samarbeidsgruppen et forbedringspotensial i forhold til dokumentasjon, referater og fremdriftsplan. Det vil sikre kvalitet og fremdrift. Dokumentasjon kan være med på å strukturere arbeidet. Bildet under (Figur 9) illustrerer oppsummeringen av fokusområdet Struktur.



Figur 9

10.2 Resultat dialogverksted 2, tema 2

Det overordnede spørsmålet er som tidligere nevnt: Hva er synergien i det tverrprofesjonelle samarbeidet? Spørsmålet ble her belyst gjennom de tre forskningsspørsmålene og resultatet presenteres i de neste tre kapitlene. Forskningsspørsmålene presenteres som overskrift i hvert kapittel.

Hva kjennetegner kreativitet, helhetstenkning og handlinger i samarbeidet?

Sterk grad av autonomi er viktig for kreativitet. Kreativitet omtales som «å tenke utenfor boksen» eller «gå utenfor boksen». Samarbeidsgruppen arbeider gjennom selve samarbeidet utradisjonelt og etter andre strukturer enn de etablerte.

Vi trekker frem tillit, respekt og trygghet som viktige verdier som ligger til grunn for samarbeidet.

Samarbeidsgruppen uttrykker at det foregår læring på flere nivå. Gjennom refleksjonen som forgår i praksis får vi i samarbeidsgruppen kunnskap om hverandre som individ og profesjon. Gjennom å være kritisk til egen profesjon og eget ståsted i samarbeidsgruppen skjer en personlig læring. I denne sammenheng trekkes synergi frem som noe som foregår her og nå. Det kan beskrives som læring i prosessen. Dette knyttes til følgende referat fra medhjelpers

referat: «Lærer av hverandre, på mange plan. Men lærer også mye om meg selv!» og «En del av synergien foregår her og nå. Vi lærer her og nå.».

Videre trekkes det frem at den læring som foregår i gruppen overføres til kolleger på de respektive profesjonelles arbeidsplass. Kollegene og arbeidsplassen får del i den kunnskap samarbeidsgruppen genererer. Dette fører til at samarbeidsgruppens arbeid blir et begrep utenfor gruppen og flere får kjennskap til hva det tverrprofesjonelle arbeidet representerer. Ytterligere sitat fra medhjelpers referat: «Vi sprer det gode budskap videre til egne kollegaer, bidrar til synergi utad. Gjør at flere kjenner til det samme som gruppa kjenner til. Bidrar til en ny kunnskap om et nettverk. Prosjekt SL har blitt et begrep, noe som flere kjenner til.».

På hvilken måte er brukers behov ivaretatt i samarbeidet?

Intensjonen i Prosjekt SL har vært å ivareta brukers behov gjennom struktur og organisering. Modellen for samarbeidet ivaretar brukers behov. Gjennom handling og struktur blir bruker møtt individuelt og i felleskap med oss som profesjonelle. Vi legger til rette for at bruker vurderer hvor mye han/hun skal delta. Det ivaretar deltagerens autonomi. Dette kan knyttes til verdier vi i samarbeidsgruppen uttrykker som viktige beskrevet i kapittelet «Hva handler samarbeidet om» og Figur 6. Medhjelper har referert som følger:

«Møter brukeren individuelt og i fellesskap, og brukeren er med hele veien. Brukerens autonomi, brukeren bestemmer selv hvor mye de skal være med og om de skal være med. Brukeren er alltid med i hodet, i tanke og handling».

Vi i samarbeidsgruppen ønsket å vite hvordan brukerne opplever det tilbudet de får gjennom vårt samarbeid. Flere i samarbeidsgruppen presiserte at bruker i liten grad er spurt om sin opplevelse. Direkte sitert fra medhjelpers referat: «Men vi har jo ikke spurt brukeren hva de opplever? Må evalueres». En brukerevaluering bør gjennomføres. Samarbeidsgruppens ønske er å undersøke når vi gjør det vi sier at vi gjør. I denne del av dialogen stilles det også spørsmål om bruker bør involveres mer, for eksempel i utvikling.

På hvilken måte er samarbeidet til samfunnets beste?

Det handler om to nivå: mikro og individ. For individet handler det om å ta aktive valg. På samfunnsnivå handler det om at selvstendige valg fører til at bruker blir i eller kommer

tilbake i arbeid. Det er god samfunnsøkonomi. At denne brukergruppen kommer tilbake eller blir i arbeid er Prosjekt SL overordnede mål. Derfor mener samarbeidsgruppen dette er et viktig spørsmål å svare opp. Målet er å redusere sykefravær og det ligger til grunn for hele prosjektets ide. Vi ser at rask avklaring av situasjonen er til fordel for individet og samfunnet.

Oppsummert uttrykker vi i samarbeidsgruppen at samarbeidet har effekt på flere nivå. Individnivå hvor det er til beste for den enkelte bruker. Det operasjonaliseres gjennom vårt samarbeid, gjennom involvering av bruker og vårt engasjement.

På gruppenivå er det til beste for samfunnet gjennom det samarbeidsgruppen gjør. Dette er synergien av det tverrprofesjonelle samarbeidet representert ved det som vokser frem i de ulike profesjonene og den enkelte profesjonelle. En lokal tverrprofesjonell gruppe som dette vil representere en samfunnsmessig merverdi. Siste setning er basert på følgende sitat fra medhjelpers referat: «En slik tverrprofesjonell gruppe har en samfunnsmessig merverdi. At flere kan tenke et slikt samarbeid lokalt».

10.3 Gjennomføring av dialogverksted 2

Tema 1 ble undersøkt med utgangspunkt i en kombinasjon av sirkelmetode og veggavis. Sirkelmetoden går ut på å se ulike tema fra ulike posisjoner ved å bevege seg fra stasjon til stasjon. Veggavis er en form for idedugnad hvor deltagerne skriver sine innspill på flippoverark. (Farner, 2008, s. 136,139). Jeg valgte disse arbeidsformene for å legge til rette for at vi i samarbeidsgruppen kunne gå fra å se delene til å se helhet gjennom vandring mellom spørsmålene og fokusområdene på veggavisene.

Spørsmålet og de tre fokusområdene fra første dialogverksted var utgangspunkt for fire veggaviser. På hver veggavis var spørsmål/tema oppført. I tillegg var de individuelle innspill fra dialogverksted 1 omformulert til hjelpespørsmål. For å legge til rette for mer konkrete svar var hvert tema omformulert til et handlingsspørsmål. Under tema Struktur ble spørsmålet formulert med «Hva er struktur i samarbeidet?».

I åpen fase skrev vi innspill på lapper og klistret dem på veggavisen. Deretter fikk hver og en i samarbeidsgruppen ansvar for å oppsummere/analysere hvert sitt fokusområde. Ansvaret for dette ble lagt på en person for hver stasjon, med unntak av fokusområde Struktur, hvor det var

to personer som samarbeidet. Fordeling av ansvar ble gjort ut fra hva jeg som prosessleder oppfattet som personens hovedinteresse fra dialogverksted 1. Jeg som prosessleder deltok ikke i denne delen, men bisto etter forespørsel. Deretter presenterte ansvarlig sin analyse for gruppen. Gjennom etterfølgende dialog ble vi i samarbeidsgruppen enig om felles resultat.

Dette var hovedaktiviteten i dialogverksted 2 og avsluttet den delen hvor vi i samarbeidsgruppen utforsket fokusområdene vi var blitt enige om i dialogverksted 1.

Tema 2 undersøkes med utgangspunkt i forskningsspørsmålene som er utledet fra teori. Jeg brukte teori som grunnlag for å kunne stille mer konkrete spørsmål i undersøkelse av synergi i tverrprofesjonelt arbeid. For oversiktens del gjentar jeg forskningsspørsmålene:

1. Hva kjennetegner kreativitet, helhetstenkning og handlinger i samarbeidet?
2. På hvilken måte er brukers behov ivaretatt i samarbeidet?
3. På hvilken måte er samarbeidet til samfunnets beste?

For å undersøke tema 2 valgte jeg åpen diskusjon i plenum som arbeidsform. Hvert spørsmål ble undersøkt ved bruk av den arbeidsformen.

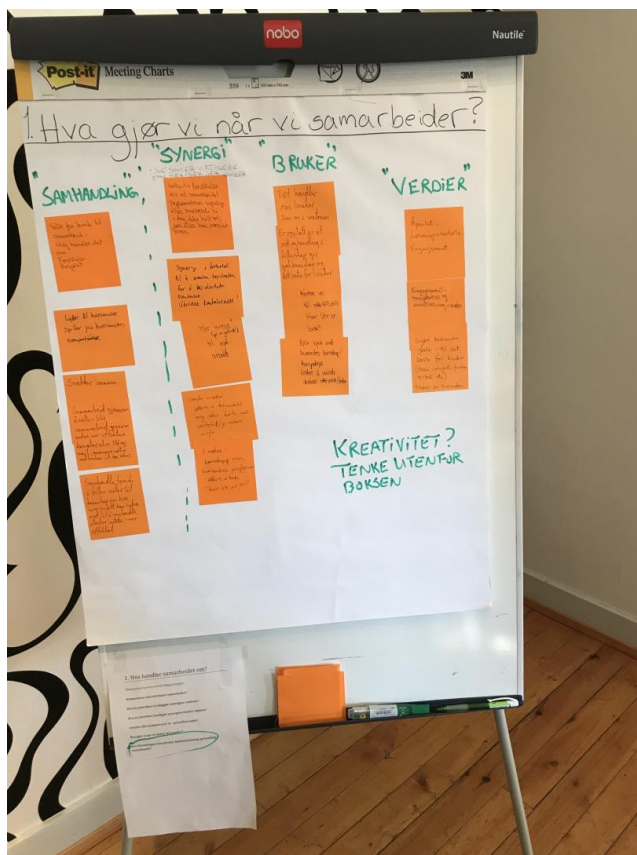
10.4 Refleksjon over dialogverksted 2

I arbeidet med tema 1 var det stor aktivitet og engasjement. Vi var flere i samarbeidsgruppa som opplevde at det var utfordrende, men det skapte kreativitet og godt grunnlag for de neste øvelsene i dialogverksted 2. Følgende sitat fra min feltlogg synliggjør dette: «Kommenterte at dette er krevende, jeg sier meg enig og at jeg kjenner på det». Under tolkning/læring i min feltlogg skriver jeg følgende kommentar til forrige sitat: «kjenner følelsen og anser at krevende her er å delta og å være aktiv – det er krevende, men håndterbart. Mobiliserer meg selv».

Under gjennomgangen av veggavisene ble det ved flere anledninger henvist til de andre temaene. Jeg skriver følgende i min feltlogg: «Flere i gruppa trakk inn momenter fra andre presentasjoner – flippoverark i sine presentasjoner eller trakk de inn i sine kommentarer i fellesfasen – trakk inn sammenhenger.» Videre under punktet tolkning/læring i min feltlogg skriver jeg: «Metoden(sirkelmetoden) gav/gir helhetsforståelse, gir mulighet for å se sammenhenger og stasjonene gjør det visuelt (peker mot stasjonene for å uttrykke

sammenheng)». Vi dannet oss et helhetssyn gjennom dialogene undervis i vandringen mellom stasjonene/veggavisene.

Det vokste frem to modeller for hvordan gruppen ser for seg synergien i tverrprofesjonelt samarbeid. Modellene var knyttet til spørsmålet «Hva handler samarbeidet om?» og temaet Bruker. Samarbeidsgruppen startet vandringen fra veggavis til veggavis med spørsmålet/fokusområde «Hva gjør vi når vi samarbeider?» (Figur 10). Det ble under hele vandringen stadig henvist til den veggavisen. Fremstillingen her gav uttrykk for noe grunnleggende for oss i samarbeidsgruppen.



Figur 10

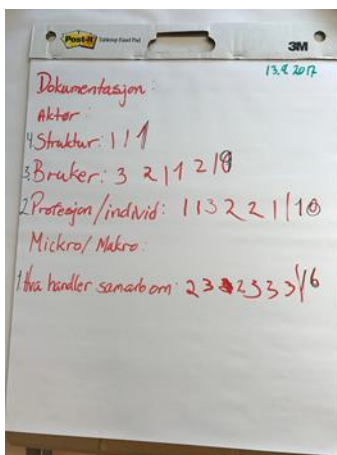
Ved gjennomgang av fokusområde «Bruker» ble gruppen tydelig berørt. Følgende sitat fra medhjelpers referat støtter dette: «Kjenner at det som oppsummeres treffer oss i gruppa veldig, og vi kjenner oss igjen. Dette er essensen av det vi skal gjøre og det er det vi gjør». Det var vanskelig å tolke, men det løfter frem at brukerperspektivet står sentralt i samarbeidet.

Kreativitet ble omtalt som «å tenke utenfor boksen» og kan likestilles med å arbeide utenfor etablerte strukturer. Samarbeidet forgår utenfor etablerte strukturer. De profesjonelle må velge utradisjonelle arbeidsformer for å få samarbeidet til å fungere. Prosjekt SL utfordrer

gjennom sitt samarbeid, eksisterende strukturer på flere nivå. Dette forutsetter at individet og profesjonsgruppen er kreative.

Synergien i samarbeidet knyttes til bruker. Synergien skal kjennes av bruker.

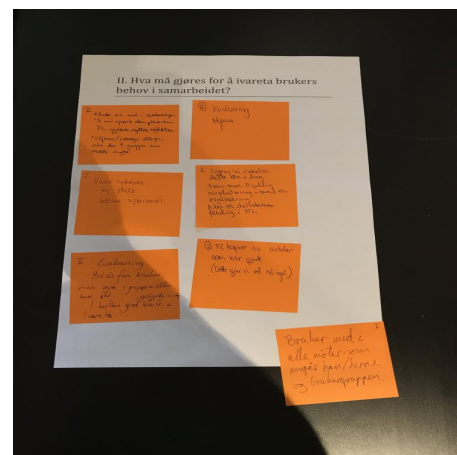
Samarbeidsgruppen vil at bruker skal medvirke. Vi ønsker å undersøke om vi gjør det vi sier at vi gjør. Evaluering av brukers erfaring er et tilbakevendende tema. Bildene under (Figur 11, Figur 12 og Figur 13) illustrerer eksempler på hvordan brukerperspektivet er i fokus i de tre verkstedene.



Figur 11 Dialogverksted 1



Figur 12 Dialogverksted 2



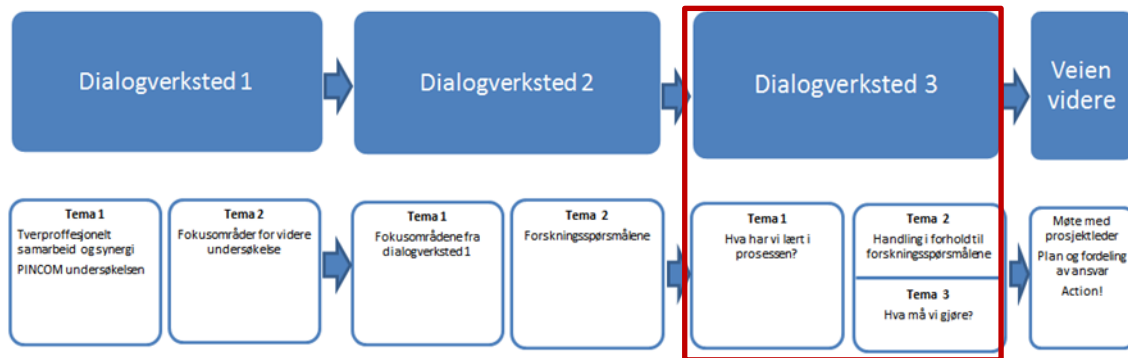
Figur 13 Dialogverksted 3

Samarbeidet i samarbeidsgruppen flyter naturlig undervis i arbeidet med spørsmål og fokusområder. Ansvar og initiativ skifter mellom deltagerne uten at det oppstår konflikter eller usikkerhet. Når enkeltpersonene presenterer sine oppsummeringer knyttet til spørsmål eller tema angir flere i gruppen at det representerer deres mening. Enkeltpersonens uttrykk fremstår som gruppens kollektive mening. Dette kan være et uttrykk for synergi i tverrprofesjonelt arbeid. Det oppstår en form for felles meningsdannelse. Samtidig er det en flyt i gruppens arbeidsprosess. Dette kan skyldes arbeidsformene jeg valgte og den relasjon vi har utviklet i samarbeidsgruppen over tid.

Måten den enkelte presenterer sitt forslag var ulikt. Dette kan ha representert en trigger for kreativitet. Denne kreativitet har utspring i de lapper gruppemedlemmene har satt opp på respektive veggavis. Bakgrunn for denne refleksjon har utspring i følgende notat fra min feltlogg: «å ikke gi krav til fremstilling fremmer kreativitet og gir ansvarlig «frihet og kraft» i sin presentasjon. Får frem personligheten og individet. Viser hvem ansvarlig er som person».

Dialogen i felleskap rundt hver presentasjon skapte ytterligere ideer og utviklet vår forståelse og mening om gjeldende fokusområde. Samtidig ble ideer fra det respektive tema grunnlag for nye ideer i forhold til helheten etter hvert som gruppen forflyttet seg mellom veggavisene.

11 Dialogverksted 3



Figur 14

Dialogverksted 3 omhandler tre tema. I tema 1 reflekterte samarbeidsgruppen over egen læring i prosessen. Tema 2 tar utgangspunkt i forskningsspørsmålene omformulert til handlingsspørsmål:

- I. Hva må gjøres for å skape kreativitet, helhetstenkning og handling i samarbeidet?
- II. Hva må gjøres for å ivareta brukers behov i samarbeidet?
- III. Hva må gjøres for at samarbeidet skal være til samfunnets beste?

Tema 3 fokuserte på hva gruppen må gjøre fremover.

11.1 Resultat dialogverksted 3, tema 1.

Dette kapittelet bygger på samarbeidsgruppens refleksjon over egen læring i prosessen. Grunnlaget er hva den enkelte av oss i samarbeidsgruppen har sett og oppdaget gjennom prosessen. Kapittelet er min sammenstilling av de individuelle «Skjema til ettertanke» og medhjelpers referat fra dialogverksted 3.

Vi som representerer ulike profesjoner i samarbeidsgruppen har like tanker om tverrprofesjonelt samarbeid. Samarbeidsgruppen har et samstemt ønske å møte bruker med åpenhet, vennlighet og respekt. Dette representerer et felles verdigrunnlag. Et felles verdsett og mål er forutsetninger for at en gruppe skal samarbeide. Dette baseres på følgende sitat fra

deltagere i samarbeidsgruppen: « Vi har noen felles verdsett med respekt for bruker og hverandre. Vi har autonomi.» og «Vi har lite profesjonskamp. Tror det er fordi vi har brukeren i sentrum.».

Brukerperspektivet er brukers verden. Brukers stemme må frem og vi i samarbeidsgruppen har i fellesskap satt bruker i sentrum. Vi er enig om at felles mål for det tverrprofesjonelle samarbeid er til det beste for bruker. Prosjekt SL lever sitt eget liv utenfor gruppen. Dette samarbeid har potensiale til å bli større enn «oss» selv. Dette innebærer en synergi mot omkringliggende settinger, men også en synergi som er større enn oss som profesjonelle alene i en instrumentell samhandling. Synergi er basert på et felles verdigrunnlag i en tverrprofesjonell gruppe.

Det å delta i samarbeidsgruppen har, for den enkelte av oss, skapte en følelse av å være en del av et team som utvikler noe i fellesskap. Følelsen knyttes til det å ha de samme verdier på tross av at vi er ulike profesjoner. Samarbeidsgruppen har utviklet trygghet for at alle drar i samme retning. Det har skapt en følelse av at vi deltar i noe som er større enn en selv.

Samarbeidet gir læring og utvikling. I fellesskap har vi som deltagere i samarbeidsgruppen utviklet evne og vilje til å se fremover. Hver enkelt av oss er motivert og har konkrete forslag for hvordan utvikle samarbeidet i fellesskap fremover.

På tross av at vi i samarbeidsgruppen representerer ulike profesjoner har vi et felles tankesett. Samtidig utgjør forskjellene en styrke. Gjennom forskjellene utfyller vi hverandre der den enkelte profesjon kommer til kort. Medhjelper skiver i referatet fra dialogverksted 3: «Til tross for ulike profesjoner – tenker vi mye likt og forskjellene er vår styrke».

Samhandling gir merverdi og læringsutvikling. Individuell fagkunnskap og kunnskap om felles kunnskapsområder, forenes i samarbeidet. Dette ville ikke oppstått på våre respektive arbeidsplasser. Det er viktig å være flere profesjoner for å hjelpe denne brukergruppen. En tverrprofesjonell gruppe vil ha større mulighet for å være kreativ og komme frem til gode løsninger for bruker. Samarbeidsgruppen er et team hvor vi er likeverdige. Samarbeidet har gitt oss mening gjennom felles verdier hvor økonomiske motiv ikke har vært styrende.

Brukeren er i sentrum, og respekt for bruker og hverandre er et felles verdigrunnlag. Det gir oss grunnlag for å ivareta brukers og vår egen autonomi som profesjonell og enkeltmenneske. Samarbeidsgruppen opplever liten grad av profesjonskamp. Det stilles spørsmål om årsaken ligger i felles vilje til å legge til rette for brukers medvirkning.

Vår oppdagelse av felles verdsett ligger som grunnlag for målsetningen. Gjennom arbeidet med verdier og målsetting oppstår et «vi» hvor hver enkeltes meninger bekreftes gjennom det andre sier. Disse referatene fra to av deltagerne i samarbeidsgruppen støtter dette: «Vi sier det samme, men bruker andre ord!» og «Når andre snakker, tenker jeg at det mener jeg også».

Gjennom samtale med andre har det oppstått innsikt og forståelse for andres liv. Dette dekker både samtaler i gruppen og ikke minst samtaler med bruker. Det har gitt den enkelte profesjonelle ny kunnskap. Jeg vil da trekke frem følgende utsagn fra en av samarbeidsgruppens deltagere: «Har det med verkstedene å gjøre, el. er det min reise. Det å ha pratet med mennesker har gitt verdifull innsikt og gitt mer forståelse for andres liv.» Videre kommenteres en av de andre i samarbeidsgruppen: «Viktig å ha møtt en person av kjøtt og blod – ikke bare statistikk og tall».

Prosjektet har fått oppmerksomhet på eksterne arenaer, men samarbeidsgruppen har en følelse av ensomhet med lite støtte fra sine organisasjoner. Det oppstår en sterk følelse av at samarbeidsgruppen selv må gjøre en innsats for at prosjektet skal videreføres. Samtidig er viljen til å gjøre dette sterk. Utvikling må foregå gjennom videre drift med vekt på brukerevaluering, utvikling av struktur og større rekruttering av brukere.

11.2 Resultat dialogverksted 3, tema 2

Resultatet fra dialogverksted 3 organiseres i kapitler ut fra hvert spørsmål som ble undersøkt. Spørsmålene presenteres i overskriftene.

Hva må gjøres for å skape kreativitet, helhetstenkning og handling i samarbeidet?

Her kommer det frem grunnleggende elementer som har vært berørt tidligere i prosessen. Elementene tar utgangspunkt i felles verdigrunnlag som vi i samarbeidsgruppen uttrykker gjennom å være åpen, raus og vennlig. Åpenhet knyttes til å være åpen for nye ideer og

hverandre som deltagere i en gruppe. Evnen til å lytte presenteres som en viktig ferdighet. Ferdigheter for å skape dialog er grunnleggende. Kultur som fremmer dialog er viktig. Dialog trekkes frem som sentralt i forhold til alle tre spørsmålene i dette kapittel. Følgende sitat fra en av deltagerne i samarbeidsgruppen støtter dette: «Flere av lappene kan ligge flere steder, for eksempel dialog».

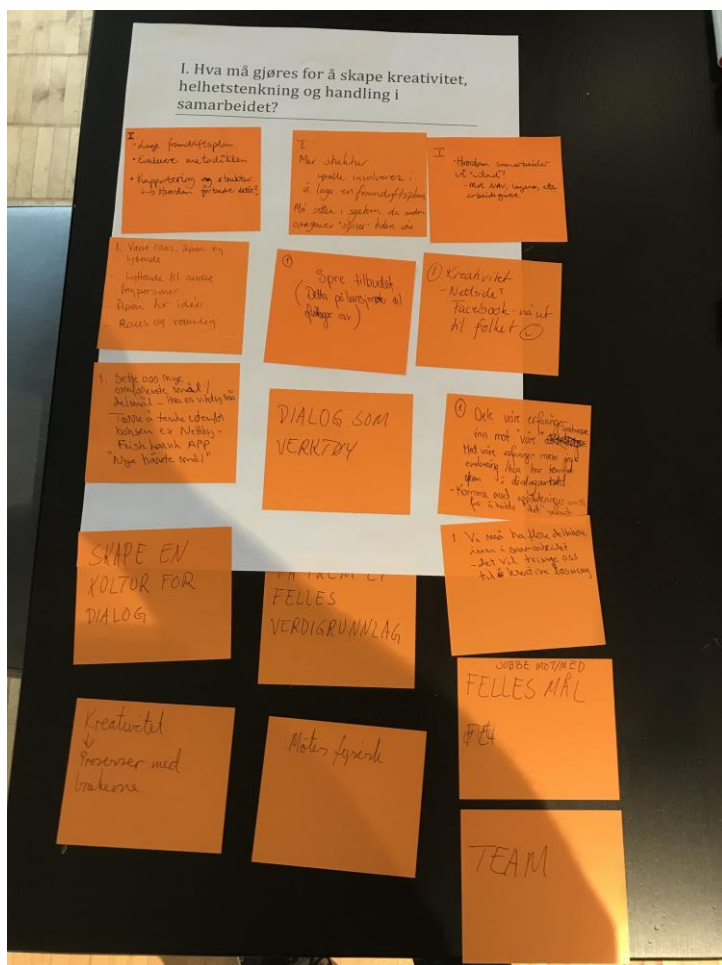
Arbeidet må være forankret i felles mål og i arbeidet med å formulere disse målene. Det innebærer å utfordre eksisterende strukturer som en del av målbildet. Dette kan knyttes til utsagnet «å tenke utenfor boksen» som tidligere i prosessen var definisjonen av kreativitet.

Samarbeidet må foregå på en felles arena rent fysisk. Dialogen må foregå ansikt til ansikt. Gjennom det fysiske møtet utvikles god kultur for dialog. Dette legger grunnlag for dannelse av et team. Samarbeidsgruppen ser på seg selv som et team.

Det er interessant å trekke frem ytterligere momenter som ansees som sentrale svar på spørsmålet kapittelet omhandler. Det uttrykkes behov for struktur gjennom handlingsplan og klare mål. Samtidig er det viktig å synliggjøre gruppens arbeid utad og overfor ledelsen i de ulike organisasjoner som er involvert. Kreativitet knyttes her til måten gruppens erfaringer og resultater spres. På en av lappene står det: «Kreativitet – Nettside? Facebook – nå ut til folket.» Det er flere forslag på hvordan resultatene kan spres bl.a. gjennom Facebook, ved utvikling av en app eller bruk av andre informasjonskanaler. Samarbeidsgruppen mener at å få flere brukere inn i prosjektet vil føre til større kreativitet.

Evaluering gjennom nytteverdi for bruker trekkes frem som viktig. Dette kan knyttes til ønsket om sterk brukermedvirkning og et helhetlig syn på synergi i et tverrprofesjonelt samarbeid ved å trekke bruker inn i samarbeidet på flere nivå.

Bildet under (Figur 15) illustrerer innspill fra samarbeidsgruppen som svar på spørsmålet «Hva må gjøres for å skape kreativitet, helhetstenkning og handling i samarbeidet?»



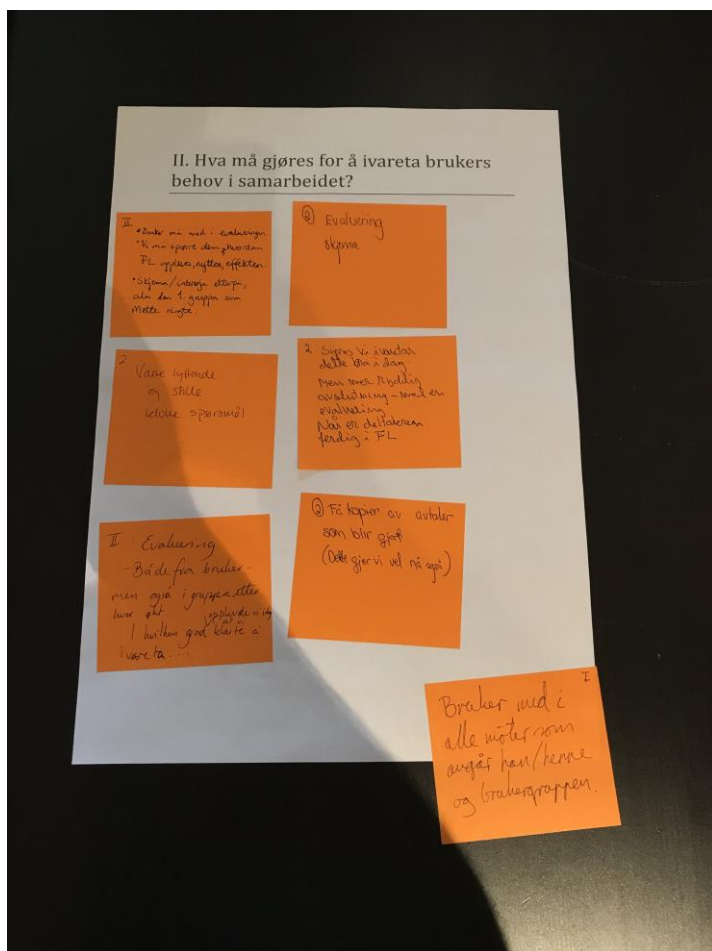
Figur 15

Hva må gjøres for å ivareta brukers behov i samarbeidet?

Det mest sentrale her er brukerevaluering. Det må brukes metoder for å undersøke brukers opplevelse av nytte og effekt knyttet til deltagelse i Prosjekt SL. Dette kan gjøres ved hjelp av spørreskjema eller telefonintervju.

Brukers behov bør ytterligere ivaretas ved at vi i samarbeidsgruppen rutinemessig spør oss selv i hvilken grad vi opplever at vi ivaretok brukers interesser. Bruker bør delta i alle møter angående han/hennes sak. Avtaler vi gjør med bruker må gjøres skriftlig og bruker skal ha kopi av de rapporter som skrives om deres sak. Brukere bør inviteres og involveres for å få mulighet til å bidra på vegne av brukergruppen som helhet i utvikling av tilbudet.

Bildet (Figur 16) under illustrerer hva som kom frem i undersøkelse av spørsmålet omtalt i dette kapittel.

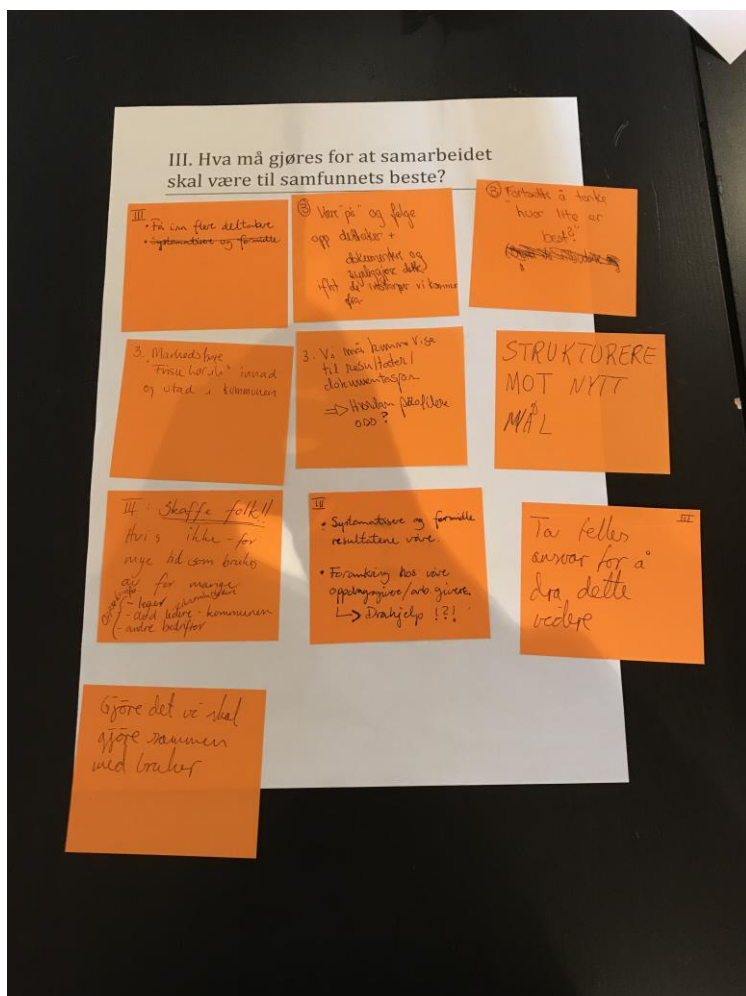


Figur 16

Hva må gjøres for at samarbeidet skal være til samfunnets beste?

Først og fremst må det komme flere brukere inn i prosjektet. Aktivitet med bruker er kjernen i prosjektets virksomhet. Samarbeidet og det vi må gjøre sammen med brukere er til samfunnets beste. Rekruttering av brukere må foregå gjennom informasjon i kommunen som virksomhet og generelt i hele kommunen. Leger og avdelingsledere må informeres og innlemmes som naturlig samarbeidsparter. Andre virksomheter i kommunen må informeres om Prosjekt SL. Et naturlig sted å starte er informasjon internt og eksternt i de organisasjoner som er direkte involvert i prosjektet.

Bildet (Figur 17) under illustrerer hva som kom frem i undersøkelse av spørsmålet dette kapittel omhandler.



Figur 17

11.3 Resultat dialogverksted 3, tema 3

Gjennom dette tema kom det frem konkrete forslag til arbeidet videre i samarbeidsgruppen og prosjektet generelt.

En forutsetning for videre arbeid er at vi som er involvert går inn i det med maksimalt engasjement. Vi må utvikle en handlingsplan som må følges opp og være «levende». Planen må inneholde en klar struktur for drift. Involvering innebærer at vi går inn i egen organisasjon og informerer og påvirker. Lederne må oppdateres om prosjektet og engasjeres. Dette må være eget punkt i planen.

Dialog må brukes som metode i prosjektet. Dette gjelder i høy grad i forhold til bruker, men også overfor eksterne parter og våre egne organisasjoner.

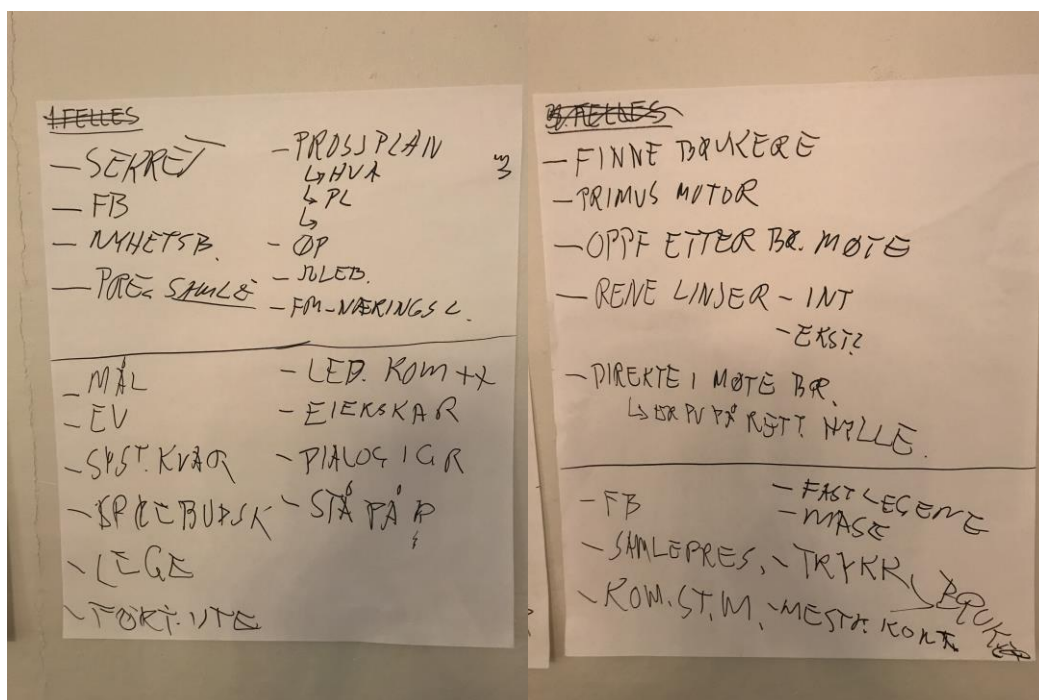
Det må rekrutteres flere brukere. Engasjering av fastlegene må forgå i samarbeid med lege fra sykehuset. Det må utarbeides strategi og plan mot bedrifter, næringsliv, leger og instanser hvor det er naturlig å rekruttere deltakere.

Det må legges plan for informasjonsstrategi og utforming av informasjon med tanke på Facebookside, hjemmeside og eventuell utvikling av en app.

Det må etableres et klart lederansvar og sekretærfunksjon i forhold til drift av samarbeidsmodellen.

Verdisett for bruker som forutsetning for å drive videre må tydeliggjøres skriftlig.

Bildene under (Figur 18) illustrerer prosessen i denne del av dialogverkstedet og viser forslagene til enkelte av samarbeidsgruppens deltagere.



Figur 18

Resultatet fra arbeid med dette tema kan kort oppsummeres med følgende sitat fra medhjelpers referat:

«Oppsummering:

Gruppen ønsker å utarbeide konkret handlingsplan for videre arbeid.

Gruppen ønsker en klar ledelse som tar tak i dette.

Gruppen ønsker å gjøre tilbudet kjent hos eiere, medarbeidere og henvisere.

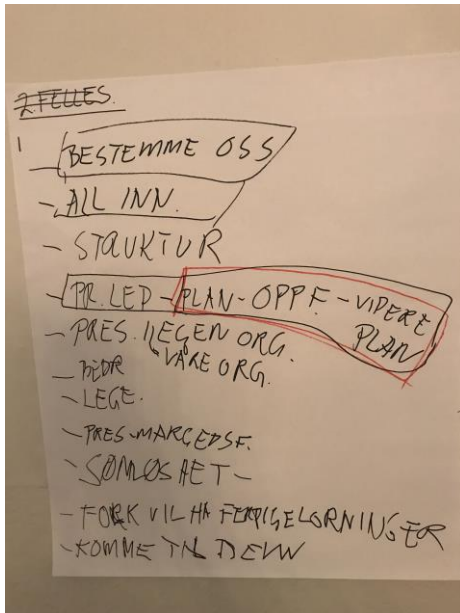
Ha en plan og evaluering og vise til for leger.

Det er flere konkrete forslag på hvordan dette gjøres som er kommet frem i gruppen i dag, ønskelig at disse tas med i det videre arbeidet.»

Sitatet over er oppsummering av det vi i samarbeidsgruppen mener det haster å komme i gang med.

Dette avsnitt viser mer detaljert hva vi i samarbeidsgruppen ønsker. Samarbeidsgruppen uttrykker et samlet ønske om en klar ledelse som tar tak i og leder arbeidet med utvikling og gjennomføring av planen. Det bør opprettes et sekretariat for drift av arbeidsmodellen. Tilbudet gjennom samarbeidsmodellen må gjøres kjent hos eiere av Prosjekt SL, i organisasjonene som inngår i samarbeidet og til instanser som kan henvise brukere som kan ha nytte av tilbudet. Det må planlegges og gjennomføres evaluering av brukers opplevelse av tilbudet.

Bildet (Figur 19) under viser hvordan temaet ble oppsummert på flippover i dialogverksted 3.



Figur 19

11.4 Gjennomføring av dialogverksted 3

Tema 1 ble gjennomført ved at hver enkelt i gruppen fylte ut et «Skjema for ettertanke» knyttet til prosessen. Deretter oppsummerte vi skjemaene i fellesskap (Farner, 2008, s. 169).

I tema 2 er fokuset hva som må gjøres for å skape synergi i tverrprofesjonelt samarbeid og tema 3 fokuserer på hva som må gjøres i samarbeidsgruppen og Prosjekt SL fremover.

Tema 2 undersøkes ved at hver enkelt skrev sine individuelle forslag til svar på de tre handlingsformulerte forskningsspørsmålene. Deretter presenterte hver enkelt sine forslag og plasserte det direkte under respektive spørsmål. Vi avsluttet temaet ved å diskutere resultatet i plenum.

Tema 3 ble bearbeidet ved at hver enkelt fremmet sitt forslag til hva som bør gjøres i prosjektet videre. Forslagene ble diskutert åpent i plenum. På grunn av tidspress ble det enighet om at jeg som prosessleder, skrev en oppsummering basert på medhjelpers notater og notater av felles fremlegg på tavlen. Jeg sendte oppsummeringen til hver enkelt i samarbeidsgruppen for godkjenning.

11.5 Refleksjon over dialogverksted 3

Dialogverksted 3 ble innledet ved at jeg presenterte resultatene fra dialogverksted 2. Deretter fylte hver enkelt av oss i samarbeidsgruppen ut et «Skjema for ettertanke» (Farner, 2008, s. 169). Skjemaet var formulert i «jeg» form og i oppsummeringen skulle gruppen i fellesskap omformulere dette til «vi» form. Da samarbeidsgruppen består av få medlemmer, valgte vi å hoppe over parvis dialog og gikk direkte til oppsummering i plenum. Det viste seg at det å formulere dette til «vi» form i fellesskap var utfordrende. Det var flere som gav uttrykk for at det var vanskelig å trekke noe meningsfylt ut av den felles gjennomgangen. På tross av dette ble det en god refleksjon i forhold til prosessen knyttet til læring og synergi i samarbeidet. Resultatet av de individuelle skjemaene og diskusjonen er presentert i kapittelet 11.1.

Det kan bygges videre på refleksjonen i avsnittet over ved å påstå at vi profesjonelle faktisk er mest opptatt av handling og det å gjøre noe. Det er vår hovedoppgave i forhold til vårt arbeid. Samtidig vil jeg løfte inn dette med at refleksjonsrunder rundt et spørsmål har sitt meningspunkt. Aktiviteten i gruppen økte da vi gikk over til tema 3 hvor fokuset skulle være

på handling fremover. I tillegg ble det av flere utalt at det har vært nok snakk om verdier og mål. Vi i gruppen hadde et klart behov for å legge planer for fremtidig handling.

Dette dannet en naturlig overgang til tema 3 som fokuserer på hva vi i samhandlingsgruppen må gjøre for å utvikle samarbeidet og prosjektet.

Under tema 2 varierte vårt fokus i samarbeidsgruppen mellom hva vi selv må gjøre fremover og hva som generelt må gjøres for å skape synergi i et tverrprofesjonelt samarbeid. Jeg skriver følgende i min feltlogg: «Det overordnede spørsmålet om synergi og forskningsspørsmålene som «gjøre» ble rettet mot vårt samarbeid». Dette vurderer jeg kan skyldes at vi ønsket å fokusere på eget arbeid fremover. I innledningen av dialogverksted 3 hvor jeg presenterer resultatene fra dialogverksted 2 uttaler en av samarbeidsgruppens deltager: «Når jeg leser punktene, blir det tydelig hva jeg ønsker videre og jeg ser at det er et behov for å evaluere og legge en plan for veien videre». Under arbeidet med tema 1 uttaler en av deltagerne: «Jeg har behov for at vi blir mer konkrete, nesten som i en handlingsplan». Det kan også ha vært en utydelig presentasjon av spørsmålene i denne del av prosessen. Følgende sitat fra min feltlogg peker i den retning: «Var ikke tydelig nok på hva vi skulle gjøre. Tok det for gitt i mitt hode. Sjekket ikke ut hvor gruppen var på en god nok måte.» På tross av usikkerhet knyttet til teknikkene og arbeidsformene benyttet i arbeidet med dialogverksted 3, genererte prosessen og dialogen data for å svare på spørsmålet om hva som må til for å skape synergi i et tverrprofesjonelt samarbeid. Det samme gjelder vårt fokus og ønske i samarbeidsgruppen om å fokusere på fremdrift og en framdriftsplan. Det ble tydelig for meg da jeg oppsummerte dialogverksted 3. Dialogene i seg selv genererte data.

Resultatene fra tema 1 og 2 peker i retning av at vi i samarbeidsgruppen definerer oss som et team. Våre refleksjoner over synergi knyttet til omkringliggende settinger utvider teamet til å bli et samarbeid. Det er da nærliggende å spørre om et slikt eksternt samarbeid etableres med utgangspunkt i teamet?

Engasjementet fra samarbeidsgruppen oppleves som større i dialogverksted 2 sammenlignet med dialogverksted 3. Dette kan knyttes til det tidligere omtalte «metningspunkt» i forhold til antall refleksjonsstunder vi i samarbeidsgruppen hadde behov for i arbeidet med å undersøke hva synergi i tverrprofesjonelt samarbeid er. Under følger sitater som støtter min tolkning av metningspunkt. Fra medhjelpers referat siteres et utsagn: «Kjenner en utålmodighet. Vi har

løftet frem mye verdier osv. i dialogverkstedene, men nå må vi videre. Det er nok om verdi nå.». I min feltlogg har jeg i dialogverksted 3 skrevet: «Fokus på gjør/handlingsperspektivet». Har videre i min feltlogg under læring knyttet til forrige sitat, skrevet: «Handling for fremgang i prosjektet er viktig og for utøver/profesjonelle. Det er der vi er i prosessen nå og som fører det frem.».

Vi i samarbeidsgruppen gir uttrykk for at det er motiverende å arbeide med et handlingsperspektiv i denne fasen av prosessen. Vi i har vilje og ønske om å konkretisere hva som må gjøres i prosjektet fremover. Vi var klar for handling. Følgende sitater fra evalueringen av dialogverksted 3 fra medhjelpers referat synliggjør det som er skrevet i siste avsnitt: «Vil gjerne være konkret og ha action. De andre verkstedene har vært bra, men det er bra å sette fokus på videre plan.», «Det som ga motivasjon var å legge framtidsplaner. Jeg vil også ha litt action.» og «Nærmere å ha en handlingsplan nå – vi er enige og konkrete.».

11.6 Veien videre

Jeg vil her kort presentere hva som har skjedd etter dialogverksted 3. Det gjør jeg for å vise hva som har kommet ut av dialogverkstedene og synliggjøre at prosessen lever videre. Kort tid etter dialogverksted 3 hadde jeg et møte med prosjektleder hvor jeg presenterte hva som hadde kommet frem i de ulike verkstedene. Presentasjonen jeg brukte var avklart med samarbeidsgruppen. Prosjektleder hadde flere innspill og spørsmål til det som ble presentert. I første møtet samarbeidsgruppen hadde etter dialogverksted 3, ble noen av prosjektleders spørsmål avklart og arbeidet med en mer detaljert fremdriftsplan startet. Strakstiltak for å rekruttere deltagere er iverksatt, andre aktører det er naturlig å samarbeide med har deltatt på møter med samarbeidsgruppen, og en detaljert handlingsplan foreligger. Antallet deltagere de siste ukene har vært nær det maksimale av hva vi kan håndtere på nåværende tidspunkt.

12 Drøfting

Dette kapittel starter med først å drøfte spørsmålet knyttet til samfunnets beste. Deretter drøftes forskningsspørsmålene «Hva kjennetegner kreativitet, helhetstenkning og handling i samarbeidet? » og «Hvordan blir brukerens behov ivaretatt i samarbeidet? De to siste spørsmålene utgjør hovedfokus. Samarbeidsgruppen løftet samfunns- og organisasjonsperspektivet frem som et utfordrende perspektiv hvor de ikke ønsker å uttale seg

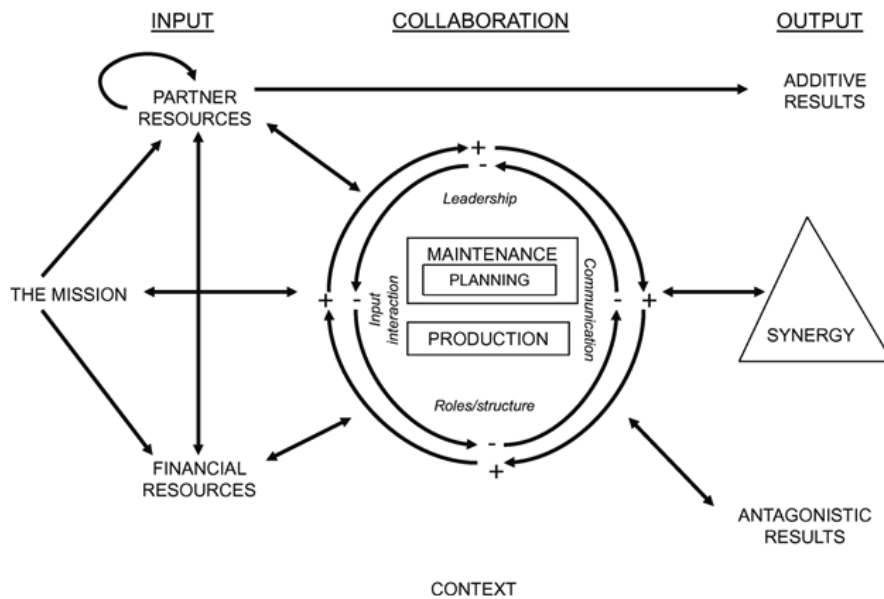
på vegne av mange i en stor organisasjon. Temaet berøres i flere av dialogverkstedene, men er det spørsmålet som ble viet minst oppmerksomhet. De to andre spørsmålene fikk mest oppmerksomhet. Samtidig bidro de to spørsmålene til å fremstille en helhet som genererte mye data for å besvare hva som er synergien i tverrprofesjonelt arbeid. Samtidig vil jeg løfte frem at det er samarbeidsgruppen som har generert data gjennom dialog. I siste del drøftes synergi som helhet og del i tverrprofesjonelt samarbeid og jeg presenterer en modell for synergi i tverrprofesjonelt arbeid.

12.1 Tverrprofesjonelt samarbeid til samfunnets beste

Samarbeidsgruppen uttrykker at tverrprofesjonelt samarbeid til samfunnets beste oppnås ved at Prosjekt SL når sitt mål. Dersom handlingene i samarbeidsgruppen med involvering av bruker fører til at flere brukere blir i arbeid eller kommer tilbake til arbeid, er dette til samfunnets beste. Samfunnets beste knyttes til resultat av det vi i gruppen gjør. Det kan knyttes til ytre synergi. Brukergruppen er personer som er sykemeldt p.g.a. muskel- og skjelettsykdommer og/eller psykiske lidelse. Helsedirektoratets rapport «Samfunnskostnader ved sykdom og ulykker 2013» (Sælensminde, Bryde-Erichsen & Line, 2016, s. 186) viser at denne gruppen utgjør 28 prosent av sykdomsbyrden, 17 % av helsetjenestekostnaden og hele 56 % av produksjonstapet. Dette skyldes at disse lidelsene rammer mange i arbeidsfør alder. En økning i denne gruppens bidrag i arbeidslivet vil være til samfunnets beste.

«The Bergen Modell of Collaborative Functioning» (Figur 20) (Bergen modellen for en samarbeidsorientert arbeidsmåte) (Corbin, Jones & Barry, 2018, s. 6) er en prosessorientert fremstilling av hvordan et partnerskap fungerer. Partnerskapets oppdrag eller mål legger grunnlag for produksjon. Overordnet bygger modellen på hva som tilføres partnerskapet, samarbeidet og resultat av partnerskapet. Tilførsel til partnerskapet er partenes ressurser og finansiering. Samarbeidet i partnerskapet omhandler den positive og negative interaksjon som foregår kontinuerlig mellom de samarbeidende parter. Dette påvirkes av kontekst, lederskap, kommunikasjon, roller, strukturer og hvordan tilførselene påvirker. Det presenteres tre typer resultat. Resultat som kommer uavhengig av samarbeidet (1) og synergi som resultat av samarbeidet (2). Et tredje (3) resultat kan være at det produseres motstand utenfor samarbeidet som innvirker negativt og fører til lite produktivitet. Synergi som resultat vil

positivt påvirke partnerskapets prosesser som igjen vil føre til bedre produksjon.



Figur 20, Illustrasjon av The Bergen Model of Collaborative Functioning. Gjengitt etter samtykke fra forfatteren (Corbin et al., 2018, s. 6)

Bergen modellen for en samarbeidsorientert arbeidsmåte kobler synergi til resultat, men resultatet er stekt knyttet til oppdraget som samarbeidet skal løse. Oppdraget kan likestilles med arbeidets kjerne, som i denne sammenheng er å samarbeide til brukers beste (Sørensen et al., 2008). Brukers beste blir slik samarbeidsgruppen fremstiller det, til samfunnets beste ved at flere brukere har økt deltagelse i arbeidslivet. Dette er Prosjekt SLs overordnede mål. Ytre synergi kan da omtales som et fenomen som ligger utenfor gruppen med utgangspunkt i målet for arbeidet og er det resultat samarbeidet fører til.

I hovedsak er dette samarbeidsgruppens uttrykk for synergi i tverrprofesjonelt samarbeid relatert til det beste for samfunnet. Flere av brukerne i arbeid, gjennom tverrprofesjonelt samarbeid, vil være til samfunnets beste.

12.2 Kreativitet, helhetstenkning og handlinger i tverrprofesjonelt samarbeid.

Samarbeidets synergi utvikler seg gjennom møte ansikt til ansikt. I samarbeidsgruppen trekker vi frem dialog som viktig for utvikling av et mer effektivt samarbeid. Corbin og Mittelmark (2008) skriver i sin artikkel om partnerskap i helsefremmende arbeid globalt, at kommunikasjon er sentralt for utvikling av synergi. Respondentene i Corbin og Mittelmark (2008) sin undersøkelse, trekker frem at den beste kommunikasjonen foregikk ansikt til ansikt.

I samarbeidsgruppen uttrykker vi et ustrakt ønske om å handle og gjøre noe med eller for bruker. Samarbeidsgruppen uttrykker at vårt potensiale ligger i rask avklaring og koordinering av tiltak til fordel for bruker og samfunnet. Lasker et al. (2001, s. 185) skriver at synergien i samarbeid ligger i bevegelsen fra helhetlig tenkning til helhetlig handling. Dette potensialet er spesielt stort dersom partnere som er forskjellige samarbeider. Samarbeid som er sammensatt av medlemmer fra ulike organisasjoner og etater viser seg å forbedre kvaliteten på helsetjenester (Lasker et al., 2001). Det samme kommer til uttrykk i Bergen-modellen Corbin og Mittelmark (2008, s. 369) presenterer. Samarbeidsgruppen har en indre synergi som virker utad og danner en form for ytre synergi. Dette skille mellom ytre og indre synergi skiller seg fra Bergen modellen som i større grad vektlegger synergi som et ytre fenomen, og knytter det til resultat av samarbeidet (Corbin & Mittelmark, 2008). Samarbeidsgruppens opplevelse av synergi i samarbeidet ligner det Lasker et al. (2001) beskriver som partnerskapets funksjon som er grunnlaget for synergi. Høy grad av synergi fører til høy grad av effektivitet i partnerskapet.

I samarbeidsgruppen beskrev vi at verdier, bruker og synergi gjør samhandling til mer enn instrumentell samhandling. I samarbeidsgruppen beskriver vi en opplevelse av synergi som dynamisk og sirkulært i motsetning til Lasker et al. (2001, s. 184) som beskriver synergi lineær. Samarbeidsgruppens opplevelse av synergi er lik Bergen modellen (Corbin et al., 2018; Corbin & Mittelmark, 2008, s. 6) (Figur 20, Illustrasjon av The Bergen Model of Collaborative Functioning. Gjengitt etter samtykke fra forfatteren som er relasjonelle og sirkulær i sin fremstilling. Denne relasjonelle og sirkulære tenkning har paralleller til helhetstenkning slik det beskrives knyttet til settingsbasert tilnærming og systemperspektiv i helsefremmende arbeid (Dooris, 2012; Hodgins & Griffiths, 2012).

Samarbeidsgruppens uttrykk «samarbeidet er noe som er større enn oss selv» kan tolkes som et uttrykk for at samarbeidet er mer enn summen av enkeltfaktorer (Lasker et al., 2001). Dette handler om et helhetssyn og systemperspektiv. Dette syn uttrykker en form for indre synergi. Indre synergi kan forklares som «x-faktoren» som bidrar til en helhet som igjen gjør samarbeidet til mer enn instrumentell samhandling. Lasker et al. (2001, s. 187) definerer synergi som produkt av gruppens interaksjon. I samarbeidsgruppen brukte vi ofte «vi» fremfor «meg» i våre innspill og det støtter et slikt syn på synergi. I samarbeidsgruppen trekker vi frem at den enkeltes uttrykk av mening representerer gruppens mening. Jeg vil igjen trekke frem disse referatene fra to av deltagerne i samarbeidsgruppen: «Vi sier det samme, men bruker andre ord!» og «Når andre snakker, tenker jeg at det mener jeg også». Her kan synergi sammenlignes med «merviten», en ny viten som oppstår gjennom integrering av den kunnskap de ulike profesjonene bidrar med i samarbeidet (Willumsen, 2016)».

Kreativitet omtales av samarbeidsgruppen som «å tenke og handle utenfor boksen». Vi arbeider og fungerer på tvers av etablerte strukturer i vår arbeidshverdag. Dette støttes av Lasker et al. (2001, s. 184) sin beskrivelse av kreativitet i samarbeid, en prosess hvor undersøkelse av ulikheter og forskjeller utfordrer eksisterende kunnskap og gir rom for innovative løsninger. Resultatene i dialogverksted 2, tema 1 (kapittel 10) støtter dette. Samarbeidsgruppen bekrefter at det å utfordre etablerte strukturer utløser kreativitet. Vårt samarbeid etableres på tross av den motstand som ligger i strukturene. Vi i samarbeidsgruppen må være kreative i våre handlinger for å løse de utfordringer som oppstår.

I samarbeidsgruppen mener vi at forståelse av felles verdier, respekt og felles mål trer tydeligere frem utover i samarbeidet. Felles verdier, respekt og felles mål kan betegnes som nøkkelfaktorer i et samarbeid eller partnerskap. Felles verdier, forståelse og respekt beskrives som grunnleggende for et effektivt partnerskap (Scriven, 2012b). Synergi i tverrprofesjonelt samarbeid er knyttet til utvikling av dette felles grunnlag.

Ødegård (2016) skriver at for å skape et godt tverrprofesjonelt samarbeid må vi ha felles forståelse av hva samarbeid er for å kunne utvikle og forbedre det. Prosessen vi i samarbeidsgruppen har vært gjennom for å undersøke synergien i samarbeidet, kan være et

eksempel på dette. Vår undersøkelse av fenomenet synergi med utgangspunkt i egen praksis har dannet grunnlag for videre utvikling av samarbeidet.

Med økt fokus på brukermedvirkning øker også viktigheten i avklaring av hva samarbeid skal innebære. Denne avklaring er knyttet til hvilke forventninger profesjonelle og brukere har til relasjonene seg imellom. Ulike forventninger til hva samarbeid kan eller skal være, vil kunne ha konsekvenser for ansvarsoppfatninger, målsetninger med samarbeid og kommunikasjonen mellom aktørene (Ødegård, 2016). Vi i samarbeidsgruppen har avklart disse punktene ved å samhandle og undersøke det samarbeid handler om. Det er den indre synergien som bidrar til ytre synergi. Lasker et al. (2001) og Corbin og Mittelmark (2008) bruker uttrykket partnerskapets fungering (partnership functioning) knyttet til synergi. Et samarbeid er avhengig av mange faktorer for å fungere. Lasker et al. (2001, s. 201) og Corbin og Mittelmark (2008, s. 365) omtaler synergi som den sentrale faktor som gir samarbeid en unik fordel.

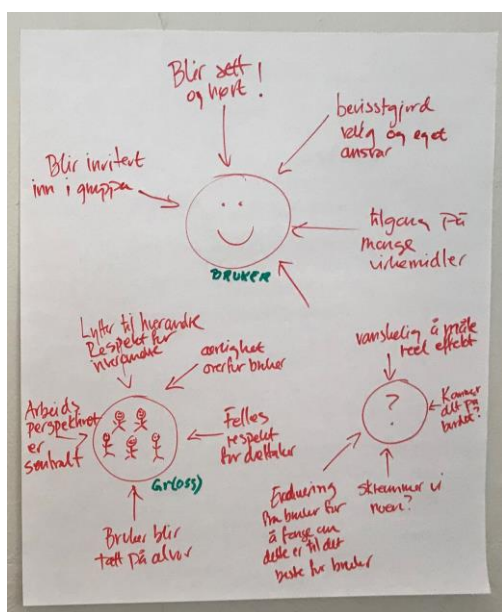
12.3 Brukers beste i tverrprofesjonelt samarbeid

Brukermedvirkning på individnivå er nedfelt i NAV loven § 15, «Samarbeid med brukeren og individuell plan» (NAV-loven, 2006), hvor det står følgende: «Enhver som henvender seg til kontoret, har rett til informasjon om arbeids- og velferdsforvaltningens tjenester og ytelser. Kontoret skal tidligst mulig avklare brukerens helhetlige behov. Tjenestetilbudet skal så langt som mulig utformes i samarbeid med brukeren.»

I helsetjenesten er brukermedvirkning på individnivå lovregulert gjennom lov om pasient- og brukerrettigheter (Pasient & brukerrettighetsloven, 02.07.1999), i § 3-1 «Pasientens eller brukers rett til medvirkning», står det: «Pasient eller bruker har rett til å medvirke ved gjennomføring av helse- og omsorgstjenester. Pasient eller bruker har blant annet rett til å medvirke ved valg mellom tilgjengelige og forsvarlige tjenesteformer og undersøkelses- og behandlingsmetoder. Medvirkningens form skal tilpasses den enkeltes evne til å gi og motta informasjon.»

Helsedirektoratet skriver om brukermedvirkning på følgende måte: «Brukermedvirkning innebærer at brukeren betraktes som en likeverdig partner i diskusjoner og beslutninger som angår hans eller hennes problem.» (Helsedirektoratet, 2017).

Avsnittene foran viser at brukervedvirkning er en rettighet og et gjensidig forhold mellom bruker av tjenesten og profesjonelle som yter tjenestene. Dette gjelder for både helsefeltet og arbeidsfeltet. Brukervedvirkning kan plasseres på flere nivå: individ, tjeneste- og systemnivå (Bakke T, 2016). Det er i denne sammenheng ikke snakk om brukervedvirkning på tjeneste- eller systemnivå slik opprettelse av brukerutvalg på ulike nivå i NAV er et eksempel på (Hilsen & Skinnarland, 2015). Med utgangspunkt i sitatet fra helsedirektoratet i avsnittet over, plasserer jeg brukervedvirkning i denne sammenheng på individnivå. Dette er samsvarende med slik vi i samarbeidsgruppen så brukervedvirkning. Bildet under (Figur 21) illustrerer dette.



Figur 21

Bruker og medvirkning står sterkt for samarbeidsgruppen i verdiperspektivet. I dialogverksted 1 (kapittel 9) trekker vi frem bruker som viktig fokusområde for å undersøke synergi i tverrprofesjonelt arbeid. Bruker og medvirkning er sentrale faktorer i hva synergi er. I samarbeidsgruppen knyttes ord som respekt, involvering og engasjement både til brukerperspektivet og gruppens indre relasjoner. I samarbeidsgruppen trekker vi verdiene frem som grunnlag for prosessen som skal ivareta brukers autonomi og gruppens samarbeid. Resultatene knyttet til fokusområde «Bruker» kan tolkes som at samarbeidsgruppen mener bruker er viktigste faktor i arbeidets kjerne (Sørensen et al., 2008). Samtidig utgjør medvirkning en viktig verdi i arbeidet som skal utføres av samarbeidsgruppen. Indre synergi kan her kobles til det som skjer med samarbeidsgruppen og relasjonen gruppen får til bruker.

For å utdype brukerperspektivet vil jeg ta utgangspunkt i Arnstein (1969) sin «Ladder of Citizen Participation» (Stige for deltagelse). Brukermedvirkning beskrives som en stige for deltagelse hvor nedre trinn er manipulering og øvre åttende trinn er full borgerkontroll.

Billedlig sett øker graden av medvirkning jo høyere opp man er på deltagerstigen (Arnstein, 1969). Vi i samarbeidsgruppen var opptatt av at deltager skulle bli sett og hørt.

Verdigrunnlaget vi presenterte støtter dette. Samtidig stilte vi spørsmålet: «I hvilken grad medvirker bruker reelt sett?». Vi ønsker å måle dette gjennom å undersøke brukers opplevelse av samarbeidet. Det kan samtidig stilles spørsmål om vi som representerer ulike profesjoner, har samme syn på brukermedvirkning. Stigen for deltagelse ville kunne danne grunnlag for å undersøke dette i samarbeidsgruppen (Arnstein, 1969). Deltager kommer frem som et viktig element i synergien gjennom samarbeidsgruppens fremstilling av ytre og indre synergi.

Relatert til indre synergi henger dette sammen med vårt ønske om å involvere bruker i prosessen. Knyttet til ytre synergi henger det sammen med at vi ønsker å kartlegge om resultatet for bruker er samsvarende med vårt mål som er å skape en bedre tjeneste for bruker. En slik evaluering vil kunne bidra til den indre synergien gjennom større grad av medvirkning for bruker.

12.4 Synergi som helhet og del

I dialogverksted 2 presenteres en modell med utgangspunkt i spørsmålet «Hva handler samarbeidet om?» (Figur 6, side 32). Vi i samarbeidsgruppen er enig i at utgangspunktet for modellen er samhandling, synergi, bruker og verdier. Synergi, bruker og verdier gjør samhandling til noe mer en instrumentell samhandling mellom individer. Samtidig trekker vi frem at god kultur for dialog er grunnlaget for å samarbeide.

Hva er så synergi i denne sammenheng? I samarbeidsgruppens beskriver vi synergi som en form for merverdi og et filosofisk grunnlag. Den filosofiske dimensjonen kan knyttes til samhandlingsgruppens beskrivelse av synergi som noe som intuitivt er der, men som er vanskelig å gripe. Dette kan være et uttrykk for at samhandlingsgruppen har utviklet en felles livsverden og en felles kultur (Aakvaag, 2008). Dette kan betraktes som ny kunnskap som oppstår fordi vi i samarbeidsgruppen samhandler på tvers av settinger og kulturen i de organisasjoner vi kommer fra. Dette relateres til indre synergi.

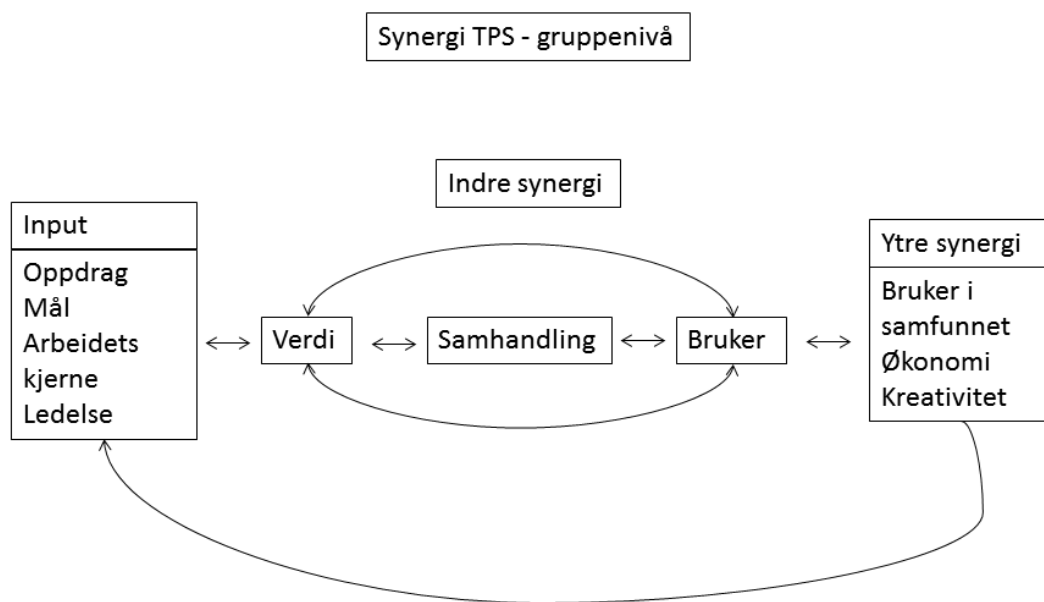
Med utgangspunkt i indre synergi knyttet til samarbeidsgruppens indre liv, henger det tett sammen med dialog. Reglene for god dialog vi ble enig om innledningsvis, ser ut til å være integrert i samarbeidsgruppen som felles kultur. Samhandlingsgruppen trekker frem holdninger og handlemåter som fremmer dialog (Hannevig & Parker, 2012). Gruppen bruker ord som tillit, respekt, og trygghet. Dette kommer til uttrykk i dialogverksted 2. Jeg siterer følgende utsagn: «I tillegg til å stole på hverandre, har vi respekt for hverandre».

Handlingsperspektivet som del av samarbeidet kan trekkes mot to punkter samarbeidsgruppen berørte. Punkt en knyttes til at vi mener samarbeidet må foregå ansikt til ansikt og utviklingen av samarbeidet foregår gjennom våre fysiske møter. Til å begynne med var møtene konkurransepreget. Etter hvert ble møtene mer preget av at vi utfylte hverandre og kontakten ble mer styrt ut fra brukers behov. Punkt to kan knyttes til at vi i samarbeidsgruppen opplevde en metning i refleksjonsrunder i dialogverksted 3 (kapittel 11.5), og hadde et behov for å handle. Vi betraktet det som at samarbeidet ble utviklet gjennom våre handlinger i felleskap. Møtene i samarbeidsgruppen representerte en arena for kunnskapsutvikling. Dette kan knyttes til aksjonsforskningens epistemologi. Handling representerer utvikling og mulighet for ny kunnskap. Handling for å gjøre jobben er å hjelpe bruker og hjelpen drives av handling. Både samarbeidet og løsningene som kommer frem, etableres i samhandling med bruker. I samarbeidsgruppen ser vi denne prosessen som at kunnskap genereres der og da. Jeg trekker fram et sitat fra dialogverksted 2: «En del av synergien foregår her og nå. Vi lærer her og nå.»

12.5 Lokal modell for beskrivelse av synergi i tverrprofesjonelt samarbeid

Til nå har jeg omtalt synergi med termene indre og ytre synergi. Jeg vil forsøke å utdype disse begrepene gjennom en lokal relasjonell modell for synergi i tverrprofesjonelt samarbeid. Ytre synergi knyttes til resultat av tverrprofesjonelt samarbeid. Samtidig vil ytre synergi påvirke det som føres inn i samarbeidet og påvirke indre synergi. Indre synergi knyttes til samarbeidsgruppens indre prosess. Indre synergi i tverrprofesjonelt samarbeid er sterkt knyttet til samhandling, verdigrunnlag og brukerperspektiv. Indre synergi er en viktig del av gruppens relasjoner internt. Verdigrunnlaget knyttes til medvirkning, involvering, engasjement, raushet og romslighet. Disse begrepene kan kobles til holdninger og handlemåter som fremmer god dialog (Hannevig & Parker, 2012). Brukerperspektivet er knyttet til brukermedvirkning som grunnleggende prinsipp og arbeidets kjerne (det vi skal

gjøre). Medvirkning kan knyttes til bruker, men også til samhandling og indre synergi i samarbeidsgruppen. Samarbeidet er samarbeidsgruppens verden, bruker er en del av denne. Utenfor samarbeidet ligger profesjonenes organisasjoner og samfunnsstrukturer hvor ytre synergi synliggjøres. Ytter synergi kan da relateres til brukers interaksjon med samfunnet (her arbeidslivet), de profesjonelles kunnskapsutvikling med kolleger, de involverte organisasjoner i samarbeidet og eksterne samarbeidspartnere (Figur 22).



Figur 22

Bergen modellen for en samarbeidsorientert arbeidsmåte (Figur 20, Illustrasjon av The Bergen Model of Collaborative Functioning. Gjengitt etter samtykke fra forfatteren (Corbin et al., 2018, s. 6) uttrykker funksjonen for et samarbeid på en dynamisk måte (kapittel 12.1, side 57). Bergen modellen plasserer synergi i samarbeid og partnerskap. Modellen jeg presenterer (Figur 22) støtter Bergen modellens fremstilling av synergi, men utvider også begrepet synergi som lokal teori. Den nye modellen er en lokal modell for å illustrere ulike profesjoners opplevelse av synergi i tverrprofesjonelt samarbeid.

Vi i samarbeidsgruppen beskriver en opplevelse av å være et team. Modellen representerer en forståelse av synergi på gruppenivå, men tar også med berørte sammenhenger. Indre synergi har likhetstrekk med «åpent teamarbeid» hvor flere ulike profesjonelle fra ulike organisasjoner samarbeider, og bruker er en del av samarbeidet. I motsetning til

samarbeidsgruppen inngår andre samarbeidspartnere fra brukers sosiale nettverk der det er naturlig i «åpent teamarbeid» (Willumsen, 2016, s. 41). Bruker har til nå i liten grad vært definert som del av teamet i tverrprofesjonelt samarbeid (Willumsen, 2016; Xyrichis & Ream, 2008). I den lokale modellen er bruker en sentral del av synergien. Defensjonen av «åpne team» inkluderer bruker som en del av teamet på samme måte som vi i samarbeidsgruppen forsøker å inkludere bruker i samarbeidet.

Grunnlaget for modellen som helhet, kommer frem i arbeidet med forskningsspørsmål 1 «Hva kjennetegner kreativitet, helhetstenkning og handling i samarbeidet» koblet til samarbeidsgruppens spørsmål «Hva handler samarbeidet om?». Disse spørsmålene er også opphav til begrepet indre synergi. Samtidig henger dette sammen med forskningsspørsmål 2 «Hvordan blir brukers behov ivaretatt i samarbeidet?». Dette spørsmålet plasserte brukerperspektivet og medvirkningsperspektivet i modellen. Bruker ble gjennom forskningsspørsmål 3 «På hvilken måte er samarbeidet til samfunnets beste», en del av begrepet ytre synergi. Ytre synergi ble i hovedsak utledet av det tredje forskningsspørsmålet «På hvilken måte er samarbeidet til samfunnets beste?»

13 Avslutning

I dette kapittel vil jeg oppsummere i lys av problemstillingen og vurdere den forskningsstrategi som er valgt. Avslutningsvis vil jeg kommentere forskeren i feltet og mulighetene for videre forskning.

13.1 Oppsummering

Oppgavens problemstilling formulert innledningsvis er «Hva mener de profesjonelle i en samarbeidsgruppe mellom NAV og helsetjenesten er synergien i samarbeidet?». Denne undersøkelse viser at synergi i tverrprofesjonelt samarbeid har mange fasetter. Sett fra de profesjonelles synsvinkel handler det om indre prosesser mellom de profesjonelle som samarbeider. Samtidig innbefatter det bruker og relasjonen til han/henne hvor hans/hennes medvirkning har stor betydning. Mulighet til medvirkning er også vesentlig for de profesjonelle selv. En kultur for dialog som utvikles i samarbeidet mellom de profesjonelle og med bruker, legger grunnlaget for medvirkning. Dette er omtalt som indre synergi. Synergi relateres også til resultatet av samarbeidet og omtales som ytre synergi. Ytre synergi kan

knyttet til tre faktorer. For det første vil økt deltagelse i arbeidslivet for brukergruppen gi en samfunnsgevinst. Flere i arbeid i denne brukergruppen vil gi et mindre samfunnsmessig produksjonstap og lavere belastning av velferdssystemet ved benyttelse av færre stønader fra NAV. Dette representerer god samfunnsøkonomi. Den andre faktoren er at det gir en helsefremmende gevinst for den enkelte bruker gjennom deltagelse i arbeidslivet. Arbeid i seg selv er helsefremmende. Arbeid er blant annet viktig for identitet, sosial status og økonomi. (Waddell & Burton, 2006). For det tredje vil nye kreative løsninger og læring internt i samarbeidsgruppen påvirke kolleger og eksisterende strukturer. Dette kan bidra til ytterligere nye løsninger og læring i felleskap som berører samarbeidsgruppen.

Modellen for synergi i tverrprofesjonelt samarbeid som jeg legger frem, kan bidra til å skape en forståelse av synergi i samarbeid, og gjennom det legge grunnlag for å skape et godt samarbeid på tvers av profesjoner og etater. Modellen synligjør synergi i tverrprofesjonelt samarbeid, og illustrerer en mulighet til å tenke nytt og utvikle tilbud i et tverrprofesjonelt samarbeid. Denne oppgave viser at det er vilje og ønske, fra tradisjonelt egenrådige etater og profesjoner, til å samarbeide, og å trekke bruker med i samarbeidet. Oppgaven synligjør muligheten for kunnskapsutvikling som ligger i samarbeid og illustrerer at aksjonsforskning kan være en hensiktsmessig strategi for kunnskapsutvikling.

Forskningsprosessen starter uoversiktlig i dialogverksted 1 med tematisk utgangspunkt i tverrprofesjonelt samarbeid og synergi. I dialogverksted 2 konkretiserer samarbeidsgruppen opplevelsen av tverrprofesjonelt samarbeid og synergi i større grad. Undersøkelse av de tre forskningsspørsmålene i dialogverksted 2 bidro til utvikling av lokal teori. I dialogverksted 3 var utvikling og videre handling fokus. Her ble forskningsspørsmålene omformulert for å fokusere på handling. Handlingsspørsmålene bidro til at samarbeidsgruppen rettet fokus mot hva vi må gjøre fremover. Alle de nevnte spørsmålene bidro til generering av data til oppgavens problemstilling. Fremstillingen av de tre dialogverkstedene representerer utviklingen av denne oppgave fra et begrenset tema til svar på problemstillingen. Den beskrevne prosess vil jeg sammenligne med hva Coghlan og Brannick (2014, s. 167) skriver om aksjonsforskning: « As the project develops, your methods and answers – and so your questions - become less fuzzy. This progression from fuzziness to clarity is the essence of the spirals of action cycles”.

13.2 Vurdering av forskningsstrategi, teknikker og arbeidsformer.

Valg av aksjonsforskning som forskningsstrategi knyttet til denne problemstilling har vært hensiktsmessig. I første omgang fordi strategien har generert data relevant for problemstillingen samtidig som den har bidratt til utvikling i praksis. Bruk av dialogverksted som teknikk og de ulike arbeidsformene i verkstedene, bekreftes av deltagerne og min egen logg til å ha vært effektive for datagenerering og utvikling gjennom kreativ tenkning og handling. Arbeidsformene har bidratt til læring. I enkelte tilfeller var valg av arbeidsformer noe uhensiktsmessig. Dette kan skyldes min erfaring i bruk av arbeidsformene og at jeg ikke informerte samarbeidsgruppen godt nok om arbeidsformene.

Jeg nevner flere begrensninger i oppgaven. Blant annet er bruker ikke deltagende i samarbeidsgruppen. Dette er en svakhet da brukers stemme ikke løftes frem og de profesjonelles mening kan ikke avstemmes med brukers oppfattelse. Samtidig er oppgaven orientert mot de profesjonelles opplevelse. Slik undersøkelsen er gjennomført er det de profesjonelles mening som kommer frem uten direkte påvirkning av deltagerstemmen. Sett i utviklingsperspektivet hvor det skal utvikles et tilbud til bruker, skal bruker delta. Dette er en svakhet ved Prosjekt SL som helhet frem til nå. I den fasen vi nå er i planlegges det evaluering av brukers opplevelse og tiltak for å ivareta brukers mulighet til deltagelse. Denne undersøkelse kan også være et eksempel som illustrerer at brukermedvirkning er under utvikling innfor NAV og helsetjenesten. Det er på sin plass å spørre om de profesjonelle innfor disse feltene har tilstrekkelig kunnskap og ferdigheter til å legge til rette for reel brukermedvirkning.

Av praktiske årsaker deltok ikke prosjektleder i dialogverkstedene. Dette er en svakhet ved at hennes stemme ikke kom direkte med i utviklingsarbeidet. I etterkant arrangerte jeg møte med prosjektleder for å informere om hva som er gjort og har kommet frem i verkstedene. Hennes innspill er tatt med i «Veien videre». Prosjektleder har hele tiden deltatt i gruppens ordinære arbeid utenfor verkstedene og leder nå prosessen videre med utgangspunkt i samarbeidsgruppens innspill.

Bruk av spørreskjemaet PINCOM-Q gav en god innledning og la grunnlag for refleksjoner om tverrprofesjonelt samarbeid. Spørreskjema ble her brukt som en av flere teknikker for å generere data. Spørreskjema ble benyttet i den hensikt å skape dialog rundt temaet

tverrprofesjonelt samarbeid. Samtalene rundt spørreundersøkelsen og refleksjonene den enkelte gjorde i utfylling av spørreundersøkelsen, bidro til ny kunnskap som igjen bidro til generering av data. Det at vi i samarbeidsgruppen opplevde det vanskelig å svare på spørsmålene om organisasjon skapte god dialog og refleksjon. Dette er et eksempel på dialog som skaper ny kunnskap for den enkelte i samarbeidsgruppen og samarbeidsgruppen som helhet, samtidig som det genererte data til svar på problemstillingen.

13.3 Forskeren i feltet

Tilbakemeldinger samarbeidsgruppen har gitt meg som prosessleder i evalueringene av verkstedene har vært støttende. I forkant av prosessen var det grundig avklaring og enighet at jeg gjorde de skriftlige oppsummeringene av dialogverkstedene, forberedte og ledet dialogverkstedene og prosessen i sin helhet. I samarbeidsgruppen begrunnet vi dette ut fra en travel hverdag og at deltagelse i prosjektet i seg selv er tidkrevende. Dette plasserer meg både som outsider og insider. Jeg er insider gjennom å være en profesjonell som bidrar til å utføre samarbeidsoppgaver. Samtidig er jeg outsider i egenskap av å regissere og dokumentere utviklingsprosessen gjennom min kompetanse knyttet til masterutdanningen. I tillegg synliggjør en slik oppgavefordeling at samarbeidsgruppens medlemmer ser seg selv som praktikere og fagutøvere som skal jobbe i relasjon med sine brukere. Det er vår hovedoppgave eller arbeidets kjerne.

I dialogverksted 3 beveger jeg meg fra outsider til insider i samarbeidsgruppen. Jeg trer inn i min rolle som praktiker. Samarbeidsgruppens behov for handling og fremdrift i forhold til de oppgavene vi skal utføre «fanget» meg. Det kan være et tegn på at jeg ble «fanget» av gruppens kultur samtidig som jeg var bevisst min rolle som aksjonsforsker. Slik jeg ser det av min feltlogg blir jeg i dette tilfellet en del av datagenereringen ved å være insider samtidig som jeg er aksjonsforsker. Siterer følgende fra min feltlogg fra første del av verkstedet: «Var mer opptatt av å generere data til oppgaven her enn å tenke prosess for gruppa tror jeg.» Videre skriver jeg: «La mer av dokumentasjonen på referent i dag. For å forsøke å være mer opptatt av gruppens og prosjektets utvikling enn min egen masterprosess og datagenerering». Under «Ny innsikt» i min feltlogg: «La gruppen skape svarene hele veien. Vær i prosessen og vær til stede – prosessen genererer svar for gruppen, temaet og data» og «Stol på at handling og samarbeidet gir data. Tørr å være fokusert på utvikling».

I dialogverksted 3 handlet jeg etter hvert som insider, og outsider rollen blir lagt litt mer til side. Samtidig bidro jeg med den kunnskap jeg har ervervet i outsider rollen, gjennom arbeidet med å skrive referater og analysere de tidligere verkstedene. Det styrker min rolle som outsider og jeg er i størst grad i denne rolle når jeg skriver oppgaven. I skriveprosessen må jeg være mer bevisst at jeg også er insider. Dette gjør jeg i oppgaven gjennom et konsekvent forsøk på å bruke «vi» om samarbeidsgruppen framfor dem og meg.

13.4 Videre forskning

Modellen for synergi i tverrprofesjonelt samarbeid (TPS) på gruppenivå (Figur 22) fremstiller samarbeidsgruppens mening om synergi i TPS. Noe av det mest sentrale samarbeidsgruppen trekker frem gjennom hele prosessen er brukerperspektivet. Samarbeidsgruppens fokus på bruker og ønske om at bruker skal medvirke, gir grunnlag for tre tema som kan være interessante for videre forskning. Det ene er brukers opplevelse av effekt av samarbeidet og om det kan bidra til å fremme brukers medvirkning. Det andre tema er å undersøke hva de profesjonelle fra ulike organisasjoner legger i begrepet brukermedvirkning. De to temaene kan legge grunnlag for å utvikle velferdstjenester hvor bruker og de profesjonelle står sammen. Tjenesten er ikke noe profesjonelle leverer, men blir noe bruker og profesjonelle produserer sammen (Willumsen et al., 2016, s. 20).

De nevnte tema kan utvikles og undersøkes med aksjonsforskning som forskningsstrategi. Ulike arbeidsmåter og teknikker kan benyttes for å kartlegge brukers opplevelse av effekt og profesjonelles konstruksjon av brukermedvirkning. Det vil involvere bruker av tjenesten og de profesjonelle som tilbyr tjenestene samtidig som det legges grunnlag for utvikling i fellesskap med utgangspunkt i felles problemer og tema for utvikling. Ved å velge aksjonsforskning som forskningsstrategi vil lovverkets krav til brukermedvirkning innfris og reel brukermedvirkning vil bli ivaretatt på flere nivå.

Litteraturliste

- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forl.
- Ailsa, C., Lart, R. & Bostock, L. (2014). Forskning på helse- og sosialfaglig samarbeid. I E. Willumsen & A. Ødegård (Red.), *Tverrprofesjonelt samarbeid : et samfunnsoppdrag* (s. 157-167). Oslo: Universitetsforl.
- Arnstein, S. (1969). A Ladder Of Citizen Participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216-224. doi: 10.1080/01944366908977225
- Bakke T, U. E., Larsen BT, Arnes A, De Vibe M, Vega A. (2016). *Notat om kvalitetsutvikling nr. 5, Utvikling av en ny brukerrolle i helse og omsorgstjenesten - en beskrivelse av suksessfaktorer*.
- Bradbury, H. (2015). Introduction: How to Situate and Define Action Research. I H. Bradbury (Red.), *The SAGE handbook of action research* (Third edition. utg., s. 1-12): SAGE Publications.
- Braithwaite, J., Westbrook, M., Nugus, P., Greenfield, D., Travaglia, J., Runciman, W., Westbrook, J. (2013). Continuing differences between health professions' attitudes: the saga of accomplishing systems-wide interprofessionalism. *Int J Qual Health Care*, 25(1), 8-15. doi: 10.1093/intqhc/mzs071
- Brandt, B., Lutfiyya, M. N., King, J. A., & Chioreso, C. (2014). A scoping review of interprofessional collaborative practice and education using the lens of the Triple Aim. *J Interprof Care*, 28(5), 393-399. doi: 10.3109/13561820.2014.906391
- Coghlan, D., & Brannick, T. (2014). *Doing action research in your own organization* (4th ed. utg.). London: Sage.
- Corbin, J. H., Jones, J., & Barry, M. M. (2018). What makes intersectoral partnerships for health promotion work? A review of the international literature. *Health Promotion International*, 33(1), 4-26. doi: 10.1093/heapro/daw061
- Corbin, J. H., & Mittelmark, M. B. (2008). Partnership lessons from the Global Programme for Health Promotion Effectiveness: a case study. *Health promotion international*, 23(4), 365-271. doi: 10.1093/heapro/dan029
- Dooris, M. (2012). The settings approach: looking back, looking forward. I A. Scriven & M. Hodgins (Red.), *Health promotion settings: principles and practice* (s. 17-34). London: SAGE.
- Farner, A. (2008). *Verksted som verktøy : å planlegge og lede workshops* (2. utg. utg.). Oslo: Kommuneforl.
- Fleming, p. (2012). Healthy Workplaces: Balancing Employee Health and Economic Expediency. I A. Scriven & M. Hodgins (Red.), *Health promotion settings: principles and practice* (s. 191-207). London: SAGE.
- Greenwood, D. J., & Levin, M. (2007). *Introduction to action research : social research for social change* (2nd ed. utg.). Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Hannevig, L., & Parker, M. (2012). *Dialog : en praktisk veileder*. Oslo: Flux forl.
- Helsedirektoratet. (2017). *Brukermedvirkning*. Hentet 25.01.2018 2018, fra <https://helsedirektoratet.no/folkehelse/psykisk-helse-og-rus/brukermedvirkning>
- Heron, J. & Reason, P. (2001). The Practice of Co-operative Inquiry Research "with" rather than "on" People. I P. Reason & H. Bradbury (Red.), *Handbook of action research : participative inquiry and practice* (s. 179-188). London: Sage.
- Hilsen, A. I. (2006). And they shall be known by their deeds. *Action Research*, 4(1), 23-36. doi: 10.1177/1476750306060539

- Covenantal Ethics. (2014). I D. Coghlan & M. Brydon-Miller (Red.) *The SAGE Encyclopedia of Action Research*. London: SAGE Publications
 Ltd.<http://methods.sagepub.com/reference/encyclopedia-of-action-research>
- Hilsen, A. I., & Skinnarland, S. (2015). *Et bedre NAV for brukerne : modell for brukervedvirkning i NAV* (B. 2015:33). Oslo.
- HOD, & NAV. (2016). *Arbeid og helse – et tettere samvirke*.
www.helsedirektoratet.no/publikasjoner/arbeid-og-helse-et-tettere-samvirke:
 Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- HOD, (2009). *Samhandlingsreformen : rett behandling - på rett sted - til rett tid*. Oslo:
 Helse- og omsorgsdepartementet.
- Hodgins, M. & Griffiths, J. (2012). A whole systems approach to working in settings. I A. Scriven & M. Hodgins (Red.), *Health promotion settings: principles and practice* (s. 34-49). London: SAGE.
- Holian.R. (1999). Doing action research in my own organisation: etical dilemmas, hopes and triumphs. Hentet fra <http://www.aral.com.au/ari/p-rholian99.html>
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg. utg.). Oslo: Abstrakt.
- Kalleberg, R., Malnes, R. & Engelstad, F. (2009). *Samfunnsvitenskapenes oppgaver, arbeidsmåter og grunnlagsproblemer*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lasker, R. D., Weiss, E. S. & Miller, R. (2001). Partnership Synergy: A Practical Framework for Studying and Strengthening the Collaborative Advantage. [Article]. *Milbank Quarterly*, 79(2), 179-205.
- McKean, C. Law, J. Laing, K., Cockerill, M., Allon-Smith, J., McCartney, E. & Forbes, J. (2016). A qualitative case study in the social capital of co-professional collaborative co-practice for children with speech, language and communication needs. *Int J Lang Commun Disord*, 0-14. doi: 10.1111/1460-6984.12296
- NAV-loven. (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen av 16.06.2006, LOV-2006-06-16-20*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>
- Neumann, C. E. B., & Neumann, I. B. (2012). *Forskeren i forskningsprosessen : en metodebok om situering*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Bergen: Fagbokforl.
- Pasient-, & brukerrettighetsloven, (02.07.1999). *Lov om pasient- og brukerrettigheter LOV-1999-07-02-63*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-63>
- Putland, Baum, Ziersch, Arthurson & Pomagalska. (2013). Enabling pathways to health equity: developing a framework for implementing social capital in practice. *BMC Public Health*, 13, 517. doi: 10.1186/1471-2458-13-517
- Reeves, S., Goldman, J., Gilbert, J., Tepper, J., Silver, I., Suter, E. & Zwarenstein, M. (2011). A scoping review to improve conceptual clarity of interprofessional interventions. *J Interprof Care*, 25(3), 167-174. doi: 10.3109/13561820.2010.529960
- Schadewaldt, V., McInnes, E., Hiller, J. E. & Gardner, A. (2013). Views and experiences of nurse practitioners and medical practitioners with collaborative practice in primary health care -- an integrative review. [Article]. *BMC Family Practice*, 14(1), 132-142. doi: 10.1186/1471-2296-14-132
- Scriven, A. (2012a). Health Promoting Settings: An Overview. I A. Scriven & M. Hodgins (Red.), *Health promotion settings: principles and practice* (s. 1-12). London: SAGE.
- Scriven, A. (2012b). Partnership, collaboration and participation: fundamental principles in a settings approach to health promotion. I A. Scriven & M. Hodgins (Red.), *Health promotion settings: principles and practice* (s. 50-68). London: SAGE.
- Skjervheim, H. (2001). Deltakar og tilskodar. I H. Skjervheim (Red.), *Deltakar og tilskodar og andre essays* (s. 71-87). Oslo: Aschehoug.

- Sælensminde, K. Bryde-Erichsen, K. D. & Line, T. M. (2016). *Samfunnskostnader ved sykdom og ulykker 2013 - Sykdomsbyrde, helsetjenestekostnader og produksjonstap fordelt på sykdomsgrupper*. Hentet fra www.helsedirektoratet.no
- Sørensen, O. H., Mac, A., Limborg, H. J. & Pedersen, M. (2008). *Arbejdets kerne : om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis*. København: Frydenlund.
- Tiller, T. (2007). From spark to learning flame : experiences from a Norwegian action research project. I T. Tiller (Red.), *Action Research. A Nordic Perspective* (s. 51-67). Kristiansand: Høyskoleforl., 2007.
- Tjora, A. H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tones, K. & Green, J. (2010). *Health promotion: planning and strategies* (2nd ed. utg.). Los Angeles: Sage.
- Waddell, G. & Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* London: Great Britain Department for Work & Pensions, The Stationery Office.
- White, J. M. Cornish, F. & Kerr, S. (2017). Front-line perspectives on 'joined-up' working relationships: a qualitative study of social prescribing in the west of Scotland. [Article]. *Health & Social Care in the Community*, 25(1), 194-203. doi: 10.1111/hsc.12290
- Willadssen, B. (2014). *Arbeidsmiljø og HMS-arbeid : integrasjon, problemløsning, utvikling*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Willumsen, E. (2016). Tverrprofesjonelt samarbeid i utdanning og praksis i helse- og velferdssektoren *Tverrprofesjonelt samarbeid : et samfunnsoppdrag* (2. utg. utg., s. 33-52). Oslo: Universitetsforl.
- Willumsen, E., Sirnes, T. & Ødegård, A. (2014). Nye samarbeidsformer : et samfunnsoppdrag *Tverrprofesjonelt samarbeid : et samfunnsoppdrag* (s. 19-28). Oslo: Universitetsforl., cop. 2014.
- Willumsen, E., Sirnes, T. & Ødegård, A. (2016). Nye samarbeidsformer - et samfunnsoppdrag *Tverrprofesjonelt samarbeid : et samfunnsoppdrag* (2. utg. utg., s. 17-32). Oslo: Universitetsforl.
- Willumsen, E. & Ødegård, A. (2016). *Tverrprofesjonelt samarbeid : et samfunnsoppdrag* (2. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Xyrichis, A. & Ream, E. (2008). Teamwork: a concept analysis. *J Adv Nurs*, 61(2), 232-241. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04496.x
- Zwarenstein, M. Goldman, J. & Reeves S. (2009). Interprofessional collaboration: effects of practice-based interventions on professional practice and healthcare outcomes. *Cochrane Database Syst Rev*(3), Cd000072. doi: 10.1002/14651858.CD000072.pub2
- Ødegård A. (2013). *PINCOM-Q: Perception of Interprofessional Collaboration Model Questionnaire*. Hentet 30. april 2017, fra <https://nexusipe.org>
- Ødegård A. (2016). Konstruksjoner av tverrprofesjonelt samarbeid. I E. Willumsen & A. Ødegård (Red.), *Tverrprofesjonelt samarbeid : et samfunnsoppdrag* (2. utg. utg., s. 113-130). Oslo: Universitetsforl.