



# Fordypningsoppgave

**VBU706 Psykososialt arbeid med barn og unge**

**Internt tverrfagleg samarbeid i verksemda barn og unge, indre bydelar i Ålesund kommune.**

**Venke Elin Brandshaug**

**Totalt antall sider inkludert forsiden: 28**

**Molde, 27. mai 2009**



# Publiseringsavtale

**Tittel på norsk: Internt tverrfagleg samarbeid i indre bydelar i Ålesund kommune.**

**Tittel på engelsk:**

**Forfatter(e): Venke Elin Brandshaug**

**Fagkode: VBU706**

**Studiepoeng: 60**

**Årstall: 2009**

**Veileder: Thore Andestad**

## Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven. §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Opgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

**Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:**

ja nei

**Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?**

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja: **Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?** ja nei

**Er oppgaven unntatt offentlighet?**

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

**Dato: 27.05.09**

**Antall ord: 11 572**

## **Samandrag:**

Verksemnda barn og unge i Ålesund kommune, ynskte våren 2009 å ha eit utviklingsprosjekt med fokus på det interne samarbeidet i verksemnda. Eit viktig mål i prosjektet er å gi det organiserte samarbeidet eit nytt innhald og utvikle ein meir positiv samarbeidsstil.

Dialogkonferanse vart valt som metode. Dette på grunn av at metode tar utgangspunkt i positive erfaringane og har ein høg grad av brukarmedverknad. Det er og viktig for verksemnda at ein kan nærme seg tema med eit anna utgangspunkt ein det ein hadde hatt tidlegare.

Erfaringane ein fekk ved å bruke dialogkonferanse som metode i oppstarten av utviklingsprosjektet var positiv. Spørsmålet ein då stilte seg var om dialogkonferanse var ein metode ein kunne bruke vidare. Dette utløyste problemstillinga i denne rapporten som er: ”Kva måte kan dialogkonferansen som metode vere med på å utvikle det interne samarbeidet i verksemnda vår.”

Empirien i rapporten har utgangspunkt frå erfaringane og funna frå dialogkonferansen og oppfylgingsdagen som verksemnda har hatt.

For å kunne gjere ei vurderinga av føresetnadane for samarbeid i verksemnda og av problemstillinga har eg fokusert på tidlegare erfaringar med tverrfagleg samarbeid i verksemnda. Eg har og sett på kva som bør ligge til grunn ved eit tverrfagleg samarbeid. Dei positive opplevingane og kjenneteikna ved dei, som den enkelte fortalte om i dialogkonferansen var ganske samanfallande med det som litteraturen seier bør ligge til grunn ved eit godt tverrfagleg samarbeid.

Rapporten fokuserer også på ulike verkemiddel for å vidareutvikle eit internt samarbeid. Konklusjonen i rapporten er at dialogkonferanse som metode er egna til å vidareutvikle det interne samarbeidet i verksemnda under føresetnad av at ein lykkast i å etablere ei gruppe som kan ha ansvaret for å etablere metoden i verksemnda og halde fast på målsettinga i utviklingsprosjektet.

Innhold:	Side:
<b>Kapitel 1 – Innleiing</b>	1
1.1 Bakgrunn for valet av problemstilling	1
<b>Kapitel 2</b>	2
2.1 Oversyn over dei organisatoriske tilhøva	2
2.1.1 Barneverntenesta	2
2.1.2 VIT – Vekst ivaretaking og trivsel	3
2.1.3 Helsestasjonen på Moa	3
2.1.4 Helsestasjonen på Blindheim	3
2.1.5 Jordmordtenester	3
2.1.6 Tilbodet ”Det er ikkje alltid så lett”	3
2.1.7 Tiltaksteamet	3
2.2 Samarbeidsarena og erfaringar frå tverrfagleg samarbeid	3
2.2.1 Faste samarbeidsmøte i verksemda barn og unge, indre bydelar	4
2.2.2 Driftsmøte	4
2.2.3 Erfaringar frå det interne samarbeidet	4
2.3 Bakgrunn for val av metode ved innhenting av data	4
<b>Kapittel 3</b>	6
3.1 Planlegging og oppstart av prosjektet	6
3.2 Etablering av kjernegruppe	6
3.3 Dialogkonferansen	7
3.4 Driftsmøte mellom dialogkonferansen og neste barn og unge møte i verksemda.	8
3.5 Gjennomgang av funna	9
3.5.1 Gjennomgang av funna i dialogkonferansen	9
3.5.2 Funna frå barn / unge møtet	9
3.6 Tverrfagleg samarbeid – avklaring av omgrep	10
<b>Kapitel 4</b>	11
4.1 Føresetnadar for tverrfagleg samarbeid	11
4.1.1 Domenekompatibilitet	11
4.1.2 Ideologiske og kvalitetsmessig kompatibilitet	11
4.1.3 Mandatkompatibilitet	12
4.1.4 Kultur som fremmer samarbeidet	12

4.1.5	Felles verdigrunnlag	12
4.1.6	Samarbeidskompetanse	12
4.1.7	Auke samarbeidskompetansen	13
4.1.8	Kunnskap og ferdigheter	13
4.2	Vurdering av føresetnadar i verksemda vår	13
<b>Kapitel 5</b>		14
5.1.	Verksemda sitt syn på kva som er viktig i eit internt tverrfagleg samarbeid.	14
5.1.1	Respekt	14
5.1.2	Openheit	15
5.1.3	Tillitt	16
5.1.4	Ansvar	16
5.2	Oppsummering	16
<b>Kapitel 6</b>		17
6.1	Strategiar for å vidare utvikle det tverrfaglege samarbeidet.	17
6.1.1	Brukarmedverknad i utviklinga av eit godt tverrfagleg samarbeid	17
6.1.2	Auke kjensla av behovet for kvarandre	18
6.1.3	Etablere ein felles kultur for verksemda	18
6.1.4	Arbeide med organisasjonen i verksemda	18
6.1.5	Rolle avklaringar	19
<b>Kapitel 7</b>		19
7.1	Vurderingar av verksemda sin vidare bruk av dialogkonferanse i utviklingsprosjektet	19
<b>Kapitel 8</b>		21
8.1	Avslutning	21
Litteraturliste		23

# Kapitel 1

## Innleiing:

### *1.1 Bakgrunnen for valet av problemstilling.*

I dei kommunale hjelpetenestene har ein kvar dag utfordringar i å samarbeide med andre faggrupper for å hjelpe felles brukarar. Etter å ha arbeidd mange år i førstelinjetenesta har eg erfart kor krevjande det er å få til eit godt samarbeid. Eg har og erfart kor nyttig det er for brukaren når hjelpetenestene lykkast i å samarbeide og den god kjensla eit vellykka samarbeid gir oss som fagpersonar.

På arbeidsplass min, Verksemda for barn og unge, indre bydelar, i Ålesund kommune, har vi overtid hatt utfordringar med å etablere eit internt samarbeid som oppfattast som nyttig og godt av alle. Mange har i periodar hatt liten motivasjon for å prioritere det organiserte interne samarbeidet i verksemda. Ei av årsakene til dette er truleg at ein har opplevd fellesmøta som lite givande og med ei negativ vinkling. Denne holdninga har og påverka det direkte brukarretta samarbeidet.

Eg trur ikkje at samarbeidet i vår verksemd er spesielt dårleg, men signala frå kollega er at vi kunne blitt betre. Seinare i oppgåva vil eg gå nærare inn på samarbeidsarenane våre og korleis vi tidlegare har arbeidd med å utvikle samarbeidet vårt.

Temaet samarbeid har stadig vore opp til drøfting på ulike arena i verksemda. I drøftingane har det ofte kome fram at ein ynskjer eit meir utvikla samarbeid, både organisatorisk og direkte retta mot brukarar. Dette var orsaka til at driftsmøtet i verksemda hausten 2008 bestemte at ein våren 2009 skulle ha fokus på det interne samarbeidet. Driftsmøtet består av einingsleiar, teamleiar og fagansvarlege på dei ulike avdelingane. I kapittel to vil eg gå grundigare gjennom verksemda sin interne organisasjon.

Eit viktig mål for prosjektet var at ein skulle lykkast i å få eit nytt innhald i det organiserte samarbeidet. For at dei felles treff punkta skulle utvikle seg til noko ein ynskte å prioritere var det viktig at dei vart opplevd som positive og livgivande. For å kunne lykkast med dette var det viktig å få kjennskap til kva tankar dei tilsette har kring det interne samarbeidet og korleis dei ynskjer at det skal utvikle seg.

Utfordringa eller formålet til prosjektet slik driftsmøtet vurderte det var; korleis kan vi lykkast i å gi kvarandre ei meir positiv oppleving av samarbeidet i verksemda, og vidare utvikle ein positiv samarbeidsstil?

Verksemda har hatt ein høg aktivitet i arbeidet med å utvikle / forbetre det interne samarbeidet. Det har vore prøvd mange ulike metodar utan at det har gitt noko oppleving av endring. Ein har hatt fokus på å gi informasjon om dei ulike avdelingane, foredrag om vilkåra for samarbeid i teieplikta. Vi har hatt mange felles gruppeøvingar med case og vi har hatt opne drøftingar om samarbeidet generelt.

Tema verksemda valte å fokusere på våren 2009, vidareutvikling av den interne samarbeidet, hadde eit utgangspunkt i at ein ynskte å skape ei positiv endring i korleis samarbeidet vart oppfatta. Dette ved å gi kvarandre erfaringar med fleire positive opplevingar av samarbeid.

I drøftinga av val av metode sto det klart for oss at vi måtte ha ein annan inngang i arbeidet med målsettingane som var satt. Deler av verksemda hadde ei positiv oppleving med ein intern dialogkonferanse hausten 2008. Dialogkonferanse som metode bruker positive erfaringar med å belyse styrkane i ein organisasjonen når det fungerer på sitt beste for å oppnå endringar. (Hauger, Høyland, Kongsbak 2008) Denne erfaringa førte til at dialogkonferanse vart valt som metode for det vidare arbeidet.

Å endre innarbeidde samarbeidsrutinar eller samarbeidsstil er ein prosess som må gå over tid. Perioden denne rapporten belyser er ikkje lang nok til å kunne uttale seg om langsiktige endringar. Det som blir viktig for vår verksemd er om dialogkonferanse er ein metode vi kan ta sikte på å bruke vidare i prosessen.

Problemstillinga rapporten tar sikte på å belyse blir da ” kva måte kan dialogkonferansen som metode vere med på å utvikle det interne samarbeidet i verksmed vår. ”

For å kunne seie noko om dette vil eg bruke erfaringane vi har fått ved å planlegge ein dialogkonferanse og gjennomføringa av den. Eg vil og sjå på funn frå denne konferansen og kva fylgjer konferansen har fått så langt, og dei funna som kom fram i det samarbeidsmøtet vi hadde i verksemda barn og unge etter dialogkonferansen. Rapporten tar i kapitel fire sikte på å belyse relevant teori innan team tverrfagleg samarbeid og føresetnadar for at eit samarbeid skal kunne lykkast. For å kunne vurderer om dialogkonferanse er ein egna metode for å vidareutvikle det interne samarbeidet i verksemda er det naudsynt å ha kunnskap om føresetnadane for eit samarbeid er tilstades.

Noko av det essensielle ved denne metoden er den høge graden av brukarmedverknad på alle nivå. Graden av brukarmedverknad vil truleg påverke om ein i nokon grad lykkast med å skape endringar ved bruken av metoden. Med bakgrunn i dette vil eg i kapitel tre gå gjennom planleggingsfasen og gjennomføringa av dialogkonferansen og samarbeidsmøtet som var ein direkte oppfylgjar av dialogkonferansen.

I kapitel to tar rapporten sikte på først å gi ei innføring i dei organisatoriske tilhøve i verksemda barn og unge, indre bydelar. Dette for at denne informasjonen skal ligge der som eit bakteppe vidare i rapporten. Deretter vil rapporten gi ei grundigare innføring i verksemda sine samarbeidsrutinar og dei erfaringane ein har i samarbeidet.

## **Kapitel 2**

### ***2.1 Oversyn over dei organisatoriske tilhøva.***

Verksemda har kring 40 tilsette fordelt på fire avdelingar og er ledet av einingsleiar og teamleiar. Kvar avdeling har i tillegg ein fagansvarleg. Dei ulike avdelingane blir kort gjennomgått nedanfor.

#### **2.1.1 Barneverntenesta:**

Tenesta er den største avdelinga med 10 barnevernsskuratorar og 2 merkantilt tilsette. Underteikna er fagansvarleg ved denne avdelinga. Avdelinga held til i andre etasje på Moa helsehus. Det geografiske ansvarsområdet er heile indre bydel i Ålesund, med ca 20 000 innbyggjarar.

### **2.1.2 VIT – Vekst ivaretagelse og trivsel.**

Dette er eit frivillighjelpetiltak i regi av barneverntenesta. Der er tilsett 3 miljøterapeutar. VIT er eit by- omfattande hjelpetiltak, det vil seie at barneverntenesta i ytre bydelar og kan nytte dette tiltaket. Dei har lokale på ”Helselagshuset” på Moa. Dei er dermed ikkje lokalisert saman med resten av barneverntenesta.

### **2.1.3 Helsestasjonen på Moa:**

Der er tilsett 4 helsesøstrer med ein fagansvarleg to merkantilt tilsette i deltidstilling. Dei er lokalisert i underetasjen på Moa helsehus. Moa helsestasjon og har ansvaret for å drive helsestasjon for ungdom på kveldstid.

### **2.1.4 Helsestasjonen på Blindheim:**

Dei er 4 helsesøstrer der ei er fagansvarleg. I tillegg har dei ei merkantilt tilsett. Dei er lokalisert på Blindheim helsesenter.

### **2.1.5 Jordmordtenester:**

Verksemnda har to jordmødrer i deltidstillingar. Jordmødrene har treff tid på begge helsestasjonane.

### **2.1.6 Tilbodet ”Det er ikkje alltid så lett”**

Dette er eit lav terskel tilbod, der foreldre ein kveld i veka kan kome å treffe fagfolk frå helsestasjonen, barneverntenesta og VIT for å få råd i høve til foreldre oppgåver. I tillegg har dette tilbodet samarbeid med rus-team, familievernkontoret og politiet. Gjennom ein fast oppsett turnus kan foreldre få høve til å treffe representantar frå desse hjelpetenestene også. Tilbodet er by omfattande og er lokalisert på Moa helsestasjon ein kveld i veka.

### **2.1.7 Tiltaksteamet:**

Dette teamet er også by omfattande. Fagansvarleg på teamet er lokalisert på Moa helsehus, andre etasje. Teamet har tilbod om fylgjande tenester:

- Utekontakta, to stillingar
- Psykiatrisk sjukepleier for barn og ungdom, ei stilling
- Familieterapeut, 20 % stilling (dette tilbodet gjeld berre indre bydelar.)
- PMTO- terapeut, 140 % stilling
- Marte -Meo terapeut, 70 % stilling
- Miljø terapeutar, to stillingar

## **2.2 Samarbeidsarena og erfaringar frå tverrfagleg samarbeid:**

Som eg sa i innleiinga vil eg seie litt meir om verksemnda sine samarbeidsarenaer / rutinar og våre erfaringar. I hovudsak har vi eitt fast møte der heile verksemnda er invitert. Verksemnda har og faste samarbeidsmøtar med eksterne samarbeidspartar. Då i hovudsak skule og BUP og i periodar barnehagar. Eg nemner dei, men går ikkje nærar inn på dette sidan rapporten skal omhandle internt samarbeid.



### **2.2.1 Faste samarbeidsmøte i verksemda barn og unge, indre bydelar.**

Det har i lang tid vore faste samarbeidsmøte i verksemda. Desse møta var tidlegare første tysdagen i månaden. For ei tid tilbake sidan vart møta redusert til første tysdagen anna kvar måned. Orsaka var signal om at mange opplevde at eitt møte i månaden var mykje. I utgangspunktet skal alle i verksemda bortsett for merkantilt tilsett vere tilstades på møta. Moa helsestasjon, Blindheim helsestasjon og barneverntenesta veksla på ansvaret for møta.

### **2.2.2 Driftsmøte.**

Dette er eit møte med einingsleiar, teamleiar og dei fagansvarlege på kvar avdeling. Det er møte ein gong i månaden. Målsettinga med møtet er å ha ei fast leiargruppe for blant anna å sikre informasjons flyt og skape ei felles ramme i verksemda. Dette var som nemnt i innleiinga dette møtet som bestemte at ein i 2009 skulle ha fokus på samarbeid og bruke dialogkonferanse som metode.

### **2.2.3 Erfaringar frå det interne samarbeidet.**

I verksemd har vi erfart at det er vankeleg å lykkast i eit utviklande og gjensidig samarbeid. Tilbakemeldingane frå fellesmøta i verksemda har vore at desse møta er lite givande. Møta er blitt opplevd som krevjande og til tidar har dei vore til stor irritasjon.

I drøftingane kring samarbeidet har ein fokusert på det negative og det ein har opplevd som eit problem. Svært ofte har dette handla om at helsestasjonen har hatt ei oppleving at barneverntenesta ikkje fortel noko og ikkje verdsett helsestasjonen som ein samarbeidspart. Barneverntenesta har på si side trekt seg tilbake og opplevd kritikken som urettferdig. Når situasjonen har blitt for vanskeleg eller vi har ynskt å flytte fokus har vi invitert andre inn i møtet for å snakke om eit fagleg tema. Vi har hatt besøk av BUP, PPT, Familievernkontoret, Krisesenteret og fleire andre. Det har vore periodar vi har prøvd å samarbeide i høve til å arbeide med case i tverrfaglege grupper utan at det har endra opplevinga av samarbeidet. Situasjonen utvikla seg etter kvart til at dette vart eit møte ein hadde lett for å prioritere bort i ein travel kvardag. Ut frå erfaringar eg har frå andre arbeidsstader trur eg ikkje at dei opplevingane vi hadde rundt tverrfagleg samarbeid i vår verksemd er sjeldan eller spesielt vanskeleg.

Samarbeidet i driftsmøtet bar også preg av den oppfatninga vi hadde av kvarandre og mykje av dei same problemstillingane i høve til korleis vi samarbeidd vart tatt opp på same måte der.

## **2.3 Bakgrunn for val av metode ved innhenting av data.**

Målet for utviklingsprosjektet var som nemnt i innleiinga, å starte ein prosess med å skape eit nytt livgivande og positivt innhald i dei felles treffpunkta i verksemda. For å få til dette var det viktig å snu den negative eller kanskje likegyldige oppfatninga av det interne samarbeidet til ei oppleving av at verksemda er i ei positiv utvikling saman.

Dei forsøka ein tidlegare har gjort for å gi det interne samarbeidet eit anna innhald har ikkje vore forankra i ein bestemt metode eller vore ein del av ein langsiktig plan. Ein har tatt utgangspunkt i forslag som har kome fram på møta utan at ein har hatt ei bevist holdning til kva ein ynskjer å oppnå og eventuelt kva er ein naturleg fylgje vidare. Denne måten å nærme seg utfordringa på har ikkje skapt den endringa ein har ynskt.

Isolert sett er dei tiltaka ein har gjort ynskjer som har kome fram på møte som ein har tatt på alvor. Seinare i rapporten vil eg gå gjennom funna frå dialogkonferansen og barn / unge møtet. Der vil ein sjå der at det ein ynskjer inn i samarbeidet er ganske lik dei ynskja ein har lagt fram og gjennomført i møta tidlegare. Eit døme på dette er eit gjentakande krav om at vi må vite meir om kvarandre sin kompetanse. I dei interne samarbeidsmøta har vi hatt mange informasjons rundar om kvarandre.

I møta har ein invitert til opne drøftingar for korleis ein tenkjer samarbeidet. I praksis har ein i desse drøftingane tatt fram døme på korleis ein ikkje ynskjer samarbeidet skal vere, eller døme der ein har opplevd å bli møtt på ein måte som ikkje har opplevdes som god. Slike diskusjonane har ofte ført til at dei ulike avdelingane har gått i forsvar og ein har fått nok ein oppleving av å ikkje bli hørt eller forstått.

Det vanlege i høve til planlegginga av dei interne samarbeidsmøta har vore at den avdelinga som har hatt ansvaret for det aktuelle møtet har planlagt det saman med einingsleiaren og/eller teamleiar. På denne måten har dei tilsette i verksemda hatt høve til å påverke innhaldet i dei interne samarbeidsmøta. Ein sideeffekt av dette er at det har ført til at det ikkje har vore nokon overordna målsettingar på møta. Målsettinga har i bestefall ikkje vore kjent for deltakarane. Erfaringane frå dei løysingsstrategiane vi har valt er at det berre er blitt meir av det same utan noko utvikling.

Eit svakt punkt i dei tidlegare tilnærmingane har vore at ein ikkje har hatt ei bevist halding til at det interne samarbeidet gjeld alle tilsette i verksemd. Det har difor ikkje vore nokon tradisjon for at alle tilsett har dettatt på dei interne samarbeidsmøta.

I drøftingane vi hadde kring val av metode før oppstart av utviklingsprosjektet såg vi at det var naudsynt å nærme seg tema på ein annan måte. Vidare var det viktig at det var ein høg grad av brukarmedverknad og at det var noko alle i verksemda vart involvert i og kunne få eit eige forhold til.

Erfaringane frå tidlegare der vi ikkje har hatt ein langsiktig plan og eit bevist system rundt arbeidet med det interne samarbeidet gjor at vi denne gongen var bevist at dette ikkje kunne vere ein eingongs sak, men at det var ein prosess vi skulle arbeide med over tid.

Deler av avdelinga hadde deltatt på ein dialogkonferanse og hadde positive erfaringar frå denne. Da spesielt den verknaden det har i ei gruppe å få snakke saman om det ein faktisk har lykkast med.

Eg legg til grunn at dialogkonferanse som metode er kjent og eg vel difor å trekke fram dei element ved metoden som var avgjerande for at vi valte å bruke den for å sette fokus på samarbeid.

Dialogkonferanse representerar ein metode som ville gi ein annan inngang til det tema vi skulle arbeide med. Metoden kjenneteiknast ved at ein har fokus på dei positive erfaringane og at ein i stor grad sikrar brukar medverknad gjennom heile prosessen. Eit av grunnprinsippa er trua på at positive spørsmål om når ein organisasjon fungerer på sitt beste vil skape positive endringar. (Hauger et al. 2008) Desse momenta ved metode såg vi var annaledels og at det ville i utgangspunktet gi deltakaren på dei interne samarbeidsmøta ei ny erfaring å snakke med kollega om dei gongane ein hadde lykkast i samarbeidet.

Vi opplevde at vi hadde mange opplysningar frå dei tilsette om kvifor samarbeidet ikkje fungerte tilfredstillande. Det var brukt mykje tid på fellesmøta til å snakke om det som ikkje fungerte. Med å bruke denne metoden såg vi at vi kunne få informasjon om når samarbeidet i vår verksemd fungerte. Dette såg vi på som viktig informasjon å gi kvarandre. Vi ynskte også at utvekslinga av dei positive erfaringane skulle gå på tvers av avdelingane og at alle tilsette i verksemda skulle delta.

At metoden gjennom bruk av kjernegruppe sikrar ei sterk forankring i organisasjonen og i varetar brukarmedverknad så tidleg i fasen fører til at ein kan lykkast med å forankre prosjektet i heile organisasjonen. (Haugar et al. 2008) Det å kunne ha ei felles gruppe som utviklingsprosjektet var forankra i såg vi var viktig i høve til å skape engasjement og eit eige forhold til utviklingsprosjektet.

Den positive erfaringa frå den interne dialogkonferansen, at metoden gjennomgåande legg vekt på suksessen ein har hatt, bruken av kjernegruppe og den høg graden av brukarmedverknad var utslagsgivande for at verksmed valte å prøve denne metoden i høve til å utvikle samarbeidet i verksemda. Det var og lagt vekt på at metoden var prosessretta og at ein såg føre seg ei vidare oppfylgning etter den første dialogkonferanse dagen.

## **Kapittel 3**

### ***3.1 Planlegging og oppstart av prosjektet***

Problemstillinga i rapporten er ”kva måte kan dialogkonferanse som metode vere med på å utvikle det interne samarbeidet i vår verksemd” For å kunne belyse dette på ein best mogeleg måte vil eg gå gjennom dei ulike fasan i planlegginga og gjennomføringa av utviklingsprosjektet så langt og dei val vi stått overfor.

### ***3.2 Etablering av kjernegruppe.***

Eit dillema eg såg i oppstarten av utviklingsprosjektet og etableringa av kjernegruppa var at eg representerer ei avdeling som andre i verksemda kunne oppleve det var vanskeleg å samarbeide med. Det var difor svært viktig at utviklingsprosjektet vart forankra i leiinga og at avgjerslene vart tatt i fellesskap med dei andre avdelingane. Samstundes var det berre eg som hadde hatt opplæring i bruken av dialogkonferanse og hadde i utgangspunktet meir kunnskap om metoden.

Som sagt vurderte vi det som viktig at utviklingsprosjektet vart forankra i leiinga og alle avdelingane i verksemda. Middelet for å lykkast med det var bruken av kjernegruppe. Det vart bestemt at deltakarane på driftsmøtet skulle utgjere kjernegruppa. I tillegg fekk vi med ein representant frå ei tverrfagleg saman satt samarbeidsgruppe. Denne gruppa vart etablert med tanke på å vidareutvikle samarbeidet i verksemda, men hadde ikkje kome i gang med arbeidet.

Kjernegruppa sitt mandat var å planlegge dialogkonferansen og korleis ein vidare skulle arbeide med målsettinga i utviklingsprosjektet. Arbeidet med å endre samarbeidsstilen i verksemda er ein prosess som skal gå overtid. Kjernegruppa sett opp fylgjande plan for prosessen før og etter dialogkonferansen:

- Planleggingsmøte i kjernegruppa.
- Dialogkonferanse

- Driftsmøtar
- Møte i barn og unge, indre bydelar.
- Framlegging av rutinar for samarbeid.

Bruk av kjernegruppe i denne fasen er eit viktig element for å sikre brukarmedverknad. Gruppa skal i utgangspunktet bestå av eit tverrsnitt av personar som skal delta på dialogkonferansen. Gruppa si oppgåve er å lede prosessen og sikre at det alt frå start blir ei brei involvering og at alle stemmer blir hørt i alle deler av prosessen. (Hauger et al. 2008)

Vår kjernegruppe besto av einingsleiar, teamleiar, ein person frå barneverntenesta, og dei fagansvarlege frå dei ulike avdelingane og i tillegg ein frå samarbeidsgruppa. I ettertid ser eg at kjernegruppa burde vore breiare samansett og spesielt burde det ha deltatt nokon frå merkantilt avdeling.

Ut frå at ein allereie var samd om formålet med utviklingsprosjektet opplevde eg det var viktig å få etablert forståinga av dialogkonferanse som metoden og tidsaspektet i utviklingsprosjektet i kjernegruppa. Det vart eit hovudmål for kjernegruppa at dialogkonferansen skulle samle alle tilsette i verksemda.

Planleggingsprosessen bar tydeleg preg av at det berre var eg som hadde teorien bak metoden og at det i kjernegruppa berre var to som hadde deltatt på den interne dialogkonferansen. Dette førte til at det var vanskeleg å få til ei likeverdig kjernegruppe. Vurderinga i etter tid er at ein burde ha arrangert ein dialogkonferanse i kjernegruppa slik at alle fekk ei oppleving i høve til kva dette er. Det hadde truleg sikra eit større engasjement i kjernegruppa. Ut frå at dette, vart ikkje brukarmedverknaden heilt reell. Hadde ein lykkast med å få til ei likeverdig kjernegruppe kunne truleg engasjementet lettare blitt formidla utover i avdelingane.

Kjernegruppa kjem fram til at team for dialogkonferansen skal vere fylgjande:

”Korleis skal vårt gode samarbeid bli enda betre?”

Den vidare planlegginga av konferansen med utarbeiding av dagsorden og intervjuguide bar preg av at kjernegruppa ikkje hadde god nok innsikt i metodikken og forståing av sjølve oppbygginga.

### ***3.3 Dialogkonferansen.***

Eit av måla til sjølve dialogkonferansen var å samle alle tilsette i verksemda for å skape eit positivt fokus i organisasjonen (Hauger et al. 2008) Det var og eit mål å hente inn positive data / informasjon. Denne informasjonen dannar grunnlaget for det vidare arbeidet med utviklingsprosjektet.

Erfaringane frå dialogkonferansen var at det er vanskeleg å få eit resultatet på eit konkret nivå. Det blir mykje abstrakt med mange honnør ord. Eg vil seinare i oppgåva gå inn på dei ulike funna i dialogkonferansen.

Dialogkonferansen var for dei fleste introduksjonen og starten til verksemda sitt fokusområde for våren 2009. Hovudmålsettinga i konferansen var å fokusere på dei gode

erfaringane vi har i å samarbeide internt i verksemda. Tilbakemeldingane frå konferansen var at dei fleste opplevde dagen som positiv og annaledels. Ut frå opplevinga om at det vart abstrakt fekk vi signal om at vi seinare i prosjektperioden måtte bli meir konkret.

### ***3.4 Driftsmøte mellom dialogkonferansen og neste barn og unge møte i verksemda.***

Tidspunktet for neste barn og ungemøte vart fast sett samstundes som vi bestemte dato for dialogkonferansen. I perioden fram til fellesmøtet var vi opptatt av å planlegge denne dagen så konkret som mulig med eit positivt utgangspunkt. Av ulike grunner vart denne dagen i stor grad planlagt av einingsleiar, teamleiar og underteikna. Dette var truleg eit svakt punkt i høve til forpliktinga av oppmøte denne dagen. I utgangspunktet var dette også tenkt som ein dialogkonferanse, men på grunn av naudsynt prioritering av tid vart denne dagen lagt opp på ein annan måte. Truleg var dette ei uheldig avgjersle for utviklingsprosjektet og etableringa av den positive dialogkonferanse metodikken i verksemda.

Opplysningane som kom fram i dialogkonferansen og ynskte om at denne dagen skulle vere meir konkret var utgangspunktet når vi skulle lage dagsorden for dagen. Det var viktig å halde det positive fokuset samstundes gjere dagen så konkret som råd. Vi ynskte at alle skulle kjenne att temaet og oppleve at det var ein raud trå i desse to dagane. Det var viktig at deltakarane såg at vi hadde tatt i bruk den informasjonen som dei gav oss i dialogkonferansen.

Eit av funna som kom fram i dialogkonferansen var at ein ynskte større kjennskap til kvarande sin kompetanse og arbeid. Eitt av formåla med dagen var bevisstgjeriing i vårt eige fokus i drøftingar, samstundes lytte og opplevde dei andre sitt fokus i gruppearbeid. Vidare var det viktig at ein i samhandlinga i gruppa hadde fokus på kva verdjar som ligg i eit godt samarbeid. For å få rett fokus starta vi arbeidet i gruppene med å sjå på trea vi laga på dialogkonferansen og minnet kvarandre på dei positive erfaringane vi hadde i eit samarbeid og kva som vart opplevd som viktig i eit godt samarbeid.

Utgangspunktet for drøftinga i gruppa var ei bekymringsmelding frå eit foreldre par som verksemda sitt ”inntaksteam” skulle drøfte. Det tenkte ”teamet” var samansett av personar frå dei ulike avdelingane.

Det andre oppdraget til gruppa var å konkretisere noko dei opplever som viktig blir tatt med i mandatet til den allereie nedsette gruppa som skal arbeide vidare med verksemda sitt interne samarbeid. Dette skulle skrivast ned / teikne og overrekkast til denne gruppa på slutten av dagen.

Ei av vurderingane vi hadde før denne dagen var at det var viktig å signalisere at det var einingsleiar som hadde ansvaret for dette utviklingsprosjektet. Det var viktig at eg vart ein del av resten av kollegiet og deltok i gruppearbeidet på lik linje og ikkje berre var ein tilretteleggjar og observatør. Ein av bakdelane med dette var at det var eg som hadde utforma spørsmåla og kva vi ynskte å ha fokus på. Ein fordel er at eg får delta i den prosessen som er kome i gang. Teamleiar har deltatt aktivt heile tida og seier at ho opplever at ho har gjennomgått ei utvikling. Det er og viktig å signalisere at ein ikkje ynskjer å stå utanfor, men at ein vil vere ein aktiv deltakar. Funna som vart gjort etter denne dagen vil eg komme tilbake til seinare i oppgåva.

### **3.5 Gjennomgang av funna**

Opplysningane frå dialogkonferansen vi hadde den 16.02.09 og felles møtet vi hadde i verksemda 15. april 2009 utgjer empirien i denne rapporten. Funna er grunnlaget for kva verksemda vil legge vekt på i arbeidet med å nå målsettinga i utviklingsprosjektet om å skape eit nytt innhald i det organiserte samarbeidet. Funna er og grunnlaget eg bruker for å vurderer om dialogkonferanse er ein hensiktsmessig metode i vår verksemd.

#### **3.5.1 Gjennomgang av funna i dialogkonferansen:**

I dialogkonferansen vart AI-treet nytta som metode for å konkretisere dei positive erfaringane den enkelte hadde fortalte om i det anerkjennande intervjuet ein hadde hatt saman med ein kollega. Formålet med eit AI-tre er å visualisere for deltakarane styrkane og kjernen i dei positive historiene som er blitt fortalt. Vidare kva resultat ein kan oppnå når ein i organisasjonen har fokus på dei positive erfaringane og gjer meir av dette. (Hauger et al. 2008)

Å systematisere funna frå ein dialogkonferanse kan gjerast på mange måtar. I vår dialogkonferanse valte vi å bruke treet i øving. Det er opplysningane frå treet som representerar funna frå dialogkonferansen i denne rapporten. Trea er tredelt med rot, stamme og krone og en kunne ha valt å systematisere frå kvar del av treet. Då eg skulle systematisere funna såg eg at dei ulike gruppene hadde brukt mange av dei same orda, men på ulik plass på sjølve treet. Eg valte difor å sjå på orda og setningane under et og sortere dei etter tema.

Av dei orda og setningane som vart brukt i dei ulike trea var det fire ord som gjekk att oftast. Det var respekt, openheit, tilitt og bli sett. Dersom dette er tilstades seier funna at ein opplever eit godt samarbeid, auka trivsel med stor grad av kreativitet, fornøgdde brukarar og ein felles identitet.

Som eg har nemnt tidlegare kom det tydeleg fram at det var svært viktig for mange å kjenne til kompetansen til dei andre i verksemda. Dette vart også sett inni ein samanheng med kompetanse utveksling /heving. Det å dele kompetanse med kvarandre var og eit gode ein såg når ei hadde eit godt samarbeid. Skildringar som vart brukt var opne dørene for andre sin kompetanse, vidsyn, tid til fag og eigenutvikling, bred kompetanse og få god hjelp. Det å ha felles mål var og eit positivt resultat av å ha eit godt samarbeid. Ha eit fellesmål og fellesfokus for brukaren hengen saman med opplevingar der ein har fått fornøydde brukarar, fram står truverdig over for brukarane, brukarmedverknad og der ein har lykkast med å gi rett hjelp til rett tid.

Opplevingar der samarbeidsparten er tilgjengeleg og det blir vist ei inkluderande åtferd og der ein har hatt eit samarbeid med lav terskel for å kontakte kvarandre heng og saman med dei fire første orda.

#### **3.5.2 Funna frå barn / unge møtet:**

Formålet med denne dagen var som nemnt tidlegare å gjere tematikken ”samarbeid” meir konkret. Dette vart gjort med at vi drøfta ei case med utgangspunkt i dei målsettingane som ein ynskjer at eit samarbeid skal ha. Vidare utfordra vi kvar gruppe til å utarbeide ei setning / illustrasjon på noko dei ville overrekke til samarbeidsgruppa som skal arbeide vidare med å utvikle det interne samarbeid. Det er desse ynska som dannar grunnlaget for dei funna eg har lagt vekt på i denne rapporten.

Fleire av gruppene gav uttrykk for at dei ynskjer at verksemda skal ”løfte i flokk”, senke terskelen for å ta kontakt med kvarandre og vurderer å utvikle meir team arbeid internt i verksemda. Funna kan tyde på at ein ynskjer eit samarbeid som i større grad er prega av at det er ein naturleg del av arbeidet med ei sak at dei ulike avdelingane samarbeider på tvers allereie frå oppstarten av saka.

Andre signal som kom fram er ynskje om letter tilgang til kvarandre, positiv innstilling, respekt for kvarandre sin kompetanse, at ein er tydeleg og målretta. Dette er mykje av det same som kom fram i dialogkonferansen. Funna frå begge desse to dagane viser at verksemda er ganske tydeleg på kva ein ynskjer inn i samarbeidet og korleis ein opplever det når samarbeidet fungerer. Samarbeidsgruppa har fått i mandat frå verksemda å finne former for samarbeid der ein kan vidare utvikle det interne samarbeidet i ynskja retning.

### **3.6 Tverrfagleg samarbeid – avklaring av omgrep.**

I kapitel en går det fram at verksemda sitt mål for utviklingsprosjektet er at ein skal lykkast i å få eit nytt innhald i det organiserte samarbeidet. Problemstillinga i rapporten er om dialogkonferanse som metode er eit egna virkemiddel for å nå dette målet. Eg vi nedafor ta sikte på å definere innhaldet i omgrepet tverrfagleg samarbeid, då sett i samanheng med det samarbeidet vi har i vår verksemd og det samarbeidet vi ynskjer å utvikle.

Det er mange måtar å definere tverrfagleg samarbeid på. Ofte er omgrepet satt i ein samanheng med samordning. Samordningsomgrepet blir helst brukt om organisatorisk samarbeid. (Gjertsen 2007) Denne rapporten har utgangspunktet i samarbeidet mellom ulike faggrupper i ulike avdelingar i same verksemd. Det er i utgangspunktet eit politisk fatt vedtak i kommunen at dei ulike avdelingane i vår verksemd er samordna. Grunngevinga for samordninga var at ein ynskte å gi brukaren eit betre tilbod. Samstundes vart det forventa at verksemda utvikla eit godt internt samarbeid. Rapporten vil ikkje ta stilling til samordninga, men ha fokus på det interne samarbeidet. Ut frå at organiseringa er eit politisk vedtak har ein teknisk sett ikkje valt sine interne samarbeidspartnarar, men vi er samorda på grunn av at vi naturleg burde hatt eit tett samarbeid, med bakgrunn i at vi har mange felles brukarar.

I eit tverrfagleg samarbeid er fagkunnskapen ein føresetnad. Det er denne kunnskapen som ligg til grunn i dei vurderingane vi gjer. Eit samarbeid som ikkje er forankra i fagkunnskap kan lett bli tilfeldig og basert på synsing. (Gjertsen 2007)

Ein skil mellom omgrepa fleirfagleg, tverrfaglig og fellesfagleg. Eit kjenneteikn på fleirfagleg er at ein ikkje har fokus på heilskapen og felles ansvar, faggruppene arbeidar ved sia av kvarandre med ulike fagområder. Fellesfagleg blir brukt når faggruppene har ein felles forståing og kunnskap. Tverrfagleg samarbeid kjenneteiknast med at det er samarbeid mellom ulike profesjonar der kvar profesjon har sitt kjerneområde og det er overlappande kompetanse mellom samarbeidspartane. I tverrfagleg samarbeid har ein ofte fleire faggrupper frå ulike etatar / verksemdar. Sjølv om denne rapporten handlar berre om vår verksemd vurderer eg det som rett at vi kallar det tverrfagleg samarbeid. Dette ut frå at vi er ulike faggrupper med overlappande kunnskap i ulike avdelingar som har eit ulikt ansvars område. (Gjertsen 2007)

Med denne tilnærminga til tverrfagleg samarbeid har eg valt ein definisjonen frå bok til K.Lauvås og P.Lauvås, 2004; Tverrfaglig samarbeid – perspektiv og strategi, side 53  
Definisjon på samarbeid:

Tverrfaglig samarbeid er interaksjon mellom representantar frå ulike fag med eit dobbelt formål:

- Sikre kvalitet i arbeidet ved at den samlede faglege kompetansen blir utnyttet maksimalt, og
- Utvikle eit felles kunnskapgrunnlag på tvers av fag og stimulere til faglig utvikling innen bidragende fag.

Eg opplever at denne definisjonen omhandlar dei momenta som vi ynskjer i vårt tverrfaglege samarbeid.

## **Kapitel 4**

### ***4.1 Føresetnadar for tverrfagleg samarbeid.***

I dette kapitlet vil eg sjå nærare på ulike føresetnadar for det tverrfagleg samarbeid i vår verksemd. Eg vil gå nærare inn på omgrepa; domenekompatibilitet, Ideologisk- og kvalitetsmessig kompatibilitet og mandatkompatibilitet. (Repstad, 2004) Desse omgrepa seier noko om kva grunnlag som må vere tilstades i eit tverrfaglege samarbeidet. Desse føresetnadane er ganske samanfallande med dei fem vilkåra ein har vektlagt i kva som skal til i eit godt samarbeid i boka til Per-Åge Gjertsen (2007). Desse føresetnadane vil eg og belyse i dette kapitlet.

For å kunne gjere ei vurdering om dialogkonferanse kan vere ein metode som kan endre samarbeidsforma i vår verksmed er et naudsynt å sjå på rammevilkår for det samarbeidet vi faktisk har.

#### **4.1.1 Domenekompatibilitet:**

I eit tverrfagleg samarbeid er det grunnleggande element som må vere tilstades for at det skal lykkast. Deltakarane må ha ei oppleving av at eit samarbeid vil vere nytting i høve til fordelinga av oppgåver eller løysingar på utfordringar. Kva grenseoppgangar det er mellom dei ulike avdelingane sine arbeidsområde vil ha stor påverknad på samarbeidet. Dersom samarbeidspartane har eit fullstendig overlappende domene område, det vil seie same funksjon i same geografiske område og tilbyr same type hjelp vil det vere store sjansar for at ein opplever kvarandre som konkurrentar. I slike situasjonar har ein truleg ikkje mykje å tilby kvarandre i eit tverrfagleg samarbeid. Avdelingar som ikkje har noko felles domene overlapping vil truleg heller ikkje ha noko å tilby kvarandre i eit samarbeid.

Det beste utgangspunktet er der ein har delvis overlappende domene område og kan utfylle kvarandre sin kompetanse. I situasjonar der brukarar har kontakt med fleire hjelpeinstansar som i utgangspunktet har nærliggande fagområde og eit litt ulikt hjelpetilbod kan tverrfagleg samarbeid vere svært nyttig for både brukar og fagpersonar. Eit samarbeid kan da vere med på å utvikle kompetansen til den enkelt, samstundes som ein dreg nytte av kvarandre og ein opplever at ein ha ein samhandlingsgevinst. Det er dette ein legg i domenekompatibilitet. (Repstad 2004)

#### **4.1.2 Ideologisk og kvalitetsmessig kompatibilitet:**

I tillegg til delvis samanfallande områder (domene) er det avgjerande for samarbeidet at partane har nokolunde samanfallande ideologiar og kvalitetsmessige oppfatningar om kvarandre. Med dette meiner ein at ein har ein til dels felles oppfating kva som er gode



faglege løysingar / forslag. Det er og ein fordel at der ikkje er eit stort sprang i det faglege nivået, men at ein heller har eit nokon lunde likt kvalitetsmessig nivå på kompetansen. Dette påverkar forståinga av kvarandre og respekten av kvarandre sitt arbeid. Denne vurderinga kan ein kalle Ideologiske og kvalitetsmessig kompatibilitet. (Repstad 2004)

#### **4.1.3 Mandatkompatibilitet:**

Det kan vere situasjonar der samarbeidet ikkje kjem i gong tiltross for at samarbeidsgevinsten er openbar. Ein av grunnane til dette kan vere at det ikkje ligg føre noko krav eller eit mandat for samarbeid. Det påverkar også samarbeidet kvar kravet om samarbeid kjem frå. Er der eit krav om ein større samordning av tenestene og derav tettare samarbeid frå leiinga eller ligg der eit krav / ynskje om samarbeid frå dei som arbeider i dei ulike avdelingane. Dette influerer sjølvsagt på samarbeidet. Det er viktig at mandatet er forankra i både leiinga og dei som skal utøve samarbeidet dersom ein skal lykkast. (Repstad 2004)

#### **4.1.4 Kultur som fremmer samarbeid:**

For at ei verksemd skal kunne utvikle eit godt samarbeid er det viktig at leiinga oppmuntrar til at tilsette er opne, at ein er sjølvkritiske, vise respekt og initiativ. For at desse verdiane skal kunne rotfestas i ein organisasjon / kollegiet må det leggjast til rette for at kunnskapen frå den enkelte skal vidareformidlast i til dei andre i organisasjonen. På denne måten vil viktig kunnskap bli etablert i sjølve organisasjonen og ein blir ikkje så sårbar i høve til at personar sluttar. Dette kan ein kalle "lærande organisasjonar". Føresetnadane for at ein skal kunne utvikle ein slik organisasjon er nettopp at ein har respekt for andre sin kompetanse og er villig til å lytte og lære av andre i eit tverrfagleg samarbeid. (Gjertsen 2007)

#### **4.1.5 Felles verdigrunnlag:**

Eit felles verdigrunnlag er viktig i ein organisasjon. Difor kan det vere naudsynt å bruke tid til å utdjupe partane sine ulike menneskesyn i eit samarbeid. (Gjertsen 2007) Dei ulike faglege teoriane vi nyttar i arbeidet med menneske har alle eit implisitt menneskesyn. Verdigrunnlaget vårt påverkar sjølvforståinga vår og den oppfatninga vi har av andre. Dette tar vi sjølvsagt med oss inn i eit tverrfagleg samarbeid. (Røkenes og Hanssen 2006) For at ein skal kunne lykkast med å skape eit felles verdigrunnlag er det naudsynt med ein stor grad av openheit i organisasjonen og at samarbeidspartane viser respekt for kvarandre. Ein må kunne anerkjenne kvarandre sine ulikskapar i eit tverrfagleg samarbeid. Dette omhandlar det same som vart drøfta i avsnittet om ideologisk og kvalitetsmessig kompatibilitet.

#### **4.1.6 Samarbeidskompetanse:**

Samarbeidskompetanse omfattar brukarorientering, heilskapsforståing, problem løysingsevne, fleksibilitet og omstillingsevne. For å oppnå kompetanse på tverrfagleg samarbeid som ein arbeidsmetode må det lærast (Killen 2007) (Gjertsen 2007) Det er viktig i eit tverrfagleg samarbeid at ein er merksam på kva makt ein har og på eit eventuelt maktmisbruk. Er samarbeidet er prega av at ein ikkje lykkast i å etablere eit reelt samarbeid men det er den stereotypiske forståinga av kollega som er utgangspunktet, kan brukaren oppleve at det er systemet som dei ulike profesjonane representerar som samarbeider og ikkje eit samarbeid mellom menneske.

#### **4.1.7 Auke samarbeidskompetansen**

Samarbeidskompetanse er noko som må haldast vedlike og vidareutviklast. Det er viktig at det er ein plan i opplæringa. Tverrfagleg samarbeid medfører kompetansebygging og haldingsarbeid. Dette gjelde både forståing av dei vanskane brukargruppa har, kva metodar og strategiar ein nyttar i høve til arbeidet med den aktuelle gruppa. (Gjertsen 2007)

#### **4.1.8 Kunnskap og ferdigheter.**

I denne føresetnaden ligg der behovet for å få auka kompetansen sin. Det er krevjande å vere i eit tverrfagleg samarbeid og det er difor naudsynt med fagleg påfyll. For at eit system skal halde fram med å fungere godt treng det ny kunnskap for å halde fram med å utvikle seg. Det er viktig at leiinga legg til rette for det og gjer dette til ei prioritert område. (Gjertsen 2007)

### ***4.2 Vurdering av føresetnadane i verksemd vår.***

Ovanfor har eg gått gjennom ulike føresetnader for tverrfagleg samarbeid og nokre moment om kva som skal til for at samarbeid skal kunne vidareutviklast i ein organisasjon. For å kunne gjere ei vurdering av problemstilling er det naudsynt å ha ei forståing av kva som er viktige føresetnadar for tverrfagleg samarbeid og om vår verksemda har slike føresetnadar. I denne delen av kapitlet vil eg drøfte om nokre av dei ulike føresetnadane er tilstades i vår verksemd.

Verksemda barn og unge har i utgangspunktet felles målgruppe. Vi har litt ulike inngangar når vi er i kontakt med barna / familien, men i ein del situasjonar har vi kontakt med same familie på sametid eller i nokre tilfeller etter kvarandre. I utgangspunktet arbeider vi ut frå ulike lovverk, men innan same område. Dei ulike avdelingane i verksemda har alle områder som dei har eit særskilt ansvar for. Deler av avdelinga har svært ulike ansvarsområde. Til dømes har jordmor og utekontakta ikkje mange felles brukarar av tenestene sine. Det er andre avdelingar i verksemda som har meir samanfallande arbeidsområde der ein har meir erfaring eller tradisjon for tverrfagleg samarbeid.

Ut frå at vi i utgangspunktet har ei felles målgruppe, men at dei ulike avdelingane har sine særområde er det til ein viss grad med på å dempe ein eventuell konkurranse om brukaren mellom dei ulike avdelingane. Ulike avdelingar i verksemda opplever at ein har kontakt med same brukar og kanskje også deler ei uro for familien eller barnet. Eit tverrfagleg samarbeid i slike situasjonar vil kunne gi ein samarbeidsgevinst der ein opplever å drage nytte av kvarandre. Ein kan trygt seie at verksemda barn og unge har delvis samanfallande domen og at den føresetnaden for samarbeidet er tilstades.

Den formelle kompetansen i verksemda består i stor grad av treårige grunnutdanningar på høgskule nivå innan helse- og sosial. Dei aller fleste har i tillegg ei vidareutdanning / spesialisering. Slik sett er det faglege nivået i verksemda ganske lik og ein kan til ein viss grad kjenne att argumentasjonen som blir brukt og også det verdigrunnlaget som er utgangspunktet for argumentasjonen. Dette er kanskje orsaka til at verksemda ikkje har hatt som tradisjon i tverrfaglege møter å avklare / arbeide med å skape eit felles verdigrunnlag. Målsettinga og problemstillinga blir heller ikkje alltid avklart i samarbeidet. Dette kan vere med å skape misforståingar mellom samarbeidspartane fordi ein kanskje tar utgangspunkt i det ein trur og ikkje det som faktiske er tilfelle. Når oppfatningar ikkje blir tydeleg formidla og snakka om, blir stereotypiane ein har i større grad gjeldane i oppfatninga av samarbeidspartane.

Ut frå at vi faktisk har eit litt ulike område å uttale oss om kan det vere med på å dempe ein mulig profesjonskamp som kan verke hemmande på eit samarbeid. Sjølv om vi i det tverrfaglege samarbeidet kanskje ikkje kjenner godt nok kvarandre sitt verdisyn vil eg legge til grunn at vi i verksemda har eit ideologisk og kvalitetsmessig fellesskap i vår ståstad.

Eg har tidlegare i rapporten sagt noko om samarbeidsarena og kva ein har gjort for å vidareutvikle samarbeidet og dermed auke samarbeidskompetansen. Dette utviklingsprosjektet er med på å auke vår samarbeidskompetanse.

I dei siste avsnitta har eg vist at verksemda har både eit delvis samanfallande domene og ein felles ståstad i høve til ideologiske og kvalitetsmessig verdiar. Dette skulle i seg sjølv kunne fremje eit samarbeid i verksemda. Kravet om samarbeid er også forsterka gjennom at det i driftskontrakten til einingsleiar er eit krav om at verksemda skal samarbeide både internt og eksternt. I tillegg er det eit uttalt ynskje frå leiar og dei tilsette at vi skal ha eit internt samarbeid. Ut frå dette har verksemda også har eit mandatkompatibilitet.

I dette kapitelet har eg synleggjort at verksemda vår har domenekompatibilitet, ideologisk- og kvalitetsmessig kompatibilitet og mandatkompatibilitet som er tre viktige føresetnadar for å kunne lykkast i eit tverrfagleg samarbeid.

## **Kapitel 5**

### ***5.1 Verksemda sitt syn på kva som er viktig i eit internt tverrfagleg samarbeid.***

I dette kapitelet vil eg forsøke å belyse innhaldet i dei fire tema; respekt, openheit, tillitt, og bli sett. Det var desse tema som gjekk mest att i dialogkonferansen vi hadde og alle sa at dette måtte vere tilstades ved eit godt samarbeid. I tillegg vil eg ta fram ansvar som er ein naturleg del av eit samarbeid.

Sett opp mot problemstillinga representerar omgrepa verdiar som heile verksemda ynskjer skal vere tilstades i det tverrfagleg samarbeidet. Spørsmålet ein må stille er om dialogkonferanse som metode kan vere med på å vidare utvikle det interne tverrfagleg samarbeid slik at ein får ei oppleving av respekt, tillitt, openheit og at ein blir sett. Som det vart belyst i kapittelet ovanfor er der mange føresetnadar i verksemda vår som tilseier at ein kan lykkast med å vidareutvikle samarbeidet.

Når eg går nærar innpå desse omgrepa tar eg i hovudsak utgangspunkt i boka ” Fordi vi er menneske” av Eide, Grelland, Kristiansen, Sævareid, Aasland (2005) Orsaka er at eg såg funna frå dialogkonferansen var ganske samanfallande med den gjennomgangen boka har av desse omgrepa.

#### **5.1.1 Respekt**

I dialogkonferansen kom ordet respekt fram i ulike setningar som var plassert på ulike stader på treet. Døme på slike setningar var; bli møtte med respekt, at ein har gjensidig respekt, ein viser respekt for andre sin kompetanse, andre si tid. Slike opplevingar vart framheva som viktige føresetnadar i eit godt samarbeid.

Det å oppleve respekt i eit møte med eit annan menneske påverkar vår eiga sjølvkjensle. Kva er det som gjer at ein i nokre møter opplever respekt og i andre møter at ikkje kjenner seg respektert? Dersom ein ser på funna frå dialogkonferansen går det fram at det til

dømes er i situasjonar ein opplever seg lytta til, blitt anerkjent som ein person, at ein kjenner seg respektert.

Dette er noko alle i utgangspunktet ynskjer skal kjenneteikna samarbeidsrelasjonen. Det å oppleve respekt handlar ofte om at ein er blitt sett i relasjonen. Den andre har genuint lytta til deg og ein er blitt behandla som det unike individet ein faktisk er. Den andre har ikkje analysert og vurdert eigenskapane dine.

Eit samarbeid der dialogen ber preg av at det er eit eg – det møte kjenneteiknast ved at det andre mennesket i dialogen blir oppfatta som eit objekt utan at mennesket og dei personlegetrekka blir sett. Samarbeidspartane blir definert inn i ei rolle og på den måten skjermar vi oss for den personlege appellen som ligg i eit møte. I ein slik type dialog vil ein ikkje oppleve å bli sett og anerkjent og dermed opplever ein heller ikkje respekt. Det å berre oppleve å bli definert som ei yrkesgruppa og tillagt den stereotypien som den aktuelle yrkesgruppa har vil sette uhensiktsmessige rammer for samarbeidet og ein vil ikkje oppnå eit utviklande og næringsrikt samarbeid. (Eide et al. 2005)

Det at ein opplever respekt vil ein i neste avsnitt sjå heng saman med graden av openheit i samarbeidsrelasjonen som også er ein viktig faktor i samarbeidet.

### **5.1.2 Openheit**

Openheit kan ha mange ulike fasetter ved seg og heng også saman med respekt. Kva type openheit ein har må sjåast i samanheng med type relasjon og formålet med relasjonen. Graden av openheit blir ofte ein målestokk på kvaliteten i relasjonen. Jo større grad av openheit jo betre relasjon. I denne rapporten må ein sjå på openheit i ein samarbeidsrelasjon.

Ein samarbeidsrelasjon som lykkast i å ha ei sakeleg openheit kjenneteiknast med at ein tar kvarandre på alvor, lyttar og gir kvarandre motstad i saklege drøftingar. Sakeleg i denne samanhengen betyr at ein lyttar til det den andre faktiske seier og at det er utgangspunktet i dialogen / samtalen.

I ein samarbeidsrelasjon er der områder ein bør vere varsam på å snakke opent om. Dersom ein beveger seg innanfor urølgighetssona til den andre kan ein lett kome i skade for å krenke samarbeidspartnarar. Eit døme på tema som ligg i urørlighetssona til den enkelte er motivet for åtferda ein har i samarbeidet. Det er viktig at ein som samarbeidspart er open om sjølve saka eller problemstillingane som er reist og at ein til dømes er usamd i argumentasjonen, men ein bør ikkje sette ord på den andre sin motivasjon. Dette er det området / sona som det enkelte menneske må ha for seg sjølv. (Eide et al. 2005)

Dersom ein samarbeidssituasjon skal opplevast som nyttig er openheit ein føresetnad. Har det utvikla seg ein praksis om at ein gir kvarandre grunnlaus støtte og ikkje argumenterar mot dersom ein er usamd så viser ein ikkje kvarandre respekt. Det viktigaste i det å ha openheit i eit samarbeid er å halde seg til saka. Dersom openheita ikkje blir sett i samanheng med saka kan det igjen føre til at den andre kjenner seg støtt eller avvist. Det å vere open blir sett i samanheng med å vere sannferdig og truverdig mot kvarandre og på den måten viser ein og respekt for kvarandre. Ein føresetnaden for at ein skal kunne oppnå dette er at ein har tillitt til kvarandre.

### **5.1.3 Tillitt**

Det er mange ulike former for tillitt i eit kollegii. Det er ein risiko å vise tillitt. Det gjer oss sårbare og den andre får makt og vi veit ikkje korleis vedkommande vil forvalte denne makta. Tillitt blir og sett i samanheng med at det er noko ein frivillig gir.

I eit samarbeid vil ein i utgangspunktet gå ut frå at dei andre deltakarane er truverdige og har dei beste hensikter. Ein stoler i utgangspunktet på kvarandre utan å reflektere så mykje over det. Det er først dersom denne uuttalte tilliten brytast at ein blir oppmerksom på at den er der. (Eide et al. 2005)

Moment som kan vere med på å hindre at det utviklar seg tillitt i ein samarbeidsrelasjon er dersom samarbeidspartane har låste oppfatningar om kvarandre, fordommar eller at ein ikkje engasjerar seg i saka. Det at nokon ikkje tar på seg ansvaret som er blitt tatt opp i samarbeidet og ein er blitt samd om, kan også hindre for tillitt. Tar ein på seg det ansvaret det er å delta i andre sine liv / samarbeid vil dette opne opp for eit fellesskap og det vil utvikle seg tillitt.

### **5.1.4 Ansvar**

Ansvar er noko ein har i kraft av å tilhøre eit samfunn og vere i samspel med andre. Det er ikkje noko ein til dagleg går å vurderer. I denne forståinga av ansvar er det ikkje det økonomiske eller det juridiske ansvaret ein tenkjer på. Det er det ansvaret ein tar i møte med eit anna menneske / samarbeidspart. Dersom ein distanserer seg i møtet og objektiviserar menneska ein møter er det er ein måte å fråskrive seg ansvar og dermed også samarbeidet. For at eit samarbeid skal lykkast er det viktig at kvar enkelt deltakar tar ansvar for samspelet med dei andre.

Slik eg forstår det legg det å ta ansvar grunnlaget for eit godt samarbeid. Av alle setningar og ord som kom fram i dialogkonferansen var det berre to plassar ansvar var nemnt. Er dette fordi at ansvar ligg så implisitt i oss at vi ikkje reflekterer over det, eller er det fordi vi driv aktiv ansvarsfråskrivning og overlet til andre at vi skal lykkast med samarbeidet? Det å ta ansvar i eit samarbeid med ein annan er å møte den andre i ein dialog der ein er open for den andre, slik den andre faktisk er. Tar ein ikkje innover seg den andre sin ulikskap men held fast på stereotypiske oppfatningar kan ein skildre det som ansvarsfråskrivning. (Eide et al. 2005)

## **5.2 Oppsummering**

I dette kapitlet har eg fokusert på respekt, tillitt, openheit og ansvar som er moment verksemda opplever som naudsynt i eit godt tverrfaglege samarbeidet. I funna frå dialogkonferansen var det å bli sett ei viktig oppleving i eit samarbeid. Opplever ein seg sett og anerkjent i ein samarbeidsrelasjon er det truleg fordi samarbeidet har element av respekt, openheit og ansvar i seg.

Opplevingar av å dele kunnskap, felles avgjersler og konstruktive tilbakemeldingar er skildringar av positive erfaringar frå samarbeid som det vart fortalt om på dialogkonferansen. Dette er opplevingar alle i verksemda uttrykker at dei ynskjer meir av. For å kunne lykkast med det må ein ha ein samhandlingsform som fremmer respekt, tillitt, openheit og ansvar.

Kapitel fire i rapporten belyser at verksemda har mange føresetnader for internt samarbeid og i tillegg har ein i kapitlet gått gjennom informasjon frå dialogkonferansen om kva

verksemda erfarer er tilstades når ein har eit godt og utviklande tverrfagleg samarbeid. Ei vurdering ein då må gjere er om dialogkonferanse metoden er ein god strategi for vår verksemd for å vidareutvikle dei verdiane ein har erfart er viktige i eit godt tverrfagleg samarbeid.

Dialogkonferanse er berre ein av ulike framgangsmåtar ein har får å utvikle tverrfagleg samarbeid. I neste kapitel vil eg difor ha fokus på andre mulige strategiar ein kan nytte for å vidare utvikle det tverrfaglege samarbeidet.

## **Kapitel 6**

### ***6.1 Strategiar for å vidare utvikle det tverrfaglege samarbeidet.***

I rapporten så langt har ein sett på verksemda si erfaring med dialogkonferanse, funna som er gjort i prosjektperioden, kva føresetnader som bør vere til stades i eit tverrfagleg samarbeid og kva ynskjer verksemda har for sitt tverrfaglege samarbeid.

Dette kapitelet vil omhandle ulike strategiar for å auke det tverrfaglege samarbeidet. Ein må ta utgangspunkt i dei føresetnadane som er i verksemda og dei positive opplevingane ein har fortalt om i dialogkonferansen og ein må stille spørsmål om kva er det som skal til for å forsterke det utgangspunktet som er der og eventuelt tilføre noko nytt. Vidare må ein gjere ei vurdering av korleis kan ein få fleire positive opplevingar saman. Slik eg ser det er det viktig å belyse dette for å kunne vurderer på kva måte dialogkonferanse kan vere med på å utvikle det tverrfaglege samarbeidet i verksemda.

Slik det vart belyst i kapitel 4 har verksemda gode føresetnader for tverrfagleg samarbeid gjennom at ein har eit delvis overlappende domen og ein burde i utgangspunktet ha eit ganske samanfallande ideologiar og kvalitetsmessige oppfatningar av kvarandre. I tillegg er der eit krav om samarbeid frå politisk leiing og einingsleiar. Dei strukturelle vilkåra for samarbeid er tilstades i verksemda. Slik eg tidlegare har sagt i rapporten er det viktig at dei som endringa gjeld er med på å utvikle endringa. Noko av det første ein må legge vekt på i dette endringsarbeidet er å sikre at det blir ein stor grad av brukarmedverknad i høve til dei som arbeider i verksemda.

#### **6.1.1 Brukarmedverknad i utviklinga av eit godt tverrfagleg samarbeid.**

Å vidareutvikle eller endre eit tverrfagleg samarbeid som allereie er i gang og har etablert ei form, krev at ein er uthaldande og målretta. Vanlegvis når vi snakkar om brukarmedverknad er det klienten sin muligheter til å påverke si eiga behandling vi omtaler. I denne rapporten omhandlar brukarmedverknad alle dei tilsette i verksemda si muligheit til å påverke endringar i det interne samarbeidet.

Å skape ei endring utan at den som endringa gjelde og som til dagleg skal utøve den ynskja endringa er med i prosessen er ganske meningslaust. Som eg nemnte innleiingsvis har vi i verksemda arbeidd med å endre samarbeidsmønsteret vårt tidlegare utan at vi har lykkast i nokon vesentleg grad. Truleg er noko av orsaka til dette manglande brukarmedverknad. Dei måtane vi har nærma oss temaet tverrfagleg samarbeid på tidlegare har vore prega av at dei ulike avdelingane berre enkeltvis har vore opptatt av temaet. Ein har ikkje lykkast i å få heile verksemda fokusert på tematikken samstundes. Metodane har i stor grad vore basert på undervisning / foredrags variantar. Dei metodane har ikkje hatt brukarmedverknaden i fokus under planlegginga.

Med brukarmedverknad eller myndiggjering gir ein makt til dei det gjelde slik at dei kan endre sine eigen situasjon. I ein samarbeidsrelasjon er dei ulike aktørane bundne saman i eit avhengigheitsforhold for å kunne få til noko positivt saman. For at eit samarbeid skal lykkast er ein avhengig av at dei andre bidrar. Dette gir den andre makt. Makt i eit myndigjeringsperspektiv er at ein får makt, gir makt eller deler makt for å få til ei utvikling ( Ekeland og Heggen 2007)

For å kunne bli ein fullverdig deltakar i eit samarbeid er det viktig å få vere med på å utforme det. Dette erfarte vi i kjernegruppa under planlegginga av dialogkonferansen. Der vart ikkje brukarmedverknaden reel ut frå at dei andre i svært liten grad kjente til metoden. Dette påverka og truleg dialogkonferansen dagen. Dersom ein hadde lykkast med å sikre brukarmedverknaden i større grad hadde det truleg påverka planlegginga av det som skulle vere den oppfylgjande konferansen. Vidare i utviklingsprosjektet blir det avgjerande å sikre at alle i verksemda opplever at dei er med på eit felles prosjekt med å vidare utvikle det tverrfaglege samarbeidet. Dersom vi ikkje makter å sikre brukarmedverknaden kan resultatet bli at dette utviklingsprosjektet opplevast berre som meir av det vi har gjort før. Slik sett er det heilt naudsynt at alle i vår verksemd er med på å utvikle samarbeidet vidare.

Ein felles innsats for å utvikle samarbeidet i verksemda vil føre til at ein opplever eit eiar tilhøve til utviklinga og ei kjensle av at ein er stolt over å ha klart å vore med på å etablert noko som er bra for alle. Denne felles identitetskjenning er viktig å få til og ikkje mulig utan at ein har ein stor grad av brukarmedverknad i utviklinga.

### **6.1.2 Auke kjensla av behovet for kvarandre.**

I funna frå dialogkonferansen kom det fram at når ein har opplevd å bli invitert inn i eit samarbeid og hatt eit felles mål har det opplevdes som gode positive erfaringar både i høve til sjølve samarbeidet og til brukaren. Å auke kjensla av nytteverdien av kvarandre vil kunne føre til at ein i større grad tar kontakt for samarbeid. (Repstad 2004) Dette ser eg og heng saman med ynskje om større kunnskap om kvarandre sin kompetanse og fagområde. Å gi kvarandre kjennskap til kvarandre sin kompetanse er noko vi har prøvd mange gongar utan at det ser ut som at det er tilstrekkeleg. Ut frå at dette er noko vi har gjort jamt, kan ein tenke at vi bør ha andre metodar for å bli betre kjent med kvarandre. Lykkast ein i å auke forståinga av kvarandre sine kompetanse kan ein på den måten i større grad sjå konsekvensen av å ikkje samarbeide om felles brukarar eller utnytte kvarandre sin kompetanse i ei drøfting / rettleiings situasjon. (Killen 2008)

### **6.1.3 Etablere ein felles kultur for verksemda.**

Tidlegare i rapporten har ein tatt opp verdien av å skape eit felles menneskesyn i eit tverrfagleg samarbeid. Ein kultur innehar normer, verdiar og oppfatningar som er felles i ei gruppe. Dersom dette er svært ulikt i den gruppa som skal samarbeide vil det vere ei ekstra utfordring i samhandlinga. Det er ulike metodar for å skape ein felles kultur. Ein kan til døms prioritere at medarbeidarar frå ulike avdelingar tar felles tverrfaglege utdanningar eller ein kan hospitere på kvarandre sine arbeidsplassar. (Repstad 2004)

### **6.1.4 Arbeid med organisasjonen i verksemda.**

Tvungen koordinering er og ein strategi for å auke samhandlinga i ein organisasjon. Aktuelle tiltak her kan vere oppretting av standardprosedyre og regler, fellesplanar for dei ulike avdelingane, fastemøtar og prosjektgrupper. I vår verksemd er nokre av desse strategiane følgt. Vi har og som tidlegare nemnt ei samarbeidsgruppe som består av

personar frå ulike avdelingar som har fått som mandat å utarbeide fellesplanar eventuelt prosedyrar for det tverrfaglege samarbeidet. (Repstad 2004)

### **6.1.5 Rolle avklaringar:**

Andre faktorar som påverkar samarbeidet er roller og forventningane til desse. (Lauvås og Lauvås 2004) I eit tverrfagleg samarbeid er det viktig med rolle avklaringar. Ei slik avklaring bør innehalde både funksjonar og plikter som ligg i den aktuelle rolla. Dersom ein ikkje makter å avklare rollene kan det lett oppstå gråsoner. Dette kan fort bli områder som ingen tar ansvar for eller område som blir utsett for dobbelt arbeid. (Gjertsen 2007) Røkenes og Hanssen (2006) legg vekt på at i eit tverrfagleg samarbeid er det viktig med ein systematisk rolleavklaring. Det er viktig å vite om andre sine roller. I ei slik rolleavklaringsrunde er det naturleg at det blir formidla forventningane til rolla og eventuelt drøfte forventningar opp mot kvarandre.

## **Kapitel 7**

### ***7.1 Vurdering av verksemda sin vidare bruk av dialogkonferanse i utviklingsprosjektet.***

Denne rapporten er eit resultat av eit pågåande utviklingsprosjekt som verksemda barn og unge, indre distrikt i Ålesund er i gang med. Eit viktig målet med utviklingsprosjektet er å gi det organiserte samarbeidet i verksemda eit nytt innhald. Ein ynskte at kvar enkelt skulle ha fleire positive opplevingar i det tverrfaglege samarbeidet og utvikle ein meir positiv samarbeidsstil. Verksemda valte å bruke dialogkonferanse som metode i oppstarten av utviklingsprosjektet. At ein ved bruk av metoden gjennomgåande kan legg vekt på å fokusere på verksemda sine suksessar og vere opptatt av å få fram vitaliteten og styrkane i organisasjon og den høge graden av brukarmedverknad var utgangspunktet for at metoden vart valt.

Problemstillinga rapporten tar sikte på å belyse er ”kva måte kan dialogkonferansen som metode vere med på å utvikle det interne samarbeidet i verksemda vår” For å belyse dette på ein god måte har eg i rapporten gitt ei innføring i verksemda si organisering, ulike samarbeidsarena og dei erfaringane vi har med tverrfagleg samarbeid. Rapporten har og tatt sikte på å belyse ulike føresetnadar som må ligge til grunn for å kunne etablere eit tverrfagleg samarbeid.

Rapporten gir og ei innføring i den erfaringa vi fekk ved å planlegge og gjennomføre ein dialogkonferanse i hele verksemda. Erfaringa og funna frå konferansen er viktig når vi skal vurderer på kva måte dialogkonferanse metoden kan vere med på å utvikle det vidare interne samarbeidet i verksemda vår.

I verksemda har vi i utgangspunktet gode føresetnadar for tverrfagleg samarbeid. Vi har ei organisering som i seg sjølv bør vere grunnlag for eit samarbeid. Der er og eit formelt krav frå kommuneleiinga og einingsleiar om at vi skal samarbeide til brukaren sitt beste. Det er difor ein aksept for at det blir brukt tid på å utvikle det interne samarbeidet.

Funna frå dialogkonferansen fortel om kva den enkelte i verksemda ynskjer at eit tverrfagleg samarbeid skal innehalde. Ein måte å forstå funna på er at ein ikkje ser behovet for kvarandre, og dermed blir ikkje det tverrfaglege samarbeidet prioritert. Ei orsak til det kan vere ei oppleving av å ikkje kjenne til eller vere trygg på kompetansen til



dei andre. Det å synleggjere nytteverdien av kvarandre og samhandlingsgevinsten i eit tverrfagleg samarbeid er eit område ein kan ha fokus på vidare i prosjektperioden.

I rapporten blir det synleggjort kor viktig det er å etablere eit felles verdisyn og felles mål i det tverrfaglege samarbeidet. Dette gjeld både i høve til brukarar og i verksemda generelt. Det har ikkje vore ein bevist strategi i verksemda å ha fokus på, eller utforske dei ulike verdisynta i det tverrfaglege samarbeidet. I funna frå dialogkonferansen kom dette fram som ynskje om; eit felles mål for brukaren og dra i same retning. Truleg har ein manglande openheit og refleksjon kring dette vore med på å skapt mange misforståingar og unødige frustrasjonar. Å ikkje drøfte kva målsetting ein har ved samarbeidet kan føre til at ein ikkje skapar dei naudsynte forpliktingane ein treng i eit tverrfagleg samarbeid. Dette er også eit område verksemda kan velje å ha fokus på vidare.

Det at ein ikkje har hatt ein tradisjon for å klargjere vilkåra for samarbeidet påverkar truleg kva oppfatning og forventningar ein har til kvarandre sine roller. Tidlegare i rapporten har ein gått gjennom korleis det påverkar samarbeidet dersom det er dei stereotypiske oppfatningane av kvarandre som pregar samhandlinga i det tverrfaglege samarbeidet. Funna frå dialogkonferansen er tydelege på at opplevingane av å bli sett og anerkjent har stor verdi i eit samarbeidstilhøve. I eit samarbeid der ein kanskje blir plassert i ei yrkesgruppe som sosionom eller helsesøster kan bidra til at ein ikkje er open for den andre sin kompetanse og ein kjenner seg ikkje sett og heller ikkje verdsett i den type samarbeid. Samarbeidet opnar då ikkje opp for at ein kan ”klatre på kvarandre sine tankar”.

Som eg har nemnt tidlegare i rapporten var det berre to setningar frå dialogkonferansen som sa noko om ansvar. Slik eg vurderer det er dette eit viktig område for at det tverrfagleg samarbeid skal fungere. Det å verne bevist sitt eige ansvar i eit samarbeid med andre og ikkje trekke seg i ein samarbeidsrelasjon med å objektivisere og distansering seg, men vere open for den andre slik den andre faktisk er. Da vil den andre kjenne seg respektert og verdifull. Dette er og eit område verksemda kan ha fokus på vidare i prosjektperioden.

Ut frå det materialet vi har frå dialogkonferansen opplever eg at det er svært viktig å halde fast på den store graden av brukarmedverknad som ein dialogkonferanse gir. Ved bruk av dialogkonferanse og aktiv bruk av kjernegruppe vil ein kunne halde fast på at utviklingsprosjektet er noko som angår alle i verksemda til ein kvar tid. Ei kjernegruppe som består av representantar frå kvar avdeling vil kunne sikre at alle kjenner seg hørt frå start og i tillegg vil ei kjernegruppe kunne fungere som motivatørar for resten av verksemda. Ut frå at alle i verksemda har deltatt på ein dialogkonferanse vil metoden vere kjent i ei kjernegruppe og metoden vil ikkje vere så framand som den var sist.

Verksemda har gjennom ulike metodar arbeidd med det interne samarbeidet utan at det har gitt resultat der ein opplever endringar i det daglege arbeidet. Det ein må halde fast på i utviklingsprosjektet er at ein er målretta, at det går over tid, at det er noko som angår alle i verksemda og at det er forankra i leiinga. Det at vi bestemte at oppfølgingsdagen etter dialogkonferansen ikkje vart ein ny dialogkonferanse trur eg sett måla for prosjektet i fare. Dersom verksemda vel å ikkje bruke dialogkonferanse som metode vidare i utviklingsprosjektet kan det føre til at den positive vinklinga inn mot målet i prosjektet forsvinn og dei negative erfaringane kjem i fokus. Det var mange som valte å prioritere bort oppfølgingsdagen. Ein kan velje å tolke det som at deler av verksemda enda ikkje har latt seg engasjere i utviklingsprosjektet. Det er difor svært viktig at den vidare

oppfylginga helde fast på den høge graden av brukarmedverknad både i planlegginga og gjennomføringa.

Mine erfaringar med dialogkonferanse er positive. Eg har tru på at ein aktiv målretta bruk av metoden kan bidra til at ein får fleire positive opplevingar i det tverrfaglege samarbeidet. Å bruke dei positive erfaringane ein har i den interne dialogen i verksemda trur eg har større endringseffekt ein å berre ta opp det som ein opplever som konfliktfylt.

Eit ankepunkt til metoden er at den ikkje gir rom får å snakke om det som er vanskeleg. Erfaringa mi med at ein tar opp det som er vanskeleg i plenum ved eit internt tverrfagleg samarbeid sjeldan fører til at samarbeidet blir betre. Difor opplever eg at det er metoden sin store fordel at den ikkje har fokus på vanskanen i nokon særleg grad. Ofte er det slik at det ein snakkar mykje om får ein meir av, det gjeld og dei negative opplevingane dersom det blir for fokusert på dette.

Å arrangere dialogkonferanse i verksemda der ein har fokus på å etablere felles kultur, auke kjensla av behovet for kvarandre, rolleavklaringar, kva det betyr å ha ansvar i eit internt samarbeid er alle område som er samlande for verksemda. Det å ha ein positiv inngang til desse områda saman gir ein heilt anna prosess i vidare utviklinga av det interne samarbeidet.

Dersom dialogkonferansemetoden blir den gjennomgåande metoden vidare i utviklingsprosjektet kan den vere med på å utvikle ei meir positiv halding til kvarandre. Gjennom dei personlege intervjuar vil ein få høve til å fortelje om gode erfaringar og bli sett av kollegaer. På den måten vil ein kunne bygge opp openheit, tillitt og respekt i eit kollegii. Den enkelte sitt ansvar for deltaking i dialogen i eit samarbeid vil og truleg opplevast som sterkare. Utfordring ved bruken av dialogkonferansen metoden er å bli konkret nok. Dersom ein lykkast i å etablere dialogkonferanse som ein metode verksemda brukar i ulike samarbeids situasjonar vil ein kanskje etter kvart kunne oppleve at det er sjølve prosessen ved å hente fram dei positive erfaringane og bruke dei som vil fram stå som noko av det konkret ved metoden og utviklingsprosjektet.

## **Kapitel 8**

### ***8.1 Avslutning***

At verksemda arbeider aktivt med å vidareutvikle det tverrfaglege interne samarbeidet vil kunne bidra til at vi kan gi brukarane våre eit betre og breiare tilbode i den kommunale førstelinje tenesta. Å jobbe aktivt med psykososialt arbeid med barn og unge krev at ein kan utnytte kvarandre sine resursar og kompetanse i arbeid med enkelte brukarar/familiar. I tillegg er det viktig at vi som arbeider i verksemd held fram med å samarbeide om å etablere låg terskel tilbod som kan vere med på å førebygge psykososiale vanskar før ein har behov for omfattande hjelp i hjelpetenestene.

Rapporten synleggjer at verksemda vår har gode føresetnadar for eit internt tverrfagleg samarbeid. Vi har felles domenekompatibilitet, til dels samanfallande ideologiar og kvalitetsoppfatningar om kvarandre og i tillegg har vi eit krav om samarbeid frå leiinga. Samarbeidet i verksemda er ikkje spesielt dårleg, men der er eit uttalt ynskje om endring. Der er og ei oppfatning i verksemda om at ved å vidareutvikle det interne samarbeidet vil ein utløyse større samarbeidsgevinstar en dei vi har i dag.

Det er mange spanande tema innanfor tverrfagleg samarbeid ein kan fokusere på framover. Dialogkonferanse er berre ein av mange metodar ein kan bruke for å fremje det interne tverrfaglege samarbeidet. Det å ta i bruk felles rettleiing på tvers av avdelingane kan og auke det interne samarbeidet. Ei tverrfagleg felles rettleiing kan føre til at ein får større kjennskap til andre sin kompetanse, faglege vurderingar og verdisyn. Ein kan og utrede om ein skal nytte tverrfaglege inntaksteam i verksemda. Det viktige er at det ein velgjer å gjere er noko verksemda i fellesskap har kome fram til.

For utviklingsprosjektet er avslutning av utdanninga eit kritisk punkt. Det er enda ikkje etablert ei felles oppfatning av utviklingsprosjektet i heile verksemda. Eg ser at eg burde ha tatt meir ansvar for at ein i driftsmøtegruppa skulla ha hatt fokus på å etablere ei felleshalding og hatt ei meir aktiv drøfting på kva som vil skje når eg avsluttar utdanninga.

Å arrangere dialogkonferansar for heile verksemda er tidkrevjande. Dersom ein skal innarbeide det positive fokuset metoden legge vekt på, er det viktig at ein klarer å etablere bruken av metoden i dei ulike avdelingane i verksemda. For å kunne klare det bør ein etablere ei styringsgruppe som har som hovudfokus å halde fast på metoden og målsettinga ved prosjektet.

### ***Litteraturliste:***

Eide, Solveig Botnen; Grelland, Hans Herlof; Kristiansen, Aslaug; Sævareid, Hans Inge; Aasland, Dag G. (2005) *Fordi vi er mennesker – En bok om samarbeidets etikk*. 2. Opplag. Bergen: Fagbokforlaget.

Ekeland, Tor-Johan; Heggen, Kåre, red. (2007) *Meistring og myndiggjering. Reform eller retorikk?* 1. Utgåve. Oslo: Gyldendal Norske Forlag AS

Hauger, Bjørn, Højland, Thomas Gedde; Kongsbak, Henrik (2008) *Organisasjoner som begeistrer. Appreciative Inquiry*. 1. Utgåve. Oslo: Kommuneforlaget.

Gjertsen, Per-Åge, red. (2007) *Forebyggende barnevern. Samarbeid for barnets beste*. Bergen: Fagbokforlaget

Killèn, Kari (2008) *Profesjonell utvikling og faglig veiledning – Et fellesfaglig perspektiv*. 3. Utgåve. Oslo: Gyldendal Norske Forlag AS

Killèn, Kari (2007) *Barndommen varer i generasjoner, forebygging er alles ansvar*. 2. Utgåve. Oslo: Kommuneforlaget

Lauvås, Kirsti; Lauvås Per (2004) *Tverrfaglig samarbeid – perspektiv og strategi*. 2. Utgåve. Oslo: Universitetsforlaget

Repstad, Pål, red. (2004) *Dugnadsånd og forsvarsverker – tverretattlig samarbeid i teori og praksis*. 2. Utgåve. Oslo: Universitetsforlaget

Røkenes, Odd Harald; Hanssen, Per-Halvard (2006) *Bære eller breste. Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker*. 2. Utgåve. Bergen: Fagbokforlaget.