



# Fordypningsoppgave

**VBU706 Psykososialt arbeid med barn og unge**

*”Hvordan kan vi bidra til å videreutvikle og styrke det tverrfaglige samarbeidet mellom barn - og familietjenesten, barnehage, skole og politi, slik at barn og unge (0-18 år) i vår kommune kan få rett hjelp til rett tid?”*

Inger Dyrseth, Siri Flemsæterhaug, Kristin Heggdal, Hilde Anne Kjørsvik, Arve Tovan, Ragnhild Skogen Hammerø, Kari Vingsand og Hanne Brudeseth Holsæter.

Totalt antall sider inkludert forsiden: 46

Molde, 3. juni 2009



Høgskolen i Molde

# Publiseringsavtale

**Tittel på norsk: ”Hvordan kan vi bidra til å videreutvikle og styrke det tverrfaglige samarbeidet mellom barn - og familietjenesten, barnehage, skole og politi, slik at barn og unge (0-18 år) i vår kommune kan få rett hjelp til rett tid?”**

**Tittel på engelsk:**

**Forfatter(e): Inger Dyrseth, Siri Flemsæterhaug, Kristin Heggdal, Hilde Anne Kjørsvik, Arve Tovan, Ragnhild Skogen Hammerø, Kari Vingsand og Hanne Brudeseth Holsæter.**

**Fagkode: VBU706: Fordypningsoppgave/utviklingsprosjekt**

**Studiepoeng: 15**

**Årstall: 2009**

**Veileder: Grethe Jørgensen**

## 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: 03.06.2009**

## FORORD

Vår prosjektgruppe består av 8 studenter som gjennomfører deltidsstudiet "Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge" ved Høgskolen i Molde. Utdanningen er et tiltak i regjeringens strategiplan for barn og unges psykiske helse "Sammen om psykisk helse". Vi representerer barnehage, politi, interkommunal spesialskole, barneskole, barneverntjenesten og forebyggende helsetiltak (barn- og familietjenesten) i Molde kommune.

Utviklingsprosjektet handler om tverrfaglig samarbeid, som har vært et viktig tema gjennom hele studiet vårt. Vi representerer 6 ulike instanser i Molde kommune, og prosjektgruppa så dette som en ressurs i forhold til temaet og utviklingsprosjektet. Vi mener at vi hadde en unik mulighet til å sette i gang et utviklingsprosjekt!

Utviklingsprosjektet, som startet i september 2008 og ble avsluttet juni 2009, er en eksamensbesvarelse med tanker om videreutvikling av tverrfaglig samarbeid i vår kommune. Vi har fått tanker og ønsker fra et utvalg ansatte i kommunen. Dette har dannet grunnlaget for vårt forslag til hvordan kommunen kan videreutvikle det tverrfaglige samarbeidet i forhold til barn og unge. Prosjektrapporten kan være interessant å lese for de som er interessert i arbeid med barn og unge. Vi håper at dette arbeidet kan komme kommunen, kolleger og brukere til gode.

Vi ønsker å takke alle som har gitt innspill til vårt utviklingsprosjekt. I tillegg ønsker vi å si takk til våre kolleger og ledere, som har lagt forholdene til rette slik at vi har fått tid og mulighet til å fordype oss i prosjektet. Vi retter en spesiell takk til vår veileder ved Høgskolen i Molde, som har gitt oss mange konstruktive innspill og refleksjoner. Til slutt takker vi hverandre for utfordrende og lærerikt samarbeid!

Molde 2. Juni 2009

Kristin Heggdal	Arve Tovan	Siri Flemsæterhaug	Kari Vingsand
Ragnhild Skogen Hammerø		Hilde Anne Kjørsvik	Inger Dyrseth
Hanne Brudeseth Holsæter			

## **SAMMENDRAG**

Dette er en eksamensoppgave, utført av en prosjektgruppe bestående av 8 studenter ved studiet: "Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge", ved Høgskolen i Molde.

Vi har valgt følgende problemstilling: "Hvordan kan vi bidra til å videreutvikle og styrke det tverrfaglige samarbeidet mellom barn- og familietjenesten, barnehage, skole og politi, slik at barn og unge (0 – 18 år) i vår kommune kan få rett hjelp til rett tid?"

Molde kommune sitt etablerte tverrfaglig samarbeid blir ikke drøftet, men vi ser på forutsetningene som bør ligge til grunn for å videreutvikle og styrke det tverrfaglige samarbeid. Dette er også årsaken til at vi valgte å ha fokus på de ansatte i kommunen. Helsetilsynet rapport (5/2009), har vært med på å danne grunnlaget for vårt utviklingsprosjekt. Utviklingsprosjektet har en brukerorientert tenkning.

Vi har valgt teori som samsvarer med vår hermeneutiske tenkning. Sentralt står positiv psykologi som er opptatt av det som er godt i livet. Appreciative Inquiry (AI) handler om at man studerer og forsterker det som fungerer bra, både i og mellom organisasjoner, og hos den enkelte. Vi gjør rede for forutsetninger som bør være tilstede ved tverrfaglig samarbeid. Vi sier også noe om hvordan lover og retningslinjer er med på å regulere dette samarbeidet. Med forankring i AI, valgte vi dialogkonferanse og intervju som kvalitative forskningsmetoder. I arbeidet med en AI prosess, er forankring i ledelsen viktig. Dette var grunnen til at vi i etterkant intervjuet to ledere som ikke deltok på dialogkonferansen. Vi gjør rede for forskningsmetodene, før vi drøfter dem.

Videre drøfter vi brukermedvirkning og elementene i dialogkonferansen som bidrar til å få frem positive erfaringer i tverrfaglig samarbeid. Det kom frem at deltakerne ønsket mer kjennskap til andre instansers funksjoner og fagområder. Det ble også poengtert at relasjonsbygging var viktig. Med dette som utgangspunkt, har vi i oppgavens siste del drøftet hvordan en tverrfaglig fagdag for de aktuelle instansene, kan gjennomføres.

# Innhold

<b>1.0 INNLEDNING.....</b>	<b>1</b>
<b>2.0 TEORI.....</b>	<b>4</b>
2.1 Positiv psykologi.....	4
2.2 Appreciative Inquiry.....	4
2.3 Tverrfaglig samarbeid.....	5
2.4 Reflekterende team.....	8
<b>3.0 METODER OG KILDER.....</b>	<b>9</b>
3.1 En kvalitativ forskningsmetode -dialogkonferanse.....	9
3.2 Kvalitativ forskningsmetode- intervju.....	10
<b>4.0 DIALOGKONFERANSEN 20. FEBRUAR 2009 OG TO KVALITATIVE INTERVJU.....</b>	<b>12</b>
4.1 Valg av metode.....	12
4.2 Elementer for brukermedvirkning.....	14
4.2.1 Deltakerstyrt arbeidsform.....	14
4.2.2 Maktoverføring.....	15
4.2.3 Møtet.....	15
4.2.4 Samtalene / språket.....	17
4.2.5 Spørsmålene.....	19
4.2.6 Med utgangspunkt i det som fungerer bra.....	21
4.2.7 Konklusjon dialogkonferanse.....	21
<b>5.0 TVERRFAGLIG FAGDAG 2010.....</b>	<b>23</b>
5.1 Bakgrunn for tverrfaglig fagdag 2010.....	23
5.2 Deltakere på tverrfaglig fagdag.....	25
5.3 Innholdet på tverrfaglig fagdag.....	25
5.4 Illustrasjon av et reflekterende team.....	28
5.5 Plan for gjennomføring av tverrfaglig fagdag.....	29
5.6 Rett hjelp til rett tid?.....	30
5.7 Konklusjon tverrfaglig fagdag.....	31
<b>6.0 KONKLUSJON UTVIKLINGSPROSJEKTET.....</b>	<b>33</b>
<b>REFLEKSJONER RUNDT GRUPPEPROSESS.....</b>	<b>35</b>
<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>37</b>

## VEDLEGG

Program for Tverrfaglig fagdag 2010  
CASE OG SPØRSMÅL  
ENGLE-REGLER

## 1.0 INNLEDNING

Regjeringens strategiplan for barn og unge "sammen om psykisk helse" inneholder strategier og tiltak som uttrykker en helhetlig tenkning for å styrke barn og unges psykiske helse. De fem gjennomgående perspektivene i denne planen er: Mestrings-, bruker-, helhets-, helsefremmende og forebyggende-, og kunnskaps- og kompetanseperspektivet. Disse perspektivene har vi med oss i vårt utviklingsprosjekt.

Det psykiske helsearbeidet for barn og unge bør kjennetegnes av tverrfaglighet og samarbeid mellom tjenestene og være av god kvalitet i tråd med nasjonal kvalitetsstrategi for helse- og sosialtjenesten (Sosial- og helsedirektoratets veileder 15-1405, 12).

Dette underbygges av Helsetilsynet (5/2009) sin undersøkelse "Utsatte barn og unge – behov for bedre samarbeid". Resultatene fra undersøkelsen sier at det er behov for et tettere og bedre samarbeid mellom de ulike tjenesteområder. Det er også behov for en mer samordnet og helhetlig tilnærming rundt barn og unge, for at de skal få rett hjelp til rett tid. Dette samsvarer med våre egne erfaringer. Vi har derfor valgt tverrfaglig samarbeid som tema for vårt utviklingsprosjekt. Tverrfaglig samarbeid vil si "...når flere yrkesgrupper arbeider sammen på tvers av faggrensene for å nå et felles mål" (Glavin og Erdal 2007, 25). Med dette som utgangspunkt, kom vi fram til følgende problemstilling:

***"Hvordan kan vi bidra til å videreutvikle og styrke det tverrfaglige samarbeidet mellom barn - og familietjenesten, barnehage, skole og politi, slik at barn og unge (0-18 år) i vår kommune kan få rett hjelp til rett tid?"***

Barn- og familietjenesten består av Pedagogiskpsykologisk tjeneste (PPT), forebyggende helsetiltak (jordmødre, helsestasjons- og skolehelsetjenesten) og barneverntjenesten.

Med rett hjelp til rett tid mener vi at barn og unge skal få tilpasset og riktig hjelp, før problemer utvikler seg. Der problemer allerede har oppstått, må hjelpen nå frem slik at de ulike instansene kan bidra til å gjenopprette eller hindre videre problemutvikling.

Våre mål for utviklingsprosjektet er:

**Produktmål:**

- Gjennomføre en dialogkonferanse for ansatte i Molde kommune som arbeider med barn og unge.
- Gjennomføre to kvalitative intervjuer med ledere som ikke deltok på dialogkonferansen
- Lage skisse for en tverrfaglig fagdag i 2010 som kan være et utgangspunkt / grunnlag for videre arbeid med det tverrfaglige samarbeide i kommunen..
- Skrive en eksamensoppgave som samsvarer med faglige krav til vårt studie, og som eventuelt kan brukes videre i det tverrfaglige arbeidet i kommunen.

**Prosessmål :**

- Ta utgangspunkt i gode prosesser i kommunen for å videreutvikle det tverrfaglige samarbeidet.
- Bidra til å styrke positive holdninger til tverrfaglig samarbeid.
- Bidra med å bygge opp under et felles verdigrunnlag hos ansatte.
- Skape dialog og relasjoner mellom ansatte i kommunen på tvers av nivå og etat, for å videreutvikle forståelse i tverrfaglig samarbeid om barn og unge.
- Faglig utvikling og bevisstgjøring i prosjektgruppa i forhold til temaet.

I Molde kommune er det utviklet ulike møteplasser for tverrfaglig samarbeid. På grunn av oppgavens begrensede omfang, har vi ikke valgt å gå inn i dette. Vi vil heller se på de grunnleggende forutsetningene for et godt tverrfaglig samarbeid.

I kapittel 2 redegjør vi først for positiv psykologi, som er fundamentet for Appreciativ Inquiry (AI). Videre ser vi på AI, som er en positiv tilnærming til organisasjons- og tjenesteutvikling. Å benytte AI som utgangspunkt, mener vi vil

være med å fremme gode holdninger til tverrfaglig samarbeid. AI bygger på et verdigrunnlag som ivaretar og bygger opp om den enkeltes ressurser. Videre redegjør vi for viktige forutsetninger for et godt tverrfaglig samarbeid, med utgangspunkt i boka: "Tverrfaglig samarbeid i praksis" av Glavin og Erdal (2007). Vi sier her noe om begrepene taushetsplikt, opplysningsplikt og samtykke, som reguleres i lover og retningslinjer for den enkelte instans, og instansene imellom, med tanke på det tverrfaglige samarbeidet. Dette er et svært omfattende felt, der ulike lover styrer de ulike instansene. For å avgrense oppgaven har vi valgt å ha fokus på taushetsplikt, samtykke, meldeplikt og opplysningsplikt (jfr. Kap.2.3 tverrfaglig samarbeid s.10) som gir begrensninger og muligheter for det tverrfaglige samarbeidet.

Vi forklarer forskjellen mellom begrepene flerfaglig, fellesfaglig og tverrfaglig (Jfr. Kap. 2.3 tverrfaglig samarbeid s.10). Vi tror det er viktig å ha en klar forståelse for disse begrepene, som er nært beslektet og dermed lett kan forårsake misforståelser.

Vi forklarer kort begrepene: primær-, sekundær-, og tertiærforebygging. Det er viktig å ha en klar forståelse og kunnskap om disse begrepene, fordi vi mener det har en sammenheng med at barn og unge skal få rett hjelp til rett tid.

I kapittel 3 redegjør vi for dialogkonferanse og intervju, som begge er kvalitative forskningsmetoder. Avslutningsvis redegjør vi for reflekterende team som metode.

Dialogkonferansen og de to kvalitative intervjuene som metoder, og resultatene av disse, blir drøftet i kapittel 4. Vi ønsket å vite hva de ansatte, som arbeider med barn og unge i Molde kommune mener skal til, for å styrke og videreutvikle det tverrfaglige samarbeidet til det beste for barn og unge. Med utgangspunkt i resultatene fra dialogkonferansen og de kvalitative intervjuene, drøfter vi i kapittel 5 en tverrfaglig fagdag i forhold til problemstillingen. Kapittel 4 og 5 blir drøftet i forhold til teori, empiri, egne erfaringer og prosessene i utviklingsprosjektet.

I kapittel 6 vil vi skrive konklusjon for utviklingsprosjektet.



## **2.0 TEORI**

Vår teoretiske referanseramme er forankret i hermeneutisk tenkning. Innenfor hermeneutikken har vi systemteori som fokuserer på relasjonen mellom de som kommuniserer (Aadland 2004). Samspillet og konteksten for samspillet, er sentrale elementer i systemteori og innenfor vårt utviklingsprosjekt.

### ***2.1 Positiv psykologi***

Positiv psykologi brukes som en paraplybetegnelse på forsknings- og fagmiljøer innen psykologi som er opptatt av det som er godt i livet og som gjør livet verdt å leve (Hauger, Højland og Kongsbak 2008, 50).

I positiv psykologi fokuseres det på det som fungerer fremfor det som ikke fungerer. Både positiv psykologi og positiv organisasjonsforskning fokuserer på det som kjennetegner institusjoner som aktiviserer folks styrker (Hauger, Højland og Kongsbak 2008).

### ***2.2 Appreciative Inquiry***

Appreciative Inquiry (AI) er en gren av positiv psykologi. AI er både en filosofi, en tenkemåte og en metode. Ved å bruke AI kan en skape ny energi i organisasjonen. AI er en aksjonsforskningstradisjon som primært har blitt brukt i arbeid med organisasjonsutvikling. AI har som grunnleggende utgangspunkt i at alle organisasjoner og i alle mennesker finnes det noe som fungerer veldig bra. Det å undersøke og identifisere disse styrkene i seg selv skaper positive endringer (Mæland og Hauger 2008, 15). I endringsprosesser er AI et verktøy hvor man starter med å studere og anerkjenne det som kjennetegner organisasjonen når den fungerer. I denne sammenheng betyr Appreciate å legge merke til og sette pris på det beste i folk og organisasjoner. Denne positive tilnærmingen kan trenes opp. Inquiry betyr at man vil undersøke og oppdage ved å stille positive spørsmål. For å oppnå en læringsprosess kreves en åpen innstilling og evne til å se nye potensialer og muligheter. I utviklingsarbeid tar man ofte utgangspunkt i et problem, men med AI er målet å utløse organisasjonenes eller menneskenes

største potensialer ved at man tar utgangspunkt i de ansattes, lederes og brukernes beste erfaringer og suksesshistorier. Målet er at det som fungerer godt skal forsterkes for deretter å utløse kreativitet og positiv endring (Mæland og Hauger 2008).

### ***2.3 Tverrfaglig samarbeid***

I følge Glavin og Erdal (2007), er det aller viktigste en bør arbeide med innen tverrfaglig samarbeid et felles verdigrunnlag. Klargjøring av menneskesyn og holdninger som ligger til grunn for den enkeltes ytringer og meninger er viktig. Arbeidet med barn og unge bør bære preg av en tro på at alle har ressurser og et ønske om å bruke dem.

Videre poengterer Glavin og Erdal (2007) noen viktige kriterier for tverrfaglig samarbeid. De mener det tverrfaglige samarbeidet må være forankret og integrert i kommunens planer. Ansvar må være avklart og ledelsen må være involvert. Felles målsetting vil gjøre det enklere å finne felles metoder og strategier for måloppnåelse. Kjennskap til hverandres fagområder vil føre til at en får en forståelse av at andre har noe å bidra med. Samarbeidet må oppleves nyttig og meningsfullt for den enkelte. Det er viktig at deltakerne opplever trygghet. Videre poengteres gjensidig respekt for hverandres faglighet og ulikheter. En må kunne anerkjenne andres syn og kompetanse, samtidig som en må kunne svare med sin egen forståelse. Sentralt står respekten for barnet og familien, og deres deltakelse i samarbeidet.

Er man direkte og saklig vil det fremme tillit. Det samme gjelder åpenhet om personlige egenskaper, som igjen kan brukes for å utføre arbeidsoppgavene. En må ha tillit til at andre har relevant kunnskap. En må være inneforstått med at det er ulikhetene som driver det tverrfaglige samarbeidet, og derved nyttiggjøre seg hverandres forskjellige kunnskap. Den enkeltes sterke sider må få komme fram og gis mulighet for forsterkning. Alle må ha kunnskap om hverandres roller og ansvar. Videre mener Glavin og Erdal (2007) at i tillegg til den enkeltes faglige kompetanse, er det nødvendig med en felles kompetanse for at det tverrfaglige samarbeidet skal lykkes.

Røkenes og Hansen (2006) bruker begrepet relasjonskompetanse om å kjenne seg selv, forstå den andres opplevelse og forstå hva som skjer i samspillet med den andre. De sier også at relasjonskompetanse er en del av fagkompetansen som dreier seg om å forstå og samhandle med de mennesker vi møter på en god og hensiktsmessig måte.

Deltakerne bør ha en felles forståelse for betydningen av samarbeidet. En felles opplæringsplan kan sikre vedlikehold av systemet.

Tjenestene som skal samarbeide bør ha opplæring i temaer som:

1. forståelse for verdier, holdninger og metoder i tverrfaglig samarbeid
2. kjennskap til hverandres funksjoner og fagområder
3. kjennskap til lover og retningslinjer som regulerer arbeidet til de forskjellige tjenestene
4. kunnskap om aktuelle lover og regler som regulerer samarbeidet mellom tjenestene
5. kjennskap til kommunens rutiner for samarbeid
6. felles kursundervisning om aktuelle samfunnsforhold som har konsekvenser for barns oppvekstvilkår og utvikling
7. opprettholde og styrke kompetansen i tjenestene for, på et tidlig tidspunkt, å kunne identifisere barn med behov for spesiell hjelp og støtte (Glavin og Erdal 2007, 64).

I forhold til punktene hos Glavin og Erdal (2007) om lover og retningslinjer, ser vi at det tverrfaglige samarbeidet gir både muligheter og begrensninger.

Med taushetsplikt er hensikten å beskytte privatpersoners integritet. For ulike yrkesgrupper er taushetsplikten regulert i forvaltningsloven, samt i egne profesjonslover. Forvaltningsloven gir også unntak fra taushetsplikten, ved å gi mulighet for å kunne kommunisere og utveksle opplysninger mellom instansene. Et viktig unntak fra taushetsplikten, er at de som har krav på taushet, gir samtykke til dette. Samtykket gjelder en begrenset tidsperiode eller i forhold til et begrenset

område, alt etter hva privatpersonen samtykker til. Opplysningene kan også gis i anonymisert form, slik at saken ikke kan gjenkjennes.

Dersom det er grunn til å tro at det foreligger mishandling, alvorlig omsorgssvikt, eller når et barn har vist alvorlige atferdsvansker, gjelder opplysningsplikten fremfor taushetsplikten. Dette innebærer en viss undersøkelse og vurdering i forkant. Barnevernet har ingen meldeplikt til de andre instansene, men de er likevel ikke forhindret til å gi opplysninger. I den grad det er nødvendig for å innhente nye opplysninger, må de likevel kunne gi dette.

Lovverket åpner i stor utstrekning for samarbeid mellom instanser og etater. Et av de viktigste unntakene fra taushetsplikten kommer gjennom samtykke fra den / de det gjelder, som taushetsplikten ellers skal verne. Tverrfaglig samarbeid bygger på samtykke, og gir slik barn og foreldre en følelse av å være mer delaktig i saken (Glavin og Erdal 2007).

Gjertsen (2007) skiller mellom ulike måter å samarbeide på:

Flerfaglig vil si at en arbeider ved siden av hverandre med atskilte fagområder. Det er lite fokus på helhet og felles ansvar. Larsen (1994) mener flerfaglighet er et hierarkisk forhold mellom faggruppene og en faggruppe kan bestemme over en annen. Fellesfaglighet kalles også integrert faglighet. Dette kan brukes når faggruppene har felles viten og forståelse. Helhetssynet er overordnet særinteressene, og felles ansvar er sentralt. Larsen (1994) mener fellesfaglighet er overordnet tverrfaglighet. Tverrfaglig samarbeid vil si at hver profesjon har et område med sin kjernekompetanse. De har også et felles område med overlappende kompetanse, og et område med felleskompetanse mellom flere profesjoner.

Forebyggende arbeid er sentralt, dersom barn og unge skal få rett hjelp til rett tid. Glavin og Erdal (2007) deler forebygging inn i tre typer: Primærforebyggende arbeid handler om tiltak for å fremme barn og unges velferd og utvikling, og for å hindre problemutvikling. Alle barn og unge er i denne målgruppen.

Sekundærforebyggende arbeid handler om tiltak som rettes mot grupper eller enkeltelever som er i faresonen for å utvikle skader, helsesvikt eller skjevutvikling.

Tertiærforebyggende arbeid handler om tiltak som er rettet mot barn og unge som allerede har vært i en sykdoms – eller problemsituasjon. Målet er å hindre forverring av eksisterende problem og opprettholdelse av funksjonsnivå.

I dialogkonferansen var deltakerne representert i alle de ulike nivåene.

Barneverntjenesten og politiet representerer i hovedsak på sekundær og tertiærnivået. Dette gjenspeiler seg også i de kvalitative intervjuene. Barnehage og skole representerer i hovedsak mest primærnivået. Helsesøstrene representerer i hovedsak primær- og sekundærnivået.

## ***2.4 Reflekterende team***

Reflekterende team er en metode som kan brukes på forskjellig måter. Metoden egner seg blant annet i forhold til et problem, der kompleksiteten ikke umiddelbart kan/lar seg fange opp i et mer individuelt perspektiv. Reflekterende team har utspring fra systemtenking og brukes både i veiledning og terapi. Intensjonen er å søke dialog og refleksjon, og mindre monolog og argumentasjon. Det gjelder å finne en form som gir mest mulig frihet for tanken. Med refleksjon forstår vi at man hører noe, tar det inn og tenker over det før man svarer. Deltakerne i teamet bør organisere seg på en slik måte, at dette kan gjøres mulig ved at deltakerne bytter på posisjoner mellom det å sanse / lytte og tale, det å spørre og svare. En viktig oppgave for veileder, blir da å hjelpe gruppen til å være analyseorientert i sitt arbeid med det definerte problem/tema, og ikke (umiddelbart) løsningsorientert. Kort fortalt kan et reflekterende team gjennomføres på følgende måte: En deltaker har en problemstilling. Veileder (heretter A) og probleminnehaver (heretter B) sitter litt unna resten av gruppen. B forteller om problemet. A stiller refleksive/undersøkende spørsmål. Resten av gruppen lytter og noterer ned det som fanger oppmerksomheten, og får stille oppklarende spørsmål til B. Når dette er gjort trekker A og B seg bort fra resten av gruppen og er observatører til refleksjonene rundt bordet. Gruppen skal reflektere rundt det som er sagt med en positiv forankring basert på det som er sagt av B.

### **3.0 METODER OG KILDER**

Innenfor hermeneutikken finner vi den kvalitative tilnærmingen (Aadland 2004). Vi har derfor valgt kvalitativ tilnærming for å få både informasjon og den utviklingsprosessen denne tilnærmingen gir. Mens objektive fakta er sentralt innen kvantitative metoder, er tolkning og opplevelse sentralt innen kvalitative metoder. Forskeren bør være oppmerksom på betydningen av sin egen forforståelse, og forsøke å møte respondentene med åpenhet og nysgjerrighet på deres meninger, motiver og synsvinkler (Aadland 2004). I forhold til problemstillingen vår mener vi denne metoden egner seg best.

#### ***3.1 En kvalitativ forskningsmetode -dialogkonferanse***

En dialogkonferanse bygger på positiv psykologi og AI tenkning. Det er en deltakerstyrt arbeidsform som i høy grad sikrer brukermedvirkning. Ved at vi inviterte brukere inn til en dialogkonferanse, kunne vi få kjennskap til brukernes syn, behov og ønsker. En av metodene for å visualisere dette er "treet" hvor årsakene til de gode erfaringene i tverrfaglig samarbeid i kommunen ble røttene i treet mens drømmene for hvor godt samarbeidet kan bli, ble trekrona. Ifølge David Cooperrider (Hauger, Højland og Kongsbak 2008) fører den kreative prosessen med å lage "treet" til at det skapes inspirasjon og energi. Kreativitet møter kreativitet og dette fører igjen til flere kreative løsninger.

I en dialogkonferanse tar en utgangspunkt i det som allerede fungerer bra for å forsterke dette og eventuelt kunne overføre dette til andre områder. Prosessen styres av gruppeledere og prosessledere. Sentralt i en dialogkonferanse er valg av tema. Temaet vårt var valgt på forhånd og spørsmålene ble nøye utarbeidet for å få svar på noe av det vi ønsket.

Å stille spørsmål, er å undersøke. Å undersøke er å forandre. Det er viktig å arbeide grundig med hvilke spørsmål som skal stilles, og hvordan de skal formuleres. Positive spørsmål, skaper positiv forandring. Språket er viktig i en dialogkonferanse. Hvordan språket brukes vil påvirke hva som kommer fram.

Språket skaper virkeligheten. Snakker vi positivt og stiller spørsmål ut fra en positiv vinkling, gir en signaler om at dette ønskes det mer av. Det kan også gi styrket selvtillit og tro på at man kan løse framtidige utfordringer. Ikke minst kan positiv vinkling føre til at en ser at erfarte suksesser kan overføres til andre områder. Det skjer også noe mellom mennesker når man snakker om suksesser – kontra problemer.

Motivasjonen hos den enkelte kan styrkes fordi en kan få en følelse av, og en opplevelse av å være med å bestemme. Det en selv sier blir lyttet til. Den enkelte kan føle seg betydningsfull og respektert, fordi det en formidler blir vektlagt. I arbeidet med en dialogkonferanse må arrangørene gi fra seg makt. Hva utfallet vil bli, hvilke svar en får på spørsmålene som stilles, hvor veien bør gå etterpå, kan ikke forutsis.

Dialogkonferanser er metoder for brukermedvirkning – og dermed også en måte å organisere læreprosesser på – både i og mellom organisasjoner, og mellom organisasjoner og deres brukere.

### ***3.2 Kvalitativ forskningsmetode- intervju***

Problemstillingen bør være avgrenset og mest mulig konkretisert før en setter i gang, slik at en ikke blir sittende igjen med et enormt og uoversiktlig arbeid i etterkant. Når man skal få tak i hva respondentene tenker, mener og oppfatter, kan det være gunstig å benytte seg av halvstrukturerte eller ustrukturerte intervjuer (Aadland 2004). Å utarbeide en intervjuguide på forhånd kan være til god hjelp. Denne må ikke være for styrende og detaljert, men heller fungere som en huskeliste. Meningen er at respondenten skal kunne komme med det som vedkommende mener er viktigst. Respondenten skal kunne komme med tanker og meninger så fritt, upåvirket og korrekt som mulig. Disse tankene og meningene sitter gjerne i den indre bevisstheten.

I denne forskningen velger man ut et begrenset antall respondenter, noterer eller bruker opptaker og samtaler med en eller flere i en time eller to (Aadland 2004). Forskeren styrer retningen på intervjuet som ligner mer på en samtale.

Når det gjelder validiteten, kan en ikke konkludere med at resultatene av det som kommer fram i kvalitative intervju er gyldig annet enn for respondentene. Men dersom flere er enige om at noe er en riktig beskrivelse, er det det nærmeste vi kommer en sannhet i følge Jacobsen (2005). En snakker da om intersubjektivitet.



## **4.0 DIALOGKONFERANSEN 20. FEBRUAR 2009 OG TO KVALITATIVE INTERVJU**

Vi valgte å bruke resultatet fra den eksterne dialogkonferansen og de kvalitative intervjuene, samt våre refleksjoner over gruppeprosess og teori som grunnlag for denne delen av drøftingen i utviklingsprosjektet. Først vil vi drøfte dialogkonferanse som metode. Deretter drøfter vi dialogkonferansen i forhold til brukermedvirkning. I denne drøftingen er brukerne alle som deltok på dialogkonferansen, totalt 63 personer fra kommunen. Dialogkonferansen hadde et brukerperspektiv ved at det var rett hjelp til rett tid for barn og unge som var tema. Vi har tatt et utvalg av de elementene vi valgte å fokusere på da vi skulle designe en AI prosess. Vår forståelse er at dette er de sentrale prinsippene i AI. Elementene vi har valgt er: Deltakerstyrt arbeidsform, maktoverføring, møtet, samtalen, spørsmålene, språket og det å ta utgangspunkt i det som allerede fungerer bra (Hauger, Højland og Kongsbak 2008). Valg av metode og elementene drøftes opp mot hvordan vi kan bidra til å styrke det tverrfaglige samarbeidet i vår kommune.

### ***4.1 Valg av metode***

I starten av prosjektet vurderte vi om vi skulle ha en kvalitativ spørreundersøkelse. Vi tenkte at respondentene kunne være ansatte i kommunen som arbeider med barn og unge representert ved et utvalg skoler, barnehager samt politi og barn- og familietjenesten. Formålet vårt var å undersøke hva de ansatte mener skal til for å fremme det forebyggende arbeidet med barn og unge i kommunen. Vi kom frem til at det sannsynligvis ville ta for mye tid å gjennomføre, og at vi derfor ville få problemer med å holde tidsfristen for levering av oppgaven. Vi tror vi kunne fått mye nyttig datamateriale ved å bruke denne metoden, men risikoen var at vi kunne ende opp med lav svarprosent.

Vi valgte dialogkonferansemodellen fordi denne metoden bygger på at alle deltagerne bidrar i prosessen. I starten hadde vi tanker om at representanter for barn, unge og deres foreldre skulle være med på dialogkonferansen. Vi tenkte at vi på denne måten ville ha et brukerperspektiv. Dersom vi skulle invitere barn,

unge og deres foreldre, regnet vi med at vi ville få nyttig informasjon og forståelse som grunnlag for å tilrettelegge "rett hjelp til rett tid". Glavin og Erdal (2007) viser i sin bok til undersøkelser som bekrefter at foreldre gjerne vil være med på tverrfaglige møter. Det samme gjør Hauge og Mittelmark (2006) som understreker viktigheten av at alle parter er med i alle faser av utviklingen. Underveis i diskusjonene så vi imidlertid også viktigheten av at fagfolk bør ha felles kompetanse i forhold til tverrfaglig arbeid, og kjennskap til hverandre (jfr. Kap. 2.3 tverrfaglig samarbeid s.10) Vi ønsket derfor å starte denne prosessen med å samle fagfolkene for å få vite mer om deres tanker og ønsker i forhold til å bedre det tverrfaglige samarbeidet i kommunen. Fordi fokuset var tverrfaglig samarbeid og rett hjelp til rett tid for barn og unge, mente vi at vi ville ha et brukerorientert perspektiv selv om barn, unge og deres foreldre ikke var representert. Vi så for oss at dette er en prosess som vil fortsette, og at barn, unge og deres foreldre kan komme inn på et senere tidspunkt.

I planleggingsprosessen fikk vi forespørsel fra en ungdom i et kommunalt prosjekt. Han hadde lyst til å være deltager i dialogkonferansen. Ut fra lystprinsippet, som er viktig i AI-tenkning, valgte vi å være positiv. Tilbakemeldingene fra gruppedeltagerne var at ungdommen hadde mange gode historier som resten av gruppen fant nyttig i et forebyggende perspektiv.

Gruppelederen erfarte også at det fungerte bra å blande ungdommen og fagfolk i samme gruppe. Vi ser ut fra våre erfaringer i interne og eksterne konferanser, at metoden er med på å bygge felles forståelse blant deltakerne i dialogkonferansen uavhengig av utdanning og posisjon.

For å få frem deltakernes syn, behov og ønsker valgte vi å bruke metoden "treet". Vi hadde gode erfaringer med bruk av "treet" fra de interne dialogkonferansene på egne arbeidsplasser. Studiet har vært basert på forelesninger og teori om AI-tenkning og dialogkonferanser (jfr. Studieplanen). Vi tror vår begeistring for metoden skyldes denne muligheten til å fordype oss i stoffet, og at vi i tillegg hadde en studieveileder som var entusiastisk. Metoden kan gjøre at enkelte føler at problemene ikke blir tatt på alvor. I så fall kan metoden virke provoserende ved at bare det positive og det som fungerer godt står i fokus. Noen av medlemmene i

prosjektgruppen erfarte fra sine interne dialogkonferanser, at enkelte hadde problemer med å delta fordi de ønsket anerkjennelse på sitt problemfokus.

Lederne for to av instansene i kommunen hadde ikke anledning til å delta på dialogkonferansen. Vi ønsket at vårt arbeid ble forankret i ledelsen, noe som samsvarer med Glavin og Erdal (2007). Vi ønsket også at lederne fikk informasjon om hva som kom frem i dialogkonferansen og at de kunne komme med sine tanker og ønsker i forhold til det fremtidige tverrfaglige samarbeidet. Vi vurderte om det var tilstrekkelig å sende et referat og be om tilbakemelding, men ut fra et deltakerstyrt perspektiv kom vi fram til at vi ønsket en samtale med den enkelte. Vi valgte derfor å bruke kvalitativt intervju med intervjuguide som metode. I ettertid kan vi være kritiske til om vi forberedte spørsmålene og intervjuene nøye nok. Vi velger å konkludere med at intervju er en krevende metode. Selv om våre spørsmål ble formet i samarbeid med veileder ser vi at vi nok kunne arbeidet enda mer med å forberede intervjuene med tanke på problemstillingen for utviklingsprosjektet.

## ***4.2 Elementer for brukermedvirkning***

### **4.2.1 Deltakerstyrt arbeidsform**

Deltakerstyrt arbeidsform er som tidligere nevnt et sentralt element i dialogkonferanse. Vi ble enig om å invitere fagfolk som jobber med barn og unge i kommunen. I følge teorien er dialogkonferanse en metode som ivaretar deltakernes innflytelse ved at deltakerne stilles likt gjennom kommunikasjon som blir styrt, samt at det ikke stilles krav til deltakernes forhåndskunnskaper. Gruppeledere som er nøye informert på forhånd styrer "turtaking" i gruppa og tidsbruk. I vår dialogkonferanse var det vi i prosjektgruppa som var gruppeledere. I tillegg brukte vi fire av de andre deltagerne. Metoden sikrer at de som oftest "holder ordet" må begrense seg mens de som vanligvis ikke tar ordet får komme med sine synspunkt.

## **4.2.2 Maktoverføring**

Ifølge Hauger og Arntzen i Hauge og Mittelmark (2006), skjer det to typer maktoverføring ved bruk av dialogkonferanse som metode. De som har kunnskap om metoden viderefører denne kunnskapen gjennom dialogkonferanse, og i tillegg skjer det en maktoverføring mellom deltakerne i konferansen. Som gruppeledere var vi bevisst på at vi satt med makt til å styre deltagerne i konferansen. Vi var også bevisste på at vi var deltakere på lik linje med de andre, men at vi skulle være litt tilbaketrukket i vår rolle. Det var deltakerne som var i sentrum, og vår rolle var å legge til rette for at samtlige skulle føle likeverd, ha lik mulighet til å påvirke og bidra i dialogkonferansen. En av gruppelederne uttrykte at hun trodde det ble vanskelig å ivareta både gruppeleder- og deltakerrollen samtidig. Vi valgte likevel å utføre det på den planlagte måten. En av grunnene var at vi da hadde manglet en gruppeleder. En annen begrunnelse var at dersom vi hadde valgt at gruppelederne bare skulle være leder og ikke deltakende, ville vi ha mistet mange respondenter. En tredje årsak var at vi ikke hadde oppnådd at alle deltakerne var likeverdige, noe vi mente var viktig i prosessen. Gruppelederen uttalte selv i etterkant at hun ikke opplevde det problematisk å inneha begge rollene. Observatører ga tilbakemelding at de også følte at gruppene fungerte likeverdige i samhandlingen. Vi har ikke kvalitetssikret dette ved hjelp av dokumentasjon og konkret evaluering, så dette er bare våre antagelser. Som fagpersoner bør vi tenke på at alle deltakerne i den tverrfaglige møteplassen er likeverdige, og at når vi starter en slik prosess er villig til å gi fra oss makt. Veien videre er det ingen som kan forutsi. Dette er en viktig motivasjon for å få frem den enkelte deltakers evne, vilje og mot for å bidra i en slik prosess.

## **4.2.3 Møtet**

Sentralt i en dialogkonferanse er møtet. Her vil vi ta et utvalg fra vårt datamateriale. Det første eksempelet er fra dialogkonferansen og det andre eksempelet er fra intervjuene med sjefene for to av instansene. I det første eksempelet, kom det frem konkrete ønsker fra deltakerne om at det er behov for å skape tettere relasjoner og bli synlige for hverandre. Larsen (1994) sier i sin rapport noe om hvordan en tverrfaglig møteplass kan skape en ny viten og

hvordan nye holdninger oppstår og skaper en merviten. Ved å fortelle om de historier der vi lykkes best, kan vi skape tettere relasjoner og bli mer synlig for hverandre. Vi startet gruppearbeidet med å la deltakerne fortelle sine gode historier fra tverrfaglig arbeid, først to og to, og så presentere historiene for hverandre i grupper med 4-6 deltakere. Deltakerne skulle bli "varm i trøya", og få anerkjennelse for sine historier angående egen kompetanse på tverrfaglig samarbeid. Vi oppfordret dem til å bruke god tid i denne prosessen.

Noen gruppeledere sa at de følte det ble dårlig tid mot slutten, fordi de hadde brukt god tid på å bli kjent i starten gjennom et "mini intervju". De som brukte mye tid i starten på denne oppgaven, uttalte i ettertid at det var fornuftig bruk av tid. Vi så denne prosessen som viktig, siden målsettingen blant annet var å bli kjent og trygg i gruppen. Denne energien ønsket vi ble videreført i konferansen. Dette ble bekreftet av prosesslederene gjennom konferansen. Ut fra dette eksempelet ser vi at dialogkonferanse er en god metode for at deltagerne skal kunne knytte relasjoner og bli synlige for hverandre, først og fremst i gruppen, men også gjennom "mingling" der man møter andre deltagere.

I intervjuene opplevde vi at begge lederne så viktigheten av det tverrfaglige samarbeidet, og at de hadde mange av de samme tankene som deltagerne på dialogkonferansen. I forhold til sitt ansvar hadde de også fokus på økonomi og rammevilkår. Begge kom med eksempel på hva som allerede er gjort for å arbeide tverrfaglig, og hvordan det er mulig å arbeide forebyggende ved å omprioritere midler innen sin instans. Våre refleksjoner etter intervjuene er at den tankegangen vi mener må ligge til grunn for tverrfaglig samarbeid, AI-tenkningen, allerede er synlig på ledelsesnivå i kommunen. Begge var enig i at nye sammensetninger av fagfolk for å se saker på en annerledes og ny måte var nyttig. Dette er også nevnt i Glavin og Erdal (2007), hvor det sies at de som er like kan bekrefte hverandre, men de lærer ikke av hverandre. Den ene mente at vi må få kjennskap til hverandre for å utrette mer, og i denne kjennskapen er det to nivåer: Relasjoner mellom fagpersoner som arbeider med saken, og relasjoner mellom ledelsesnivå og fagpersonene.

Ut fra disse utsagnene ser vi at det må legges tilrette for å skape møteplasser. Men hvordan? Ut i fra våre erfaringer fra egne arbeidsplasser er det allerede en

del møteplasser som vi ser kan nyttes til dette formålet. Ett eksempel er skoler og barnehager som har planleggingsdager der de kan invitere inn andre fagfolk og brukere, og et annet eksempel kan være barn- og familietjenesten som har et fellesforum en gang i måneden. Det var dette fellesforumet vi i prosjektgruppa fikk til disposisjon da vi gjennomførte dialogkonferansen. Vi ser at det er mulig å skape nye møteplasser dersom en ser mulighetene i stedet for begrensningene.

#### **4.2.4 Samtalene / språket**

Ifølge Ivon Krogh, Ichijo og Nonaka 2000 i Hauger, Højland og Kongsbak (2008) er det de gode relasjonene mellom personene i en organisasjon som øker hyppigheten på samhandlingen. Kunnskap spres raskere og det dannes oftere et kreativt læringsmiljø hvor ny kunnskap utvikles og man greier å bruke kunnskapen mer fleksibelt. Deltakerne på dialogkonferansen nevnte blant annet: Tid til å møtes, at alle fikk frem sitt syn, at de hadde felles fokus fremfor sterk regelorientering, at de gav fra seg ekspertrollen og at det var evne og vilje til samarbeid, som årsakene til suksess i tidligere samarbeid. Dette var også ønsker/drømmer for det fremtidige samarbeidet mellom fagfolk og etater.

Mulighet og tilrettelegging for tverrfaglig samarbeid er et kommunalt ansvar. Det må forankres i ledelsen. Dette er en av konklusjonene i rapporten fra Helsetilsynet, og også noe av det Glavin og Erdal (2007) poengterer. Dialogkonferansen vi gjennomførte var forankret i ledelsen for barn- og familietjenesten, og vi fikk bruke en av instansens faste møtedager der alle de ansatte i instansen var tilstede. Deltakere fra andre instanser fikk invitasjon og var avhengig av permisjon eller handlefrihet i arbeidstid for å kunne delta. Dette er sannsynligvis også grunnen til at det var flest deltakere fra barn- og familietjenesten. Dersom vi hadde valgt et tilfeldig møtetidspunkt med vanlig påmelding tror vi ikke vi ville oppnådd den samme responsen. Vi tenker at dette viser viktigheten av at møtene er forankret i ledelsen, og at det må være praktisk mulig å delta på møtene.

Når det gjelder tankene om tverrfaglig arbeid til barn og unges beste viste intervjuene med lederne for instansene, som ikke kunne delta på konferansen, at

de var enige i det som kom frem på dialogkonferansen. I tillegg hadde de mange tanker og ideer i forhold til tverrfaglig arbeid i kommunen. De som gjennomførte intervjuene mente at intervju med intervjuguide var en god måte for å få vite mest mulig om tankene til lederne. Dersom intervjuet hadde vært mer strukturert ville det muligens vært mest fokus på spørsmålene, og samtalen ville kanskje ikke vært så åpen og fri?

Tverrfaglig samarbeid er en etablert arbeidsmåte. Som fagfolk er det nok ikke viljen det står på når vi prøver å oppnå rett hjelp til rett tid. Kanskje er arbeidskulturen og tenkemåten problemfokuset. Det kan legge begrensninger for arbeidet vårt at språk og valg av ord og uttrykk blir preget av denne tenkemåten?

AI bygger på at spørsmål som bidrar til samtaler som styrker suksesser, verdier, håp og drømmer i seg selv frembringer endringer (Mæland og Hauger 2008). Det skjer noe mellom mennesker når man snakker om suksesser kontra problemer. Snakker vi positivt og stiller spørsmål ut fra en positiv vinkling, gir en signaler om at dette ønskes det mer av. Det kan også gi styrket selvtillit og tro på at man kan løse framtidige utfordringer. Positiv vinkling kan føre til at en ser at erfarte suksesser kan overføres til andre områder. Vi mener også at det her ligger et viktig og holdningsskapende arbeid.

Hauger og Arntzen i Hauge og Mittelmark (2006) poengterer viktigheten av å ha kommunikative ferdigheter. Glavin og Erdal (2007) mener at en trenger opplæring i samarbeidsferdigheter som kommunikasjon og kommunikasjonsprosesser. Vi tenker at dette blir viktig felles faglig forståelse for alle fagfolkene i prosessen. Ved AI-tenkning vil en få frem det beste i et menneske eller en organisasjon. Ved å ha dette fokuset vil en også se den andre i et positivt lys, og dette vil få positive ringvirkninger for samarbeidet. Språket vil også farges av en positiv tankemåte og tilnærming.

Når en bruker dialogkonferanse som metode, er det klare regler for hvordan kommunikasjonen skal foregå. Ingen skal motsi eller avbryte, og deltakerne i gruppa oppmuntres til å stille oppfølgende spørsmål. Dette styres av gruppeleder som er forberedt på sin oppgave. Ved å trene på denne tenkemåten vil deltakerne

over tid øke sine kommunikative ferdigheter. Metoden fokuserer på likeverdighet i formen, og dette vil kanskje føre til at gruppe medlemmene lettere inntoner seg hverandre. Dermed vil de kanskje også lettere forstå hverandre og en unngår språklig segregering. Dette samsvarer både med Stern i Røkenes og Hanssen (2007), og hermeneutisk tankegang Aadland (2007) om at vår forforståelse endres i møtet og ny forståelse oppstår.

Det kan godt tenkes at denne prosessen ville gått av seg selv uansett, men ved å bruke denne metoden kommer en kanskje raskere til målet? Tiden er en viktig faktor når vi skal gi barn og unge rett hjelp til rett tid. Gode kommunikative ferdigheter hos fagfolk kan hindre maktkamp, misforståelser og unødig tidsbruk. Språklig sikkerhet styrker relasjoner (Røkenes og Hanssen 2007).

På dialogkonferansen opplevde vi at det var vellykket med gruppeleder som styrte prosessen i tillegg til å være likeverdig medlem av gruppa. Våre erfaringer fra arbeidet i studiegruppa er at dersom det ikke er noen som styrer prosessen med å snakke etter tur og ikke avbryte, stille undrende spørsmål og være nysgjerrig, vil det lett bli slik at noen får mye taletid mens andre ikke kommer like lett til orde. Vi tenker at dette viser viktigheten av å lære kommunikative ferdigheter. Kjennskap til teorien er en ting, å få tenkemåten "under huden" tar tid og må sikres ved at prosessen styres.

#### **4.2.5 Spørsmålene**

Både i planleggingen og i gjennomføringen av dialogkonferansen var vi bevisste på språket. Allerede i invitasjonen la vi vekt på et positivt språk ved at vi spurte: "Har DU lyst..." og vi poengterte at det er "viktig at du er med..."

Sentralt i en dialogkonferanse er også valg av tema. Temaet var valgt på forhånd, og spørsmålene var nøye utarbeidet for å få tak i det vi ønsket. Å stille spørsmål er å undersøke. Å undersøke er å forandre. Vi hadde arbeidet grundig med hvilke spørsmål som skulle stilles og hvordan de skulle formuleres. "Positive spørsmål skaper positiv forandring". Snakker vi positivt og stiller spørsmål ut fra en positiv vinkling, gir en signaler om at dette ønskes det mer av. Positiv vinkling kan føre til at en ser at erfarte suksesser kan overføres til andre områder. Desto flere som er involvert, desto større vil effekten være. De positive spørsmålene vil



være med på å skape glede, vennskap, inspirasjon, og opplevelsen av å gjøre noe meningsfullt sammen.

Måten vi vinkler spørsmålene på gir oss den kunnskapen vi ønsker å fokusere på. Dette vil avgjøre den beslutningen vi tar, som igjen vil avgjøre vår framtid (Hauger, Højland og Kongsbak 2008). Vi vet at det er viktig at en bruker ord som hva, når, hvordan når en ønsker å få fram positive erfaringer med andre.

Da vi planla dialogkonferansen var vi opptatt av hvordan vi skulle formulere spørsmålene slik at de virket positive. Vi brukte "treet" som metode under dialogkonferansen for å skape en kreativ prosess som kunne utløse glede og inspirasjon. Dette mente vi kunne føre til gode relasjoner.

Hver enkelt skulle fortelle en historie til gruppa hvor en opplevde at det tverrfaglige samarbeidet fungerte godt – stammen i treet. Deretter skulle historiene analyseres, årsaker til suksess – røttene i treet. Det ble brukt spørsmål som: "Hva er det i historien din som førte til at det tverrfaglige samarbeidet ble så bra?"

Hvor bra kan det tverrfaglige samarbeidet bli – trekrona – visjoner om framtida. Her ble det brukt spørsmål som: "Tenk deg ett år fram i tid. Hvordan tror du det tverrfaglige samarbeidet kan bli dersom du får mer av de gode årsakene?"

Både prosessledere og gruppeledere prøvde å være bevisst på språket under dialogkonferansen ved at de ikke brukte spesielle faguttrykk, og at det var rom for humor.

Våre erfaringer fra dialogkonferansen var at samtalene bar preg av dagligspråk med minimal bruk av fagterminologi. Etter hvert som det praktiske arbeidet med "treet" begynte, endret også språket seg. Vi er klar over at våre observasjoner er subjektive, men vi tror at ved å bruke denne metoden ble språket mer positivt, humoristisk og lekent. Vi hørte også mye latter og glade stemmer i denne prosessen. Dette i sin tur kunne nok påvirke stemningen i gruppa slik at den ble positiv.

Muntlige tilbakemeldinger fra deltakerne sa også at det var en spennende og morsom måte å arbeide på. Vi fikk også spørsmål om å videreformidle metoden og opplegget til flere av deltakerne. Vi tenker at dette viser at metodevalget var vellykket.

Metoden søker etter det største potensialet og de beste egenskapene. Ved dette skapes begeistring og entusiasme som farger språket til de som deltar.

Vi tror AI-tenkning og bruk av dialogkonferanse som metode kan sikre at vi alle får bedre samarbeidsferdigheter og blir mer bevisst på den språklige faktoren i samarbeidet. Dette skyldes både kjennskap til teorien og gode erfaringer i bruk av metoden.

#### **4.2.6 Med utgangspunkt i det som fungerer bra**

I en dialogkonferanse tar en utgangspunkt i det som allerede fungerer bra. Ifølge Hauger, Højland og Kongsbak (2008), har de fleste god trening i å sette ord på egne og andres svakheter, feil og mangler. De sier videre at vi blir mer usikre når vi skal sette ord på det som er bra, og på egne og andres styrker. I dialogkonferansen erfarte vi at noen syntes det var vanskelig å fokusere på de gode egenskapene hos seg selv i de innledende mini intervjuene, og gruppeleder måtte hjelpe noen av deltakerne i gang. I forkant hadde vi tenkt på hvordan vi kunne forløse energien hos deltakerne under mini intervjuet. Det gjorde vi gjennom hyggelig velkomst av verter, veiledning til bordene der det sto fruktfat, forberedte gruppeledere, og humor som ble flettet inn naturlig. Vårt helhetsinntrykk er at de fleste av deltakerne synes det gikk fint å snakke om seg selv og egne styrker. Vi har også i gruppen blitt mer bevisst på å se våre egne styrker i stedet for svakheter i forhold til gruppeprosess, arbeidslivet og privat sammenheng. Vi erfarer at positiv psykologi bør være en god tenkning som et fundament i en hver fagperson.

#### **4.2.7 Konklusjon dialogkonferanse**

Vår konklusjon er at dialogkonferanse som metode er egnet for å få frem alle deltakers synspunkt. I prosessen legges det vekt på å undre seg og søke å forstå hverandre. Ved å bruke denne metoden tenker vi at en vil trene samarbeidsferdigheter og kommunikative ferdigheter. Dette er viktige elementer for å få gode relasjoner og kjennskap til hverandre. Vi ser viktigheten av at metoden er forankret på ledelsesnivå for å sikre bred deltagelse og lik læring for

alle. Mange av tankene og drømmene som kom frem på dialogkonferansen og i intervjuene handlet også om å få tid til å bli bedre kjent, og få mer kunnskap om hverandre slik at en som fagperson kan gi barn og unge rett hjelp til rett tid. En av deltakerne kom med følgende kommentar: ” I dag har jeg blitt kjent med noen nye kolleger med annen fagbakgrunn, og det ga meg tanker om de ulike perspektivene vi har ...”. Vi konkluderer med at det er behov for og ønske om å bedre kvaliteten på det tverrfaglige arbeidet, få mer fagkunnskap, og få flere møteplasser hvor det er mulig å skape gode relasjoner. De deltakerne som kom på dialogkonferansen ga positive og konkrete tilbakemeldinger. Vi tillater oss å si at deltakerne ble begeistret for metoden og en deltaker sa hun ville ha mer kunnskap om metoden. Flere uttrykte at de ønsket andre dialogkonferanser i forhold til ulike tema. Vi poengterer at de ga uttrykk for at de ønsket felles faglig kompetanseløft innen tverrfaglig samarbeid. Vi fikk inntrykk av at relasjoner betyr mye i forhold til tverrfaglig samarbeid. En deltaker sa ”...nå er jeg blitt bedre kjent med en i PPT, og da er veien kortere for å ta kontakt...”, og da tenker vi at vi har tatt et steg nærmere rett hjelp til rett tid.

## **5.0 TVERRFAGLIG FAGDAG 2010**

Regjeringens strategiplan for barn og unge sin psykiske helse; "...sammen om psykisk helse....", har stor betydning for hvordan barn og unge blir ivaretatt. Problemer og avvik har i stor grad vært utgangspunktet i forskning og utdanning. Den enkeltes ressurser og muligheter har kommet i bakgrunn. Helsetilsynet (5/2009) sier at ressurs- og mestringsorientert forskning og kompetanseutvikling må stimuleres. Dialogkonferansen vi i prosjektgruppen arrangerte 20. februar, har dette fokuset. Med utgangspunkt i deltakernes positive erfaringer og ønsker videre fremover, har vi drøftet oss frem til hvordan vi kan bidra til å videreutvikle og styrke den tverrfaglige kompetansen i kommunen, slik at barn og unge kan få rett hjelp til rett tid.

### ***5.1 Bakgrunn for tverrfaglig fagdag 2010***

Deltakerne fra dialogkonferansen, syntes det var svært nyttig å få møtes på tvers av faginstansene. De så nytten i å bli bedre kjent med hverandre som faggrupper, samt knytte relasjoner til enkeltpersoner. Deltakerne sa at de ønsket mer av dette, noe som også ble bekreftet i de to kvalitative intervjuene. I følge rapporten fra Helsetilsynet (5/2009), legger ikke kommunene til rette for nødvendig samarbeid. I en hverdag med knappe ressurser, kan det lett bli til at en jobber flerfaglig, der hver faggruppe jobber ved siden av hverandre med sterkt atskilte fagområder for å fatte raske beslutninger. Helhetssyn og felles ansvar får lite oppmerksomhet. Tverrfaglig samarbeid krever grundigere prosesser for å lykkes (Hauger og Arntzen i Hauge og Mittelmark 2006). Det fellesfaglige må ligge til grunn for at vi skal kunne jobbe godt tverrfaglig (Larsen1994). Dersom dette skal komme brukeren til gode, må vi ha et sterkt fokus på felles mål, - ansvarsfølelse, - kunnskap og forståelse, helhetstenkning, samt søke løsninger i fellesskap. Når dette ligger til grunn, har vi et godt tverrfaglig samarbeid og brukeren kan få rett hjelp til rett tid. Prosjektgruppen ser det derfor som nyttig å ha en tverrfaglig fagdag, der deltakerne kan bygge opp felles kunnskap og forståelse om hverandre, og om tverrfaglig samarbeid.

Tidligere var hjelpen som ble tilbudt barn og unge preget av at hjelperen inntok en ekspert rolle, mens fokuset på relasjon og dialog med den enkelte bruker og andre hjelpeinstanser var mindre synlig. Dette er i endring, i tråd med et hermeneutisk perspektiv, der brukerperspektivet står i fokus.

Proessen i prosjektgruppen viser at vi har utviklet en felles forståelse for begrepene flerfaglig, fellesfaglig og tverrfaglig. Fra vi begynte på denne utdanningen og frem til nå, tror vi at vi har endret våre holdninger og verdier. Fra å være fagspesifikke på våre egne fagområder, har vi blitt mer ydmyke for å trekke inn andre sin kompetanse. Ved å jobbe sammen rundt brukeren, kan vi oppnå større faglighet og resultater. Dette gir mer kontinuitet enn at hver av instansene jobber med hver sin del. Hauger og Arntzen i Hauge og Mittelmark (2006) støtter dette med å si at ved tverrfaglig samarbeid, vil arbeidsoppgavene bli mer fordelt, etter hva som er mest hensiktsmessig for brukeren.

Vi tenker at det er ulike faktorer som påvirker dette samarbeidet. For det første opplever mange instanser å være presset på tid, noe som kan føre til at en blir mer opptatt av å beslutte enn å ha gode drøftinger. For det andre kan deltakerne være mer opptatt av å holde på sitt eget fagfelt, enn å være åpen for andre sin kompetanse. For det tredje kan det være en psykologisk faktor, som innebærer ulike forventninger til hverandre, som kan føre til en opplevelse av utrygghet. Samtlige av oss i prosjektgruppen har erfaring med å sitte i grupper definert som tverrfaglig samarbeid. Vi har sett at det arbeides mye flerfaglig, og undrer oss på om deltakerne er kjent med hverandre sin kompetanse, og hvilke forventninger som ligger til hver enkelt. Vi mener at dette er med på å vise behovet for en tverrfaglig fagdag. Vi er opptatt av at deltakerne skal dra nytte av hverandre, ved å utvikle mer kjennskap til hverandre sine funksjoner og fagområde, for å kunne gi best mulig hjelp til rett tid (jfr. Kap 2.3 tverrfaglig samarbeid s. 10). Målet vårt er en årlig tverrfaglig fagdag, som kan være en del av kommunen sin opplæringsplan.

## **5.2 Deltakere på tverrfaglig fagdag**

I den tverrfaglige fagdagen ser vi for oss at fagpersonene, fra tjenestene som er nevnt i problemstillingen, skal delta. Ideelt sett skulle alle ansatte innenfor disse gruppene kunne deltatt, men for at dette skal kunne gjennomføres i praksis i forhold til antallet, er vi nødt til å foreta et utvalg fra barnehage og skole. Vi ser på ledere, lærere og førskolelærere, som sitter med ansvaret for det tverrfaglige samarbeidet, som aktuelle deltakere. Det er viktig at brukeren, som "kjenner hvor skoen trykker", får sin stemme frem. I planleggingen av en tverrfaglig fagdag, mener vi at vi har en brukerorientert tenkning. Det vil si at vi som fagpersoner har brukeren i fokus, uten at brukeren selv er til stede. Uten en brukerorientert tenkning, kan vi lett komme i ekspertrollen. Ved at vi ikke har respekt for brukeren og er ydmyk, kan vi lett komme i en rolle der effekten av vår bistand blir redusert eller negativ. Skal brukeren få rett hjelp til rett tid, må det arbeides frem en felles forståelse hos de ulike instansene i kommunen (jfr. Kap. 2.3 tverrfaglig samarbeid s. 10).

Gjennom studiet, har vi erfart at brukere som har kommet inn og delt sine erfaringer med oss, har gitt oss nye perspektiver og en dypere forståelse av oss som fagpersoner. Denne erfaringen har ført til at vi ønsker å invitere inn en bruker som ønsker å dele sine erfaringer med oss. Dette vil støtte opp om vår brukerorienterte tenkning på den tverrfaglige fagdagen.

## **5.3 Innholdet på tverrfaglig fagdag**

Gjennom drøftinger i prosjektgruppen har vi kommet frem til at den første tverrfaglige fagdagen blant annet skal inneholde en presentasjon av instansenes funksjoner og fagområder (jfr. Kap. 2.3 tverrfaglig samarbeid pkt.2 s. 10). Rapporten fra Helsetilsynet (5/2009) sier at det ikke blir lagt tilstrekkelig til rette for tverrfaglig opplæring av ansatte. Som gruppe har vi selv erfart hvor lite vi kjente til hverandres fagområder. Vi har ulik oppfatning av hva de andre instansene kan og skal bidra med. Forventningene til hverandre sine instanser er ulik. Vi har også erfart at mange av våre instanser kanskje har for lite kompetanse om tverrfaglig

samarbeid. Derfor ser vi nødvendigheten av å videreutvikle og styrke denne kompetansen for å gi barn og unge best mulig hjelp til rett tid. For eksempel en sak der skolen sender en bekymringsmelding til barneverntjenesten, som de definerer som alvorlig. Skolen regner da med at noe vil skje ganske snart. Barneverntjenesten på sin side, trenger vanligvis tid til å kartlegge og undersøke, og må i tillegg ofte prioritere mellom saker etter alvorlighet. Skolen kan tenke at de er på et tertiærforebyggende nivå, mens barneverntjenesten kan anse saken som et sekundærforebyggende nivå i forhold til de øvrige sakene. Forventningene kan allerede her hemme et godt tverrfaglig samarbeid.

Manglende evne til samarbeid mellom instansene går ut over de som trenger hjelp fra disse instansene. AI -tenkningen og elementer fra metoden dialogkonferanse ligger til grunn for fagdagen. I god tid før fagdagen, vil vi sende ut en case om en oppdiktet familie med spesielle utfordringer. Vedlagt vil det følge noen spørsmål om hvordan den enkelte instans ser for seg hva som kan gjøres. Hvordan de beskriver sin rolle i forhold til familiens behov, samt hva de ville forventet av andre instanser (Se vedlegg nr 2). Spørsmål med case vil hjelpe hver instans til å presentere fra sin arbeidsplass. Vi legger opp til at det må foregå et internt arbeid innenfor hver instans i forkant av fagdagen, for eksempel ved å bruke dialogkonferanse som metode. Det som blir presentert må være forankret både i ledelsen og hos de øvrige ansatte. Dette mener vi er et viktig grunnlag, fordi noen av oss har erfart at ledere kan presentere på vegne av ansatte uten at de ansatte har medvirket.

Glavin og Erdal (2007) sier at for at tverrfaglig samarbeid skal fungere må deltakerne ha opplæring i blant annet felles holdninger og verdier. Eksempel: Ett av medlemmene i prosjektgruppen erfarte at da invitasjon til dialogkonferansen kom til deres arbeidsplass, reagerte en av de ansatte med å si: "Å nei, enda en ting vi må gjøre". Dette sier noe om behovet for å arbeide med felles verdier og holdninger. Kari Killen (2007) bekrefter dette ved å si at tverrfaglig arbeid er noe som må læres.

Innledningsvis i dette kapitlet hevder vi at ved å ha fått innblikk i brukeres erfaringer gjennom studiet, mener vi at vi har fått utvidet våre perspektiv som

fagpersoner. Vi tror at det å invitere en bruker som ønsker å dele sine erfaringer med oss inn i den tverrfaglige fagdagen, kan ha en tilsvarende effekt for deltakerne.

Vi ønsker en vinkling hvor brukeren kan fortelle om egne positive erfaringer i møte med instansene. Dette er i tråd med vår teoretiske referanseramme. Vi ønsker at erfaringene knyttes til et tverrfaglig samarbeid som har fungert godt. Dersom brukeren derimot deler sine negative erfaringer, vil vi trolig oppnå en oppgitthet over ulike instanser blant deltakerne i den tverrfaglige fagdagen. Dette tror vi ikke vil fremme ansatte sin tiltro til andre instanser, eventuelt egen instans. Det blir da snakk om en problemfokuset tilnærming, som er det motsatte av det vi ønsker, nemlig en mestringsfokuset tilnærming. Et annet viktig moment vi ønsker brukeren kan si noe om, er betydningen av at han/hun selv opplevde å bli ivaretatt og at vedkommende sine ressurser ble sett og styrket. Ikke minst ønsker vi at brukeren vil poengtere opplevelsen av å ha medvirket så lenge vedkommende hadde kontakt med instansene. Ved at de positive erfaringene løftes frem, mener vi fokuset rettes mot det beste i instansene og hos de ansatte som brukeren var i kontakt med. Det som har fungert bra, blir anerkjent. Trolig vil betydningen av gode holdninger hos ansatte som brukeren har vært i kontakt med også bli løftet frem.

Det er viktig å ha kunnskap om lover og retningslinjer som regulerer den enkelte instans (jfr. Kap 2.3 tverrfaglig samarbeid pkt. 3 s. 11). Det vil legge føringer for hva den enkelte instans kan gjøre og hva som kan forventes av den. Oppklaring og kunnskap rundt dette vil hjelpe oss å gi reelle forventninger til hverandre. Dersom barnehage og skole vet hvordan for eksempel barneverntjenesten eller politiet jobber ut ifra lover og retningslinjer, når de mottar ei bekymringsmelding, kan mye frustrasjon unngås. Ikke minst er det viktig å ha kunnskap om lover og retningslinjer som regulerer samarbeidet mellom instansene. Lover og retningslinjer kan både fremme og hemme samarbeidet (jfr Kap 2.3 tverrfaglig samarbeid pkt 4 s.11). Vår erfaring er at dette gjelder spesielt i forhold til samarbeid med barnevernet. Det er viktig å ha kunnskap om hvilke begrensninger taushetsplikten setter og ikke setter for samarbeid med andre instanser. Hindrer taushetsplikten for samarbeid eller sett på en annen måte, hvilke unntak er gjort



fra taushetsplikten som likevel åpner for samarbeid. KS (2008) sin veileder sier mye om dette.

Innenfor prosjektgruppen har vi i våre yrker ulike lover å forholde oss til. Dette har vi drøftet gjentatte ganger og ser behovet for mer kunnskap på området. Et eksempel er at en lærer er bekymret for en elev sin atferd. Eleven har spontane sinneutbrudd, utagerer og har tendenser til å ville skade seg selv. Lærer kartlegger situasjonen og tenker at mye av dette kan handle om elevens familiesituasjon. Lærer blir usikker på hvem en skal kontakte. Ofte kontakter skolen PPT fordi de har ansvaret for å utløse ressurs. En kan undre seg på om dette egentlig er en sak som utløser meldeplikt til barnevernet. Vi må vite mer om hvordan reglene om anonymitet, samtykke, opplysningsrett, opplysningsplikt og meldeplikt åpner for samarbeid. På bakgrunn av dette, ser vi for oss en foredragsholder som kan engasjere og gi oss mer kunnskap om emnet.

#### ***5.4 Illustrasjon av et reflekterende team***

Siste del av dagen ser vi for oss et reflekterende team på scenen, hvor en deltaker fra hver instans er representert. Teamet skal ta utgangspunkt i caset med spørsmål, som de aktuelle deltakerne har jobbet med i forkant (se vedlegg nr 2 ). Her ønsker vi å belyse en metode som kan brukes i tverrfaglig samarbeid, men også internt på en arbeidsplass (jfr. Kap.2.4 Reflekterende team s.13). Ved å konkretisere og visualisere case alle deltakerne er kjent med, øker sannsynligheten for at kunnskapen vil feste seg. Hadde vi derimot hatt en foreleser til å avslutte fagdagen, med innlegg om et godt tverrfaglig møte, hadde kanskje ikke det gitt det samme inntrykket. Ut fra dagen som helhet, mener vi at et reflekterende team vil skape engasjement og nærhet til temaet.

Illustrasjonen vil vise hvordan en deler kunnskap med hverandre til brukeren sitt beste, ved at ulike profesjoner kommer sammen. Da får vi i praksis se hvordan en kan utfylle hverandre faglig. Vi føler oss sikre på at dette ikke vil komme like godt frem i et foredrag. Underveis i illustrasjonen av det reflekterende teamet, legges det inn små pauser hvor deltakerne i salen snur seg til hverandre og summer. Her

ser vi for oss at deltakerne på rad 1, 3, 5 og så videre, snur seg til personen bak. Hadde vi derimot bedt dem om å snakke med sidemannen, som det er vanlig å praktisere, er det ofte slik at de kjenner hverandre fra før. Ved å snu seg bak, er det en mulighet for at nye relasjoner kan skapes på tvers av profesjoner. Vi mener at gode relasjoner og kunnskap gir oss større mulighet til å gi barn og unge rett hjelp til rett tid (jfr. relasjonskompetanse kap.2.3 s.11). Det er lettere å ta kontakt når vi kjenner et ansikt eller har navnet på en i en annen instans.

Utfordringen for kommunen, kan bli å finne de rette personene til å delta i illustrasjonen av et reflekterende team. Vi mener det er viktig at vi bruker personer som har positive erfaringer ved bruk av denne metoden.

### ***5.5 Plan for gjennomføring av tverrfaglig fagdag***

Vår erfaring med dialogkonferanse som metode var overveiende positiv, derfor bygger vi videre på de grunnleggende elementene fra metoden. Med bakgrunn i dialogkonferansen og teori (jfr. Kap.2.2 AI s. 9) er det fortsatt behov for å videreutvikle relasjonsbyggingen, som ble påbegynt på dialogkonferansen. For å få en felles forståelse tenker vi at det er nødvendig at hver faginstans presenterer seg. Først tenkte vi at dette skulle skje ved at de ulike instansene skulle presentere seg i plenum ved leder. For å sikre en forankring hos de øvrige ansatte, ser vi at dialogkonferanse innad i hver instans vil kunne forsterke de ansattes felles forståelse og delaktighet. Dette tenker vi gir et eierforhold til temaet. Vi tror at ledere for en instans, av og til kan informere om instansens verdier eller lignende, uten å ha involvert sine medarbeidere. Det å bevisstgjøre alle instansene på egen rolle i forhold til tverrfaglig samarbeid, ser vi som både nødvendig og lærerikt. Vi kunne også valgt å arrangere fagdagen som en dialogkonferanse. I forhold til vårt utvalg blir representanter fra skole og barnehage i stort flertall. Da ser vi det blir store utfordringer i forhold til å sette sammen gode tverrfaglige grupper. Vi velger i første omgang å fokusere på forutsetninger for tverrfaglig samarbeid, gjennom et felles kompetanseløft om temaet i kommunen. Som tidligere nevnt skal alle instansene forberede seg i forkant. Spørsmålene med case som vi har laget (se vedlegg nr. 2) vil være

formulert slik at instansene griper fatt i det positive som allerede eksisterer (jfr. Kap 2.3 AI s. 9). Vi legger til rette for et kompetanseløft for samtlige ansatte i forhold til tverrfaglig samarbeid. Vi har egen erfaring med at det i ulike sammenhenger er opprettet tverrfaglig samarbeid, men det felles grunnlaget mangler. I sin iver for å arbeide tverrfaglig i kommunen, så har en kanskje glemt at forutsetning for tverrfaglig samarbeid er en felles kunnskap om temaet. Vi ønsker å få frem en felles informasjon og kjennskap slik at kunnskapen skal bli mest mulig lik i og mellom instansene.

### ***5.6 Rett hjelp til rett tid?***

Vi har sagt noe om at fagdagen bør være en del av kommunen sin opplæringsplan, og på den måten forplikte alle instanser i det tverrfaglige samarbeidet. Ideelt sett kunne vi tenkt oss å starte allerede høsten 2009 og hatt to fagdager i året. Dette ønsker vi fordi vi vet at endring krever kontinuitet. Rapporten fra helsetilsynet (5/2009) viser at det er for lite fokus og for lite tilrettelagt for tverrfaglig samarbeid. Dersom en plan utarbeides og legges inn i planer kommunen er pliktig til å ha, er det ikke automatikk i at det blir fulgt opp og har den nødvendige forankring hos øvrige ansatte. Etter hvert som kunnskap utvikles og spres vil kompetansenivået på alle nivåer øke. Vi ser for oss at det til høsten 2010 vil bli åpning for å kunne ha den første fagdagen. Som sagt ønsker vi at alle skal få god tid til å forankre og forberede på sin arbeidsplass. Vi ser for oss at vi kan bruke en planleggingsdag som er felles for skole og barnehage.

Begrepet rett hjelp til rett tid oppfattes ulikt for bruker, innad i den enkelte innstans og på tvers av instansene. Slik vi ser det vil godt tverrfaglig samarbeid hjelpe brukeren til å få rett hjelp til rett tid. Vi tenker oss en situasjon der en barnehage søkte råd og veiledning i et tverrfaglig team. I teamet satt representanter fra barnevern, helsestasjon, PPT og familieveileder. Barnehagen hadde en klar tanke om at barnet burde henvises til PPT. Gjennom drøfting av problemstillingen kom en frem til at her var det forholdene rundt og ikke ved barnet det måtte arbeides med. I dette tilfellet unngikk en henvisning og ventetid hos PPT, fordi

familieveileder ikke trengte henvisning og kunne gå rett inn, som et lavterskel tilbud.

Vi mener det er brukeren som først og fremst kan si noe om opplevelsen av å få rett hjelp til rett tid. Dette vil selvfølgelig være individuelt, ut fra behovet til brukeren, barnet og familien. Det kan også være at barnet opplever å få rett hjelp til rett tid mens foreldrene er uenige i det, og motsatt. Enkelte ganger vil det også kunne være slik at foreldrene ikke vil se hvilke behov de eller barna har for hjelp. Dette har prosjektgruppa egne erfaringer med fra blant annet politiet. Et eksempel kan være vold i familien hvor foreldrene mener at barna ikke har kjennskap til volden, og derfor ikke trenger hjelp. Instansene rundt vil på bakgrunn av sin faglige kompetanse trolig mene noe annet. Vi tenker at dersom faginstansene seg imellom og i samarbeid med brukeren, avklarer forventningene til hverandre på et tidlig tidspunkt, vil det være større sannsynlighet for at brukeren opplever å få rett hjelp til rett tid.

Dersom det er gode forutsetninger for tverrfaglig samarbeid (jfr. Kap. 2.3 tverrfaglig samarbeid s.10), kan problemstillingene og forventninger rundt bruker kunne avklares i ett møte. En vil slik kunne spare mye møte- og telefonvirksomhet. Et møte i seg selv vil være mer handlekraftig, enn ett og ett møte med hver instans. Et eksempel er når barneverntjenesten får inn en bekymringsmelding hvor det er flere instanser inne og skal innhente opplysninger om barnet og foreldrene. Det vil da være mer effektivt og avklarende å ha et oppstartmøte med alle de aktuelle instansene tilstede, enn å sende brev om innhenting av opplysninger hos hver enkelt instans. Informasjonen vil da komme likt ut til alle, og dette kan forhåpentligvis føre til at barna får raskere rett hjelp til rett tid.

### ***5.7 Konklusjon tverrfaglig fagdag***

Vi konkluderer her med at en felles tverrfaglig fagdag vil være nyttig for å sikre felles forståelse og kjennskap til hverandres funksjoner og fagområder. Hver instans vil få presentert sin egen rolle, samt forventninger til de andre instansene ut fra en case de har arbeidet med på forhånd. Vi mener dette bidrar til at vi stiller

mer realistiske forventninger til hverandre. Samtidig blir ulike perspektiv synliggjort. Ved at en bruker formidler sine erfaringer og forventninger, mener vi de ansatte vil få en dypere forståelse, samtidig som brukerperspektivet løftes frem. Innlegg om retningslinjer som regulerer den enkeltes instans og samarbeidet mellom instansene, vil kunne oppklare hvordan regler om blant annet taushetsplikt og opplysningsplikt regulerer samarbeidet. Avslutningsvis mener vi en illustrasjon av et reflekterende team vil synliggjøre ulike faglige perspektiv, og vise helhetstenkingen rundt samme case som instansene presenterte ved starten av dagen.

## 6.0 KONKLUSJON UTVIKLINGSPROSJEKTET

Prosjektgruppa brukte lang tid på å bli enig om en problemstilling for utviklingsprosjektet. Etter å ha drøftet ulike metoder for datainnsamling, ble vi enige om å gjennomføre en dialogkonferanse i Molde kommune.

Vi konkluderer med at metoden dialogkonferanse sikrer at alle deltakerne er likeverdige og får være aktivt deltakende. Dette er et godt utgangspunkt for å bli bedre kjent og skape relasjoner. Ved at metoden fokuserer på "de gode historiene" og suksesser, farges språket. Våre observasjoner og deltakernes tilbakemeldinger, var at dagen var morsom, interessant og positiv. Flere av deltakerne ønsket å få tilsendt materiale om metoden. En av deltakerne uttrykte følgende: "I dag har jeg tenkt positivt om samarbeidet i kommunen. Før var jeg mer opptatt av å ergre meg over at noen av instansene ikke skjønner problemene til oss som arbeider med barna hver dag." Vi tenker at dette viser tendenser til holdningsendring.

Dialogkonferanse er en metode for å organisere læreprosesser på en positiv måte. Under dialogkonferansen kom det tydelig frem at deltakerne ønsker flere møteplasser, samt knytte relasjoner til ulike fagpersoner. Da dette var et av ønskene som ble mest nevnt på dialogkonferansen, konkluderte vi med at veien videre i utviklingsprosjektet var å planlegge en tverrfaglig fagdag i 2010. Vi har drøftet et opplegg for dagen, og håper å kunne realisere denne dagen i samarbeid med lederne. Dette var en av årsakene til at vi valgte å intervju kvalitativt de lederne som ikke kunne delta på dialogkonferansen. Begge gav uttrykk for at en tverrfaglig fagdag kan være med på å forbedre det tverrfaglige samarbeidet i kommunen. Vi ønsker på lang sikt at en tverrfaglig fagdag skal innarbeides i kommunens planer.

Tverrfaglig samarbeid er et velkjent begrep. I arbeidet med prosjektet har vi sett at ulike samarbeidsformer (jfr. Fellesfaglig, flerfaglig og tverrfaglig Kap. 2.3, s.12), gir ulik kvalitet på samarbeidet i forhold til barn og unge. Vi konkluderer at dette viser behov for felles kunnskap om tverrfaglig samarbeid.

Vi ser også behov for kunnskap om lover og retningslinjer, som begrenser eller åpner for samarbeid. Dette er et fagområde som vi i prosjektgruppa gjentatte ganger har diskutert. Mer kunnskap om lover og retningslinjer var også et av ønskene som kom frem under dialogkonferansen, og i de kvalitative intervjuene.

Når det gjelder å gi barn og unge rett hjelp til rett tid er tidsfaktoren viktig, og derfor blir kvaliteten på det tverrfaglige arbeidet sentralt. For å kvalitetssikre det tverrfaglige arbeidet, bør alle ledere, ansatte og brukere være med i alle faser av utviklingsarbeidet. "Det å finne frem til en måte å arbeide på der alle føler seg som deltakere, er kanskje den viktigste jobben" (Hauger og Mittelmark 2006, 179). I tiden fremover mener vi det ville være av positiv betydning om det kunne arrangeres en dialogkonferanse for instansenes brukere. Her ville en kunne få frem brukernes egne forventninger og ønsker i forhold til det tverrfaglige samarbeidet.

Gjennom arbeidet med utviklingsprosjektet har vi hatt utfordringer i forhold til det tverrfaglige samarbeidet. Vi har vært ei stor gruppe med mange ulike meninger. Det tok tid å bli enige om problemstillingen, og gruppeprosessen har vært arbeidskrevende. Når vi ser tilbake på prosessen, tenker vi at vi fremdeles har mye å hente på å bruke elementene fra AI-tenkningen i vårt eget arbeid. Vi ser at det tar tid å få tenkningen integrert, spesielt med hensyn til at gruppemedlemmene skal være likeverdige i diskusjonene. Vi har imidlertid styrket vår faglige bevissthet i forhold til tverrfaglig samarbeid. Med fokus på hverandres styrker, mener vi å ha nådd målene vi satte oss for utviklingsprosjektet. Vi mener at vi som fagfolk hele tiden bør arbeide med å styrke vår relasjonskompetanse. Det tverrfaglige samarbeidet er ikke et mål i seg selv. Vårt mål er å gi barn og unge rett hjelp til rett tid. Tverrfaglig arbeid kan bidra til å nå dette målet.

## REFLEKSJONER RUNDT GRUPPEPROSESS

Vi har vært en studiegruppe siden studiestart høsten 2007. Da vi startet prosjektet hadde vi positiv samarbeidserfaring fra tidligere eksamener. Vi var i utgangspunktet 7 medlemmer. Gruppen ble enig om å samarbeide om utviklingsprosjektet. Etter at tema var definert, ønsket også 1 av de andre på studiet å bli med i vår gruppe. Vi var enig om at det ble en stor utfordring å være 8 medlemmer, men likevel ønsket vi denne utfordringen fordi vi tidlig fantaserte om et stort prosjekt som kunne "sette spor" i kommunen og vi hadde dessuten en tanke om at AI-tenkning og lystprinsippet skulle være styrende for arbeidet vårt. Vi velger videre i denne refleksjonen å se kritisk på gruppeprosessen vår.

Vi så tidlig behov for å ha møteleder, referent og grupperegler (se vedlegg nr 3, Engleregler). Årsaken til dette var at vi så behovet for å få struktur på møtene, og også dokumentasjon på hva vi var blitt enig om. For å strukturere møtene hadde vi sakliste. Vi ble enig om at prosjektet skulle prioriteres, og derfor satt vi tidlig i prosessen opp tid og sted for møter. Vi har erfart at de ulike gruppemedlemmene har forskjellig oppfatning av viktigheten av å møte til avtalt tid. Dette har skapt irritasjon for noen medlemmer, men ikke ført til noen store konflikter. I hovedsak har denne strukturen gjort det mulig for oss å møtes så ofte som vi har hatt behov. Møtene fungerte bedre etter at vi innførte møteleder og referent, disse arbeidsoppgavene har rullert i gruppa. Vi har vært mer fornøyd med gruppeprosessen de gangene møteleder har greid å styre diskusjonen slik at alle har fått komme til orde. I ettertid ser vi at AI-tenkningen vi har lagt til grunn i prosjektet ikke er helt fundamentert internt i gruppa. Dette viser seg spesielt i diskusjoner hvor vi kanskje ikke er gode nok til å lytte like mye til det alle har å si, og være undrende og nysgjerrige på nye innspill fra alle medlemmene. Vi ser i ettertid at vi kanskje burde vært mer bevisst på å bruke dialogkonferansemodellen som metode på møtene våre.

Vi ser at det er ulikheter i gruppa i forhold til det å være forberedt og gjøre det som er avtalt. Det har ikke ført til noen store konflikter da vi ikke har valgt å sette fokus på det. Vi har erfart at vi har ulik arbeidskapasitet og ulike arbeidsavtaler i forhold til studiet. Dette har vært utfordrende for samarbeidet vårt. Vi har etter hvert blitt bedre kjent med hverandre og delvis fulgt livskriser hos enkelte av medlemmene



og dette har ført til at vi har ønsket å vise raushet og at det har vært lettere å være empatisk.

Vi ser på oss selv som en gruppe med mye humor og selvironi. Noen tuller og ler kanskje mer enn andre, dette kan være både til motivasjon og til frustrasjon for oss som gruppe. Noen tenker at rollene til gruppa har blitt endret noe underveis, mens andre tenker at rollene har satt seg mer. I våre refleksjoner underveis har vi kanskje ikke reflektert over egne og andres roller i stor nok grad?

Det er ikke til å komme bort fra at en gruppe på 8 medlemmer gir ekstra store utfordringer både positivt og negativt. Å få koordinert tid til å møtes, få frem ulike meninger, det at vi har ulik fagbakgrunn og at vi er ulike mennesketyper er eksempler på dette. Vi mener å ha lært mye av hverandre både faglig og relasjonelt.

Underveis i prosjektet har vi sett at noen har mest fokus på produkt, mens andre har hatt mer fokus på prosess. Vi ser at dersom vi sammen skulle ha startet på et tilsvarende prosjekt, ville vi ha tatt hensyn til de refleksjonene vi har gjort av gruppeprosessen. Boka Prosjektarbeid – en veileder for studenter (Andersen og Schwenche 2007), har vært til god nytte for å komme i mål med vårt sluttprodukt. Vi har erfart at gruppa generelt har hatt svært høy arbeidsmoral. Det er mye ressurser å hente i gruppa vår, dette har vi spesielt sett i innspurten! Vi ser tydelig at vi alle har forbedringspotensiale på mange områder. Vi mener dette samarbeidet har gitt oss mye verdifull erfaring i forhold til gruppeprosesser og tverrfaglig samarbeid.

”Å komme sammen er begynnelsen.

Å holde sammen er fremskritt.

Å arbeide sammen er suksess.”

(Henry Ford)

## LITTERATURLISTE

Aadland, Einar. 2004. *Og eg ser på deg. Vitenskapsteori i helse – og sosialfag*. Oslo: Universitetsforlaget.

Andersen, Erling S., Schwencke, Eva. 2007, 6. utgave: *Prosjektarbeid, en veileder for studenter*. Oslo: NKI Forlaget.

Barne- og likestillingsdepartementet, Helsetilsynet. Oppsummering av landsomfattende tilsyn i 2008 med kommunale helse-, sosial-, og barneverntjenester til utsatte barn. *Utsatte barn og unge – behov for bedre samarbeid*. Oslo: Statens helsetilsyn 5/2009.

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

Glavin, Kari, Erdal, Bodil. 2007, 2. Utgave. *Tverrfaglig samarbeid i praksis – til beste for barn og unge i Kommune-Norge*. Oslo: Kommuneforlaget.

Hauge, Hans A., Mittelmark, Maurice B. (red.). 2006. *Helsefremmende arbeid i en brytningstid. Fra monolog til dialog?* Bergen: Fagbokforlaget.

Hauger, Bjørn, Mæland, Ingebjørg. 2008. *Anerkjennende elevsamtaler. Metoder for reell elevmedvirkning i arbeidet med karriereplanlegging og forebygging av frafall i opplæringen*. Drammen: Buskerud fylkeskommune og Sareptas.

Hauger, Bjørn, Højland, Thomas G., Kongsbak, Henrik. 2008. *Organisasjoner som begeistrer. Appreciative Inquiry*. Oslo: Kommuneforlaget.

Helsedepartementet. *Regjeringens strategiplan for barn og unges psykisk helse. ...sammen om psykisk helse...* nr I -1088. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.

Jacobsen, Dag I. 2005, 2. Utgave. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Killen, Kari. 2007, 2. Utgave. *Barndommen varer i generasjoner. Forebygging er alles ansvar*. OSLO; Kommuneforlaget AS.

KS 2008. Veileder: *Taushetsplikt og samhandling i kommunalt arbeid for barn- ungdom –familier*.

Larsen, Erik. 1994. *Flerfaglig, tverrfaglig og fellestfaglig samarbeid i og med barnevernet. Ulike samarbeidsformers muligheter og begrensninger*. Norges Barnevern Nr.1.

Røkenes, Odd Harald, Hanssen, Per-Halvard. 2006, 2. Utgave. *Bære eller bryte. Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker*. Bergen: Fagbokforlaget.

Sosial- og helsedirektoratet. 2007. *Veileder i psykisk helsearbeid for barn og unge i kommunene*. 1S-1405. Oslo: Sosial- og helsedirektoratet v/ trykksaksekspedisjonen.

## VEDLEGG NR. 1

### Program for Tverrfaglig fagdag 2010

<b>Tid:</b>	<b>Innhold:</b>
08.30	Velkommen
08.45	Instansene skole, barnehage, PPT, helsesøstre, barnevern og politi presenterer seg, ut i fra intervjuguide med case som ble sendt ut på forhånd
10.30	Frukt og forfriskninger
10.45	En bruker presenterer seg i forhold til sine erfaringer og forventninger til et tverrfaglig samarbeid i lys av "rett hjelp til rett tid"
11.45	Lunsj
12.30	Lover og retningslinjer som regulerer den enkelte instans og samarbeidet mellom instansene
13.30	Pause
13.45	Reflekterende team  Vi legger inn 10 min. "summing" med den som sitter på seteraden bak.
14.45-	Avslutning v/ ordføreren
15.00	Slutt

## VEDLEGG NR. 2

### CASE OG SPØRSMÅL

Gitt at din instans er med i et godt tverrfaglig samarbeid rundt familien Vik:

Familien Vik består av mor, stefar, mors datter Lise 12 år og parets felles sønn Jens 6 år. Lise er hos sin far annen hver helg. Mor er psykisk syk; deprimert og har sosial angst. Hennes samboer har levd "et hardt liv" med mye festing, og har lite forståelse for mors psykiske helse og hvordan dette påvirker familiens hverdag. Familien har flyttet mye og kom til din kommune for et halvt år siden. På skolen fungerer Lise bra faglig og har fått nye venner. Skolen uttrykker at det er mye "styr" rundt Lise og hun trenger mye oppmerksomhet. Helsesøster er bekymret for Jens sin språklige utvikling og samspillet i familien.

- Ut fra din instans; hvordan vil du beskrive deres rolle i forhold til denne saken?
- Hvordan vil dere arbeide med familien Vik?
- Hvilke positive erfaringer fra tverrfaglig samarbeid kan dere dra nytte av i forhold til denne saken?
- Hvilke forventninger har dere til de andre instansene i et tverrfaglig samarbeid rundt familien Vik? Og hvilke instanser tenker dere er aktuelle å samarbeide med, og på hvilken måte?

## ENGLE-REGLER

- *Det forventes at alle møter forberedt til hvert møte og at hver enkelt gjør det som avtales.*
- *Det må tas hensyn til en best mulig rettferdig fordeling av arbeidsoppgaver.*
- *Vær enkelt må ta ansvar for sin egen faglighet*
- *Dersom en ikke kan delta på et møte, gjelder avgjørelser som ble tatt av de som var på møte.*
- *Åpenhet i gruppa for å ta opp utfordringer underveis*
- *Forventninger om diskusjoner og refleksjoner underveis*
- *Det forventes at hver enkelt prioriterer prosjektarbeidet og møter til oppsatte møtetider.*

