

**Gro Jacobsen**

---

# **Tverrfaglig samarbeid – pynt eller praksis?**

**Masteroppgave i sosialt arbeid  
Høgskolen i Oslo, Avdeling for samfunnsfag**

## Sammendrag

Denne studien har sett nærmere på fenomenet tverrfaglig samarbeid i lys av Bourdieu og hans teorier om makt og posisjoner. Tverrfaglig samarbeid er en arbeidsform som innebærer at ulike yrkesgrupper utfyller hverandre gjensidig for en mest mulig helhetlig tilnærming til brukernes behov. Samtidig viser Bourdieu hvordan det hele tiden vil foregå kamp om makt og posisjoner innenfor et felt. Hvordan legger man til rette for likeverd og respekt når ulike yrkesgrupper med ulik faglig tilnærming skal jobbe sammen?

For å belyse denne problemstillingen har jeg intervjuet fire ledere og en veileder av tverrfaglig sammensatte personalgrupper. Jeg har ikke fokusert på lederrollen i seg selv, men deres refleksjoner rundt fenomenet tverrfaglig samarbeid og den dynamikken som utspiller seg i egen enhet. På bakgrunn av dette har jeg sett nærmere på hvordan informantene har lagt til rette for tverrfaglig samarbeid i praksis. Min hovedproblemstilling har vært: *Er det mulig å identifisere noen suksesskriterier for tverrfaglig samarbeid - og hva er eventuelt de største utfordringene?*

## **Abstract**

This study has looked closely at the phenomenon of interprofessional collaboration in the light of Bourdieu and his theories on power and positions. Interprofessional collaboration is a method that means that different work groups complement each other mutually. This in order for a holistic approach to the clients needs. At the same time Bourdieu shows that there will be an ongoing struggle for power and position inside the group. How then to facilitate equality and respect, when different occupations with different professional approaches are going to work together?

To look closer at this problem I have interviewed four leaders and one supervisor of interprofessional compounded groups of professionals. I have not focused on the leadership role as such. Rather looked at their reflections around the concept of interprofessional collaboration and the dynamics that are unfolding in their team. On the basis of this I have looked closer on how the informants facilitate interprofessional collaboration in practical use. My main question has been: Is it possible to identify some success criteria regarding interprofessional collaboration - and what might be the main challenges

## Forord

Først og fremst vil jeg takke mine fem informanter. Deres åpenhet og refleksjoner har gitt meg et svært godt utgangspunkt for å se nærmere på fenomenet tverrfaglig samarbeid.

Takk også til min veileder Anita Røysum, for støtte og konstruktiv kritikk gjennom prosessen.

Til slutt vil jeg takke venner, familie og arbeidskollegaer for gode innspill og oppmuntrende ord underveis i prosessen. Uten dere hadde det ikke blitt noen masteroppgave. En spesiell takk til Hilde, Siv, Heini, Cathrine, Vigdis og Tove. I dialogen med dere har det vokst fram en tro på at dette en dag skulle bli et ferdig produkt.

Oslo, november 2010

Gro Jacobsen

## Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	2
Abstract .....	3
Forord .....	4
Del I.....	7
Kapittel 1 Innledning.....	7
1.1 Bakgrunn for valg av tema .....	7
1.2 Problemstilling .....	8
1.3 Oppgavens struktur .....	9
1.4 Kilder.....	10
Kapittel 2 Begrepsavklaringer.....	11
2.1 Tverretatlig-, flerfaglig- og monofaglig samarbeid.....	11
2.2 Tverrfaglig samarbeid, definisjoner og avgrensninger.....	12
Kapittel 3 Muligheter og begrensninger.....	14
3.1 Tverrfaglig samarbeid – pynt? .....	14
3.2 Tverrfaglig samarbeid - praksis?.....	15
3.3 Oppsummering .....	17
Kapittel 4 Overordnet perspektiv .....	18
4.1 Pierre Bourdieu .....	18
4.2 Felt (makt og posisjoner).....	19
4.3 Kapital (Posisjon og kunnskap).....	20
4.4 Habitus (kunnskap og identitet) .....	21
4.5 Oppsummering .....	22
Kapittel 5 Metodisk tilnærming .....	23
5.1 Valg av metode.....	23
5.2 Anonymitet.....	23
5.3 Populasjon og utvalg .....	24
5.4 Utvalgsriterier.....	24
5.5 Rekruttering.....	25
5.6 Faktisk utvalg .....	26
5.7 Praktisk gjennomføring .....	27
5.8 Transkribering .....	28
5.9 Analysen.....	29
5.10 Metodologiske refleksjoner.....	30
DEL 2 .....	32
Kapittel 6 Hovedfunn .....	32
6.1 Hvilke refleksjoner har informantene gjort seg i forhold til begrepet tverrfaglig samarbeid?.....	32
6.1.1 ”Summen av det hele blir større enn de enkelte delene” .....	32
6.1.2 Oppsummering .....	34
6.2 Hvilke refleksjoner har informantene gjort seg i forhold til sammensetningen av sine respektive enheter?.....	35
6.2.2 Personlig egnethet viktigere enn formell kompetanse.....	39
6.3 Hvordan legger man til rette for tverrfaglig samarbeid i praksis .....	43
6.3.1 ”Enighet, da står vi stille altså” .....	43
6.3.2 Makten må brukes strategisk.....	47
6.3.3 Trygg identitet viktig for tverrfaglig samarbeid.....	48

6.3.4 Begrenset kunnskap om hverandre.....	51
6.3.5 Tid, en av de største utfordringene i tverrfaglig samarbeid .....	54
6.4.2 Oppsummering .....	56
6.3.5 Bevissthet som leder viktigere enn type felt .....	57
6.3.6 Person viktigere enn profesjon .....	59
6.4 Oppsummering del 2 .....	59
Kapittel 7 Relevans for sosialt arbeid.....	61
Kapittel 8 Avslutning, konklusjon og implikasjoner .....	63
Kapittel 9 Litteraturliste .....	67
Vedlegg 2. Forlengelse NSD.....	72
Vedlegg 3 Informasjonsskriv .....	73
Vedlegg 4 Intervjuguide ledere .....	74
Vedlegg 5 Intervjuguide veileder .....	75

# Del I.

## Kapittel 1 Innledning

### *1.1 Bakgrunn for valg av tema*

Samarbeid på tvers av etater og på tvers av faggrupper anses som helt nødvendig for å kunne tilby brukere et helhetlig tjenestetilbud. Hvordan man organiserer samarbeidet kan imidlertid variere avhengig av problemstilling og målsetting. Jeg vil i denne studien se nærmere på tverrfaglig samarbeid som en av mange måter å organisere samarbeidet på. Bakgrunn for valg av tema er knyttet til at svært mange sosialarbeidere jobber i tverrfaglig sammensatte personalgrupper. Jeg mener det derfor er viktig med økt kunnskap om denne måten å samarbeide på. Selv har jeg gjennom mange år jobbet i tverrfaglig sammensatte enheter, med det formål å oppnå en mer helhetlig tilnærming til brukernes behov. Min erfaring er imidlertid at tverrfaglig samarbeid som begrep og som arbeidsform i varierende grad har vært et tema i personalgruppene. Mitt inntrykk er at man ofte setter sammen en personalgruppe bestående av ulike yrkesgrupper, benevner det som tverrfaglig samarbeid og deretter tar det for gitt at sammensetningen i seg selv skal bidra til en mer helhetlig tilnærming. Det synes ikke å være noen bevisst overordnet tanke verken om begrepet i seg selv eller hvordan man skal få samarbeidet til å fungere best mulig. Det medfører at det blir opp til hver enkelt aktør å finne sin plass som fagperson i personalgruppa. Det er imidlertid ikke alltid så lett når ulike yrkesgrupper kjemper om makten til å definere hva som er riktig tilnærming. I tillegg vil det ofte være slik at de ulike aktørene i et tverrfaglig samarbeid har ulik tilknytning og posisjon innenfor de ulike felt. Det betyr at deres bidrag vil bli tillagt ulik verdi.

Det er altså med et kritisk blikk at jeg vil se på fenomenet om tverrfaglig samarbeid. Derfor er også tittelen på oppgaven min: Tverrfaglig samarbeid – pynt eller praksis? Det betyr imidlertid ikke at jeg er negativ til tverrfaglig samarbeid som arbeidsform. Det er tvert i mot min interesse for tverrfaglig samarbeid som har bidratt til valg av tema. Mitt utgangspunkt er at hvis man får det tverrfaglige samarbeidet til å fungere, er det en arbeidsform som øker kvaliteten på de tjenestene som gis. Det kan også gi bedre fagpersoner. Samtidig viser flere forfattere at tverrfaglig samarbeid kan være krevende og at det ofte er konfliktfylt. Ofte gir man opp det tverrfaglige samarbeidet og finner andre og mindre omfattende måter å samarbeide på. Det er altså ikke slik at tverrfaglig samarbeid alltid fungerer etter intensjonen (Elisabeth Willumsen 2009, 22; Lauvås og Lauvås 2004, 25). Min forskningsinteresse handler

nettopp om dette spenningsfeltet mellom intensjon og faktisk utøvende praksis. Hva er det de gjør, de som tilsynelatende får det tverrfaglige samarbeidet til å fungere - og hva er de største utfordringene?

Ofte tyr man til egenskapsforklaringer når det tverrfaglige samarbeidet ikke fungerer (Lauvås og Lauvås 2004, 26). Mitt utgangspunkt er imidlertid at tverrfaglig samarbeid ikke kan være definert ved den enkelte aktør, men at det må være forankret i systemet generelt og i ledelsen spesielt. Det er utgangspunktet for at jeg i denne undersøkelsen har valgt å fokusere på ledere av tverrfaglige enheter og deres refleksjoner rundt fenomenet tverrfaglig samarbeid. Dette i tråd med Willumsen (2009, 12) som viser til at ledelsens rolle er sentral når det gjelder å ta ansvar for, og tilrettelegge for tverrfaglig samarbeid.

## **1.2 Problemstilling**

Min hovedproblemstilling blir således:

*Er det mulig å identifisere noen suksessfaktorer for tverrfaglig samarbeid - og hva er eventuelt de største utfordringene?*

For å undersøke dette nærmere har jeg intervjuet ledere av enheter som er sammensatt av ulike yrkesgrupper og som selv definerer at de jobber tverrfaglig. Jeg vil ikke fokusere på lederrollen i seg selv, men deres refleksjoner rundt fenomenet tverrfaglig samarbeid og den dynamikken som utspiller seg i egen enhet. Dette for å se nærmere på hva de legger i begrepet tverrfaglig samarbeid og hvilke refleksjoner de har gjort seg i forhold til sammensetningen av sine respektive enheter. På bakgrunn av dette har jeg sett nærmere på hvordan informantene legger til rette for tverrfaglig samarbeid i praksis. Jeg har også intervjuet en person som jobber som veileder med spesielt fokus på tverrfaglig sammensatte personalgrupper. Dette for å få et mer ”utenfra” perspektiv på problemstillingen.

For å belyse min problemstilling har jeg tatt utgangspunkt i Pierre Bourdieu og hans begreper om makt og posisjoner. Dette fordi hans teorier kan gi oss noen overordnede perspektiver på hvordan dynamikken innen sosiale systemer kan forstås. Bourdieus utgangspunkt er at det i alle sosiale systemer finnes strukturer som eksisterer utenfor og uavhengig av den enkelte



aktørs bevissthet. Disse underliggende strukturene vil ha betydning for hvilke posisjoner som inntas samt hva som gir status og makt innenfor et system. Det er altså Bourdieus evne til å synliggjøre maktstrukturer i felt vi oppfatter som ”makttomme”, som er hovedgrunnen til at jeg benytter meg av hans tenkning.

### ***1.3 Oppgavens struktur***

Jeg vil dele oppgaven inn i to hoveddeler. Første del, kapittel 1-4 omhandler teoretisk fundament og metode. Andre del, hovedsakelig kapittel 5-6 omhandler analyse og drøfting. Jeg bygger opp oppgaven i to deler fordi begrepet tverrfaglig samarbeid ikke er entydig. Begrepet brukes ofte i mange ulike sammenhenger og ilegges ulike betydninger. Det blir således viktig å se nærmere på begrepet for å forstå tverrfaglig samarbeid som fenomen. I de to første kapitlene vil jeg gjøre nærmere rede for begrepsavklaringer, avgrensninger og bruk av litteratur. I kapittel 3 vil jeg se nærmere på Bourdieus teorier om felt, kapital og habitus. Dette vil ligge til grunn for min drøftning av tverrfaglig samarbeids muligheter og begrensninger. Jeg har gjort bruk av Bourdieus teori fordi tverrfaglig samarbeid synes å ha blitt et honnørord, et begrep det ikke stilles spørsmål ved – det Bourdieu kaller doxa. Bourdieus teori representerer et mer overordnet perspektiv på den dynamikken som utspiller seg i tverrfaglig samarbeid. Det er med dette ”blikket” jeg forstår fenomenet tverrfaglig samarbeid, et blikk jeg har fått gjennom vitenskapsteorien som fag. Kapittel 4 omhandler metodiske tilnærming, som legger grunnlaget for analysen av det empiriske materialet.

Jeg har valgt å strukturere oppgaven min på denne måten, grunnet mitt valg av kritisk tilnærming. Etter mitt skjønn fordrer tilnærmingen en redelighet i den forstand at leseren tidlig får innblikk i den kritiske teorioverbygningen som blir brukt. Jeg vil i det påfølgende metodekapittelet vise hvordan jeg har innhentet informasjon, slik at leseren kan være trygg på at jeg ikke har spurt etter det som passer problemstillingen min. I kapittel 5 vil jeg analysere respondentenes svar. I kapittel 6 vil jeg se nærmere på tverrfaglig samarbeids relevans for sosialt arbeid. Oppsummering, avslutning og implikasjoner følger i kapittel 7.

## **1.4 Kilder**

Begrepet tverrfaglig samarbeid brukes i mange ulike sammenhenger, det får også betydning for det skrevne ord. Jeg har i denne undersøkelsen latt meg inspirere av enkelte sentrale aktører på feltet. Kirsti og Per Lauvås har vært opptatt av fenomenet tverrfaglig samarbeid i en årrekke, både som fagpersoner og som pårørende. I boka ”Tverrfaglig samarbeid – perspektiv og strategi” (2004) belyses fenomenet tverrfaglig samarbeid både fra et sosialpsykologisk, kunnskapssosiologisk, organisasjonsteoretisk og profesjonspsykologisk perspektiv. Det har gitt meg en bred innfallsvinkel til fenomenet tverrfaglig samarbeid.

Lars Gunnar Lingås har også vist en spesiell interesse for tverrfaglig samarbeid, med spesielt fokus på etikk og verdivalg. Jeg har gjort bruk av hans bøker ”Etikk og verdivalg i helse- og sosialfag” (2008) samt ”Ansvar for likeverd – etikk i tverrfaglig arbeid med habilitering og rehabilitering”(2005).

Elisabeth Willumsen er redaktør for boka ”Tverrprofesjonelt samarbeid i praksis og utdanning” (2009). Boka består av en samling bidrag som omhandler ulike sider av tverrfaglig samarbeid både i praksis og utdanning. Den har gitt meg en grunnleggende kunnskap om fenomenet tverrfaglig samarbeid, dets muligheter og utfordringer.

Jeg har fokusert spesielt på Susanne Kvärnström sitt bidrag som belyser hennes studie ”Difficulties in collaboration” (2008). Denne studien omhandler teamdeltakeres egne perspektiver på tverrfaglig samarbeid. I tillegg diskuteres tverrprofesjonelt arbeid ut i fra et ledelsesperspektiv. Videre har jeg i denne studien brukt eksempler fra psykisk helsevern. Av den grunn har jeg gjort bruk av boka ”Psykiatri i endring – forståelse og perspektiver på klinisk arbeid” fra 1998 av Andersen og Karlsson (red.) Boka har et kritisk syn på etablerte sannheter innen psykisk helsevern.

Av videre undersøkelser har jeg lagt til grunn Ann-Elizabeth Steenberg (2007) sin hovedoppgave ”Forhold som hemmer og fremmer samarbeid i tverrfaglige team – implikasjoner for psykologrollen ved en sengepost i psykisk helsevern”. Formålet med studien har vært å se nærmere på hvilke faktorer som påvirker om det tverrfaglige samarbeidet oppfattes som godt eller dårlig. Hun har tatt utgangspunkt i et organisasjonspsykologisk perspektiv. Jeg har også latt meg inspirere av Birte Gabrielsen

(2009) sin masteroppgave i spesialpedagogikk ”Godt tverrfaglig samarbeid” som tar utgangspunkt i Københavnermodellen. Dette er en intervensjonsmodell som er spesielt utviklet for gravide rusmiddelmissbrukere og deres barn.

## Kapittel 2 Begrepsavklaringer

Tverrfaglig samarbeid er et begrep som ofte brukes i mange forskjellige sammenhenger, defineres ulikt og ilegges ulike betydninger (Glavin og Erdal 2000, 25; Lauvås og Lauvås 2004, 41). Lauvås og Lauvås (2004, 41) viser til at mange bruker begrepet tverrfaglig samarbeid for å synliggjøre at det er flere yrkesgrupper representert i enheten, men uten at man er opptatt av relasjonen mellom dem. Willumsen (2009, 20) mener uklar bruk av begrepet tverrfaglig samarbeid kan handle om at ulike fagmiljøer har utviklet begreper og definisjoner uavhengig av hverandre. Dette fordi samarbeidet vil foregå omkring ulike målgrupper og i ulike kontekster, hvor ulike sider av samarbeidet vektlegges og utvikles. Hun viser til at fokuset ofte rettes mot ulike grader og former for samarbeid. Hun mener uklarhet i definisjon og avgrensning også kan være et tegn på at fenomenet tverrfaglig samarbeid i praksis og utdanning er under utvikling.

Jeg vil først se nærmere på noen av de begrepene som ofte brukes synonymt med begrepet tverrfaglig samarbeid. Dette fordi uklar bruk av begreper vil medføre ulike forventninger til samarbeidet og således vil kunne danne grunnlag for uenighet og konflikter i en personalgruppe (Lauvås og Lauvås 2004, 40). De ulike samarbeidsformene kan kombineres avhengig av problemstilling og hva slags kompetanse det er behov for (Willumsen 2009, 21).

### ***2.1 Tverretatlig-, flerfaglig- og monofaglig samarbeid***

*Tverretatlig samarbeid* innebærer at deltakerne kommer fra ulike etater. Det kan for eksempel være et samarbeidsmøte hvor representanter fra barnevern, skole, politi, oppsøkende ungdomsteam og fastlege er tilstede. Det er ikke nødvendigvis slik at representantene i det tverretatlige samarbeidet tilhører ulike faggrupper. Om det tverrfaglige samarbeidet utspiller seg innenfor samme etat eller mellom ulike etater vil ha betydning for de ansattes mandat og mulighet til å utveksle informasjon. Tverretatlige samarbeid stiller vesentlig strengere krav til

taushetsplikt enn når samarbeidet foregår mellom medarbeidere innenfor samme etat (Lauvås og Lauvås 2004, 42).

*Flerfaglig samarbeid* innebærer at det er ansatt personer fra forskjellige fag for å ivareta bestemte funksjoner. Hvert fag bidrar på denne måten til å belyse et problem, men det etableres ikke noen direkte kontakt mellom de ulike kunnskapsbaser som fagene representerer (Lauvås og Lauvås 2004, 45-48). De ulike faggrupper arbeider ved siden av hverandre eller parallelt med sterkt adskilte fagområder, og det kan være et hierarkisk forhold mellom dem (Willumsen 2009, 21). Flerfaglig samarbeid krever dermed ingen faglig integrasjon, men de ulike faglige bidragene kan inspirere og utvikle hverandre (Torill Nyseth 2007, 22). På en sykehusavdeling vil for eksempel legen, sykepleieren, fysioterapeuten og sosionomen kunne være ansatt for å ivareta hver sin avgrensede oppgave, men uten at de har noen utbredt kontakt seg imellom (Lauvås og Lauvås 2004, 46).

*Monofaglig samarbeid* innebærer at en profesjon tar på seg en overordnet, premiss- givende posisjon eller tildeles en slik posisjon fra de andre samarbeidspartnere. Hvem som får en slik overordnet posisjon kan variere med institusjonens karakter og profesjonenes status og makt innenfor det aktuelle systemet. I en somatisk sykehusavdeling kan det være medisinen som får en slik status. I skolen kan det være pedagogikken som angir strukturen for samarbeidet med for eksempel sosionomer, barnevernspedagoger, psykologer og annet helsepersonell. Monofaglig samarbeid er trolig en viktig variant av tverrfaglig samarbeid i praksis (Lauvås og Lauvås 2004, 46).

## ***2.2 Tverrfaglig samarbeid, definisjoner og avgrensninger***

Jeg vil i denne undersøkelsen se nærmere på tverrfaglig samarbeid blant yrkesgrupper ansatt i samme enhet innen samme etat. Med enhet mener jeg at samarbeidet består av en relativt stabil, avgrenset personalgruppe internt i et system, med representanter fra ulike yrkesgrupper og hvor samarbeidet er av en viss varighet. Jeg ønsker å se på såkalt ”myke” yrker – de som forholder seg til og arbeider med mennesker. I andre yrkesforhold er det mer selvsagt at man må samarbeide for å løse en arbeidsoppgave, for eksempel i bygg og anleggsbransjen. I menneskebehandler yrker er samarbeidet imidlertid spesielt interessant, blant annet fordi de ulike yrkesgruppene reguleres av forskjellig lovverk og befatter seg med ulike sett av etiske

retningslinjer. Jeg har ikke ambisjoner om å finne svaret på utfordringene knyttet til tverrfaglig samarbeid – til det er temaet for omfattende. Jeg ønsker imidlertid å undre meg over de prosesser som utspiller seg innenfor et system og kanskje få de som jobber med tverrfaglig samarbeid til å reflektere litt rundt egen praksis.

Jeg vil i denne undersøkelsen ta utgangspunkt i Glavin og Erdals definisjon av idealet om tverrfaglig samarbeid som sier:

Ved tverrfaglighet vil man oppnå engasjement om et felles prosjekt. Deltakerne må ta stiling til prosjektet i fellesskap, og vil forsøke å fatte beslutninger ved konsensus. Medlemmene har overblikk over helheten og representerer den tverrfaglige gruppens synspunkter. Det er en høy grad av faglighet innen hver yrkesgruppe, og faggruppene har kunnskap om hverandre som de integrerer i eget fag. Det oppstår nye holdninger og ny viten som skaper en felles *merviten* (Glavin og Erdals 2000, 29).

Denne ”merviten” utvikles i fellesskap gjennom diskusjoner og refleksjoner over ulike sider av brukerens behov, og hvordan man kan tilrettelegge tiltak og tjenester best mulig for å ivareta behovene (Willumsen 2009, 21). Et viktig kjennetegn ved tverrfaglig samarbeid er altså at de ulike fagene utfyller og griper inn i hverandres oppgaver, slik at de arbeider på helt nye måter enn det de tradisjonelt har gjort hver for seg (Lingås 2005, 27). Tverrfaglig samarbeid utvikler på denne måten en helt ny kompetanse, en tverrfaglig kompetanse man ikke kan oppnå alene.

Willumsen (2009, 24) mener tverrfaglig samarbeid kan sammenliknes med et symfoniorkester. I et symfoniorkester har hvert instrument sin særegne tone og sin egne kvalitet. De ulike instrumentenes bidrag i orkesteret skal integreres og til sammen bli en symfoni. Tilsvarende skal de ulike yrkesgruppenes bidrag integreres i en helhetlig tjeneste sammen med brukernes bidrag. Dette illustrerer viktigheten av at bidragene er forskjellige, samtidig som hensikten er at de ulike bidragene skal henge sammen. For at noe skal karakteriseres som tverrfaglig må det altså skje en reell vitenskapelig integrasjon av de forskjellige bidragene - teoretisk og/eller metodisk. Da griper fagene inn i hverandre med nye vinklinger på problemstillingene. Tverrfaglighet er på denne måten en form for dialog eller interaksjon mellom to eller flere disipliner. Nivået, typen, formålet og effekten av denne samhandlingen vil imidlertid variere (Torill Nyseth 2007, 22).

Dersom samarbeidet får utvikle seg over tid, kan det få karakter av *fellesfaglig samarbeid*. Denne typen samarbeid handler om integrert faglighet. Det betyr at faggruppene har en felles

viten og forståelse. Helhetsforståelsen er i all hovedsak overordnet den enkeltes særinteresser, og felles ansvar er sentralt (Willumsen 2009, 22).

Flere forfattere (Lauvås og Lauvås 2004, 61; Willumsen 2009, 21-23) har imidlertid problematisert bruken av begrepet tverrfaglig samarbeid. Dette fordi det i teorien ekskluderer brukerne i samarbeidet. Det vises til at hvis man skal inngå i et likeverdig samarbeid med brukerne, må man utvide begrepet tverrfaglig samarbeid til å omfatte brukerne og integrere dem i det ”faglige” samspillet som aktive aktører. Det betyr at den kunnskapen brukerne selv har om sin situasjon, må inngå som et viktig bidrag til den felles tverrfaglige innsikt. Et begrep som nevnes som et mulig alternativ er ”the open team”. Definisjon av det åpne teamet inkluderer både de profesjonelle samt brukerne og deres nettverk. Til tross for dette har jeg valgt å bruke begrepet tverrfaglig samarbeid i denne undersøkelsen. Begrunnelsen er at det foreløpig er det begrepet som er mest innarbeidet i skandinavisk terminologi (Lauvås og Lauvås 2004, 44). Det er imidlertid viktig å være bevisst at reell brukermedvirkning er viktig og helt nødvendig i all kontakt med brukere av våre tjenester, uavhengig av type samarbeid.

I denne undersøkelsen brukes begrepet tverrfaglig samarbeid synonymt med begrepet tverrprofesjonelt samarbeid. Dette i tråd med Willumsen (2009) og Lauvås og Lauvås (2004).

## Kapittel 3 Muligheter og begrensninger

### ***3.1 Tverrfaglig samarbeid – pynt?***

Begrepet ”tverrfaglighet” dukker altså stadig oftere opp innenfor ulike sektorer av samfunnslivet. Lauvås og Lauvås (2004, 17) viser til at det har blitt et innarbeidet begrep innenfor produktutvikling, forskning, undervisning og omsorgsarbeid. De viser til at ”tverrfaglighet” er et positivt ladet ord. Bruk av ordene ”tverrfaglighet” og ”samarbeid” for eksempel i en stillingsannonse, vil indikere at arbeidet i bedriften er interessant, dynamisk og utviklende for den enkelte medarbeider. I institusjoner som jobber med mennesker gir ”tverrfaglighet” inntrykk av at brukerne får en helhetlig behandling av høy kvalitet, og at arbeidet er åpent og spennende for de ansatte.

Tverrfaglig samarbeid har på mange måter blitt et honnørord synonymt med godt faglig arbeid. Det indikerer at det i dynamikken mellom ulike perspektiver oppstår en bedre og mer

rikholdig forståelse – og dermed en mer helhetlig tilnærming til brukernes behov (Lauvås og Lauvås 2004). Lingås (2008, 236) viser derimot også til at det handler om å utnytte ressursene best mulig ved å unngå at etater og profesjoner motarbeider hverandre eller konkurrerer på en lite hensiktsmessig måte. Han skriver slik om viktigheten av en helhetlig tilnærming:

Å utvikle et helhetssyn som fagfolk kan arbeide ut fra, har lenge vært både en parole og et mål for flere av fagene i helse- og sosialsektoren. Dette har til tider slått ut i en slags faglig hybris eller overmot, nemlig en tro på at ens eget fag er et virkelig holistisk fag, et fag som virkelig fanger virkeligheten. Dette kan skape en farlig illusjon om at et bredt perspektiv samtidig kan forenes med dybde over hele spektret. I den moderne verdens kunnskapsproduksjon er det ingen lenger gitt å ha en slik encyklopedisk eller fullstendig helhetlig oppfatning av mennesker og samfunn. Det er bare i team, der ulike fagfolk med ulike dybdeperspektiver utfyller hverandre, at vi kan oppnå noe som tilnærmet kan kalles et helhetssyn (Lingås 2008, 180-181).

Han viser altså til den erkjennelse at ingen fag kan se alt. Alle fagpersoner har et sett fagspesifikke briller som de utstyres med gjennom utdanning og fagtradisjoner. Han mener det gjør dem i stand til å gå i dybden omkring et utsnitt av et problem, men det gjør det desto vanskeligere å se problemet helhetlig og i bredden (Lingås 2008, 180). Dette i tråd med Lauvås og Lauvås (2004, 17) som viser til at i et moderne samfunn er tverrfaglighet nødvendig. De mener samfunnslivet har blitt så sektordelt, kunnskapen så spesialisert og funksjonsdifferensieringen så omfattende, at helhet og sammenheng har blitt vanskelig. De mener det derfor blir helt avgjørende å få personer med forskjellig bakgrunn, forskjellig kompetanse og forskjellig profesjonstilhørighet til å jobbe sammen.

### ***3.2 Tverrfaglig samarbeid - praksis?***

Selv om tverrfaglig samarbeid innebærer mange positive muligheter, kan det imidlertid også betraktes som et komplekst spenningsfelt hvor ulike interesser og motsetninger er involvert (Willumsen 2009, 29). Det handler om forholdet mellom ulike fag, ulik grad av makt og status, ulik grad av motivasjon, utfordringer knyttet til kommunikasjon og ledelse samt uklare forventninger til roller spesielt og samarbeidet generelt (Atle Ødegård 2009, 53). Noen stiller også spørsmål ved om tverrfaglig samarbeid utfordrer profesjonenes teoretiske forståelse og praksis på en uønsket måte (Andersen og Karlsson 2001, 28). Gabrielsen (2009) viser i sin studie at inngrodde vaner og ulike faglige tradisjoner kan være vanskelig å endre. I tillegg kan organisasjonen i seg selv med sin struktur og sine materielle ressurser virke inn på betingelsene for tverrfaglig samarbeid (Lauvås og Lauvås 2004, 65).

Lauvås og Lauvås (2004, 11) viser også til at selv om de fleste vil være enige om at tverrfaglig samarbeid er nødvendig og ønskelig, er de ansatte ofte mer skeptiske og ambivalente når det kommer til praktisk utøvelse. De mener det er en tendens til at personer med begrenset makt er mest positive til tverrfaglig samarbeid, mens de som har maktposisjoner å forsvare i større grad er mer tilbakeholdne. De viser til at mange forsøk på å etablere tverrfaglig samarbeid har blitt lagt på is, og at det ofte erstattes med andre og mindre omfattende former for samarbeid. Tverrfaglighet blir gjerne fremhevet som et ideal, men i mange sammenhenger blir det altså mer ”teori” enn praksis (Nyseth 2007, 3). Dette i tråd med Willumsen (2009, 17) som mener at vi til tross for stort fokus på tverrfaglig samarbeid i helse- og sosialpolitiske dokumenter gjennom mange år, har kommet forholdsvis kort med utvikling av tverrfaglig samarbeid i teori og praksis. Hun mener det er et stort sprik mellom helse- og sosialpolitiske intensjoner, og den kunnskap vi har om tverrfaglig samarbeid og hvordan det utspiller seg i praksis (Willumsen 2009, 29).

Lauvås og Lauvås (2004, 40) viser til at begrepet tverrfaglighet i seg selv er en snublestein inn i samarbeidet. Dette med tanke på at både utdanningsinstitusjonene og fagmiljøene i seg selv bidrar til en form for revir tenkning. For et fags identitet består ikke bare av teoretisk og praktisk kunnskap, men også en sterk sosialisering som fører medlemmene inn i et fagfellesskap som også inkluderer normer og verdier. Dette bidrar til å legitimere og opprettholde den virksomheten som fagets representanter utøver. Faget kan således sies å være en sosial organisasjon som reproducerer seg selv (Lauvås og Lauvås 2004, 37-38). Dette i tråd med Hilde Bjørnå (2007, 44) som mener disiplinene vil ha behov for en viss form for lukking mot andre disipliner for å dyrke sin egenart. Dette fordi det også er uenighet innad i disiplinene, og at man derfor trenger identitetsbygging for å beskytte seg mot indre uro og press utenfra. Det gjenspeiler seg blant annet i at de uformelle sosiale nettverkene gjerne er sterke innenfor samme gruppe, men svak mellom personer fra forskjellige grupper (Lauvås og Lauvås 2004, 11). Økt fokus på tverrfaglige videreutdanninger er ment å bøte på dette.

Det er også slik at noen områder vil være spesifikke for det enkelte fag, mens andre områder vil være av interesse også for andre fag. Det er på de områdene der fagene overlapper hverandre at det oppstår mest konkurranse, og det er der konfliktene oftest oppstår (Lauvås og Lauvås 2004, 36). Det vises for eksempel til Ivar Skeie (2003) som mener legenes behandlingsansvar i et tverrfaglig samarbeid utfordres og begrenses. Han mener tverrfaglig samarbeid kan bidra til flere støttespillere og færre ensomme vanskelige valg, men



grunnleggende forskjeller i behandlingsfilosofi mellom ulike yrkesgrupper kan også bidra til etiske dilemmaer, spenninger og konflikter. Han mener for eksempel at legens etiske plikt til å hjelpe, helbrede, lindre og begrense smerte kan komme i konflikt med en mer atferdsterapeutisk tilnærming hvor konsekvenser i form av belønning og straff står sentralt.

Også ulik bruk av begreper kan vanskeliggjøre samarbeidet. Michel Foucaults viser for eksempel hvordan en diskurs kan defineres som bestemte måter å snakke om bestemte ting på innenfor bestemte områder (Gunnar Aakvaag 2008,309). Han viser til at et utsagn aldri vil stå alene, men at det forut for ethvert utsagn alltid vil finnes en rekke andre utsagn, hjelpemidler, praksiser og institusjoner som bestemmer hva det er mulig å si og hvordan man forholder seg til det som sies. Det er dette mulighetsfeltet som avgjør om en setning gir mening, om den kan tas alvorlig og om den kan tillegges sannhetsverdi. Innenfor diskursen psykisk helsevern er det for eksempel bestemte måter man snakker om bestemte problemstillinger på. Hvis man ikke mestrer denne måten å kommunisere på, vil man heller ikke ha noen påvirkningskraft innen diskursen. Man sier ikke hva som helst til hvem som helst hvor som helst og på hvilken som helst måte (Espen Schaaning 1996,64). Det betyr også at det vil være noen som nyter anerkjennelse, status, makt og posisjon ved at diskursen har det meningsinnhold den har – dermed vil det også være krefter som motarbeider endring (Aakvaag 2008, 311).

Noe av det som utgjør størst forskjell mellom fag synes å være om man har status som profesjon eller ikke. Profesjonsstatus innebærer høy grad av autonomi både gjennom lover og regelverk, men også gjennom den anseelse profesjonen får i kraft av sin posisjon. For å oppnå en sterk, faglig fordypning er det derfor blitt vanlig å konsentrere seg om et mindre utsnitt av virkeligheten. Sterk avgrensning i perspektiv kan imidlertid føre til at helheten blir mindre vektlagt. Tverrfaglig samarbeid blir således viktig for å utnytte fordelene og dempe ulempene ved profesjonaliseringen (Lauvås og Lauvås 2004, 36).

### ***3.3 Oppsummering***

Tverrfaglig samarbeid innebærer at ulike yrkesgrupper jobber tett sammen for å sikre kvalitet i arbeidet ved at den samlede faglige kompetansen blir utnyttet maksimalt. I tillegg er formålet å utvikle et felles kunnskapsgrunnlag på tvers av fag samt stimulere til faglig utvikling. Det betyr at de som samarbeider skal utvikle tverrfaglig kompetanse, ikke bare

fagspesifikk kunnskap (Lauvås og Lauvås 2004, 53). Samtidig er det en rekke utfordringer knyttet til tverrfaglig samarbeid. Det handler om relasjoner, strukturer og samspill både på personnivå, organisasjonsnivå og ledelsesnivå (Willumsen 2009, 11).

## Kapittel 4 Overordnet perspektiv

Jeg har i denne studien tatt utgangspunkt i Pierre Bourdieu (1930-2002) og hans teorier om makt og posisjoner. Begrunnelsen for dette er nettopp knyttet til kompleksiteten ved tverrfaglig samarbeid og den dynamikken som utspiller seg der. På den ene siden krever tverrfaglig samarbeid tillit, likeverdighet og respekt mellom deltakerne, der de ulike yrkesgrupper må være villige til å oppgi noe av sin autonomi i samarbeidet for en mest mulig helhetlig tilnærming. På den annen side er status og makt ulikt fordelt fagene imellom (Lauvås og Lauvås 2004, 37).

### **4.1 Pierre Bourdieu**

Bourdieu er kjent for sine teorier om det sosiale spillet (Anne Scott Sørensen 2008, 76). Han var spesielt opptatt av urettferdigheten i samfunnet og hvordan dette er gjenstand for stilltiende aksept. Bourdieus primære prosjekt har vært å avdekke de underliggende strukturene for makt og dominans som ubevisst omgir oss i samfunnet, og som skaper begrensninger for vår frihet og selvutfoldelse. Han viser hvordan det hele tiden pågår kamp om posisjoner i samfunnet og at dette er med på å definere maktforhold (Lisanne Wilken 2008, 8). Samtidig er det ikke nødvendigvis slik at vi som aktører i et sosialt system selv er bevisst alle de sosiale betingelsene vi lever under (Aakvaag 2008, 150). Dette fordi sosiale handlinger ofte er ubevisste, kroppsliggjorte og nonverbale - knyttet til kunnskap som er internalisert i kroppen som en vane, det han kaller habitus. Da kan vi heller ikke umiddelbart reflektere over hvorfor vi gjør som vi gjør. Vi handler stort sett som vi alltid har gjort (Bourdieu og Wacquant 1995, 90).

Når man skal studere et utsnitt av den sosiale virkeligheten må man derfor foreta et brudd med den kunnskapen aktørene har om seg selv og sin egen situasjon. Dette bruddet kaller Bourdieu "det objektivistiske brudd" (Susanna Solli 1998, 239-245). Det tar utgangspunkt i at det i alle sosiale systemer finnes strukturer som eksisterer utenfor og uavhengig av den

enkelte aktør. Disse underliggende strukturene har betydning for hvilke posisjoner som inntas samt hva som gir status og makt innenfor et system (Solli 1998, 237). Målet er altså å synliggjøre sammenhengen mellom aktørenes egen selvforståelse og de sosiale konstruksjoner som omgir dem - noe Bourdieu mener bidrar til en mer helhetlig forståelse av det sosiale liv (Solli 1998, 240-246).

I tråd med Bourdieus teori vil jeg i denne studien både intervjuere ledere av tverrfaglige enheter for å høre deres refleksjoner rundt dynamikken i egen enhet, men samtidig se nærmere på hvilke underliggende strukturer som kan påvirke et tverrfaglig samarbeid. Siden jeg har valgt informanter fra ulike systemer, vil jeg bruke Bourdieus generelle beskrivelse av den dynamikken som utspiller seg innenfor et felt. Jeg vil imidlertid bruke eksempler fra psykisk helsevern, da det er dette arbeidsfeltet jeg kjenner best. Jeg vil ta utgangspunkt i Bourdieus begreper om felt, kapital og habitus. Disse begrepene henger nøye sammen og kan ikke sees isolert fra hverandre (Bourdieu og Wacquant 1995, 81).

## ***4.2 Felt (makt og posisjoner)***

Bourdieu har to hovedbegreper for objektive sosiale strukturer; sosiale rom og sosiale felt. Det sosiale rom omfatter hele samfunnet, fordeling av ressurser og klassestruktur - mens et felt representerer en sfære, en arena eller institusjon innenfor det sosiale rom (Aakvaag 2008, 154). Et felt er en sosial konstruksjon som må utforskes konkret i hvert enkelt tilfelle. Det kan defineres bredt som for eksempel det vitenskapelige felt og det politiske felt - eller mer snevert som for eksempel en psykiatrisk institusjon. Grensene for feltet kan ikke fastslås uten en empirisk undersøkelse (Bourdieu og Wacquant 1995, 86).

Bourdieu viser til at et felt kan defineres som et nettverk, eller som det indre forhold av objektive relasjoner mellom posisjoner (Bourdieu og Wacquant 1995, 82). Solli (1995, 247) betegner Bourdieus feltbegrep som en avgrensning av en arena som holdes sammen gjennom felles interesser som danner utgangspunkt for konflikter. Hun viser til at det er denne tilsynelatende motsetningen mellom fellesskap i interesser på den ene siden og konflikter på den andre som utgjør dynamikken og det sammenbindende elementet i feltet. Feltets konflikter foregår med utgangspunkt i ulike posisjoner som aktørene kan inneha, avhengig av hvor mye og hvilken type ressurser og kapital de besitter (Solli 1995, 247).

Posisjonene er hierarkiske, basert på over- og underordning avhengig av kapitalmengde. Det betyr at hver enkelt posisjon defineres gjennom den relasjon den har til andre posisjoner – for at noen skal befinne seg høyt oppe i hierarkiet må noen andre befinne seg lengre ned i hierarkiet. For at en lege skal ha høy status og posisjon må en sykepleier oppfattes å ha lavere status. Å tenke felt er således å tenke relasjonelt (Bourdieu og Wacquant 1995, 82).

Bourdieu sammenlikner det som utspiller seg innenfor et felt med et spill. Innsatsen er i det vesentlige produktet av konkurransen mellom spillerne. Utgangspunktet er at feltet er definert ved noen grunnleggende regler som spillerne må akseptere for å kunne delta. Og når de først deltar er spillerne på en måte ”fanget av spillet”, de opponerer ikke fordi utgangspunktet for spillet er en stilltiende enighet om premissene. ”Vedtatte sannheter” naturaliseres dermed på måter som får dem til å framstå som naturlige, selvfølgelige og uproblematiske – slik skal det være. Det er dette Bourdieu kaller feltets doxa – det rådende synet (Bourdieu og Wacquant 1995, 83; Solli 1998, 242). Diagnosenes betydning for behandling vil for eksempel være et grunnleggende premiss innen psykisk helsevern. I det ligger det implisitt at når man velger å jobbe innen psykisk helsevern har man på en måte akseptert at man må forholde seg til diagnostiske vurderinger da hele systemet er bygd opp rundt dette. Og siden det ikke er alle yrkesgrupper som har lov til å sette diagnoser er dette med på å posisjonere de ulike aktørene i feltet – noe som igjen får betydning for status og makt til å definere hva som er god og riktig behandling av psykiske lidelser.

### ***4.3 Kapital (Posisjon og kunnskap)***

Det som rettferdiggjør retten til å stige inn i et felt, er at aktøren sitter inne med et sett av spesielt sammensatte egenskaper – det Bourdieu kaller kapital (Bourdieu og Wacquant 1995, 93). Kapital eksisterer ikke og fungerer ikke uten i sammenheng med et felt (Bourdieu og Wacquant 1995, 87). Den ønskede kapital innenfor ethvert felt representerer kortene i spillet og varierer således fra felt til felt - det vitenskapelige felt er basert på vitenskapelig kapital, det politiske felt er basert på politisk kapital og så videre (Bourdieu og Wacquant 1995, 83 og 87). Målet er å vinne spillet, eller altså å posisjonere seg best mulig ved å skaffe seg så mye ”gangbar” kapital som mulig.

Maktforholdet i feltet er bestemt av kapitalfordelingen. De grunnleggende kapitaltypene i form av økonomisk-, kulturell-, sosial- og symbolsk kapital er gyldige i alle felt, men den relative verdien de har som trumfkort varierer med ulike felt (Bourdieu og Wacquant 1995, 83). Kortenes verdi får betydning for posisjonering og strategi avhengig av det totale volumet, men også av strukturen på kortene. På ethvert tidspunkt er det styrkeforholdet mellom spillerne som avgjør strukturen i feltet.

Bourdieu viser til at i tråd med klassekonflikter i storsamfunnet vil det også innen et sosialt felt utspille seg konflikter der de ulike aktørene i feltet prøver å forsvare og/eller forbedre sine posisjoner. Aktørene vil enten forsøke å tilegne seg mest mulig av den for tiden gjeldende kapitalen på feltet eller alternativt forsøke å redefinere hva som skal gjelde som kapital på et felt. Hvilken strategi man velger vil avhengig av hvilken posisjon man har i feltet, det vil si summen og strukturen av ens kapital (Bourdieu og Wacquant 1995, 85-88). Det betyr at en psykolog med mye feltspesifikk kapital i form av kunnskap om psykiske lidelser i utgangspunktet vil ha større muligheter til å påvirke feltet enn en sosionom med mer generell samfunnskunnskap. En sosionom vil på den annen side kanskje søke å tilegne seg mest mulig av den til en hver tid gjeldende kapital på feltet, for eksempel i form av videreutdanning innen psykisk helsearbeid, bli klinisk sosionom eller liknende. Dette for å komme i posisjon til å bli hørt. Posisjon og påvirkningsmulighet må imidlertid også sees i sammenheng med annen kapital som for eksempel arbeidserfaring, kjønn, alder, personlige egenskaper mm.

Når doxa først angripes medfører det imidlertid at kunnskap som tidligere har ligget til grunn som en selvfølgelig sannhet må språkliggjøres og begrunnes. Da blir det også tydeligere at doxa bare er en blant mange mulige posisjoner (Aakvaag 2008, 157). Det kan bety en endring av maktstrukturene i feltet. Psykologene spesielt - men også andre yrkesgrupper som sykepleiere, ergoterapeuter og sosionomer - har i dag fått en stadig sterkere posisjon innen psykisk helsevern fordi etablerte sannheter har blitt utfordret. Andre innfallsvinkler og arbeidsmetoder har på denne måten blitt muliggjort.

#### ***4.4 Habitus (kunnskap og identitet)***

Mulighetene for å veksle inn sin kapital handler om kapitalens relevans som byttemiddel i forhold til et konkret felt, men også om aktørenes egen evne til å gjøre sin kapital gyldig – det

Bourdieu kaller habitus. Habitus er et internt system av varige og kroppsliggjorte disposisjoner som regulerer hvordan vi oppfatter, vurderer og handler i den fysiske og sosiale verden. Bourdieu viser til at den viktigste funksjonen til begrepet habitus er å markere bruddet med den intellektualistiske filosofien for handling – altså en motsetning til ideen om rasjonelle valg (Bourdieu og Wacquant 1995, 105). Han viser til at menneskelige handlinger ikke er umiddelbare reaksjoner på stimuli, men at de er gjennomsyret av hele historien til to mennesker som møtes og forholdet mellom dem (Bourdieu og Wacquant 1995, 109). Han viser til at habitus på denne måten er en sosialisert subjektivitet (Bourdieu og Wacquant 1995, 111). Habitus er dermed kjernen i en persons identitet og lar seg ikke endre uten videre (Aakvaag 2008, 160). Det betyr ikke at den er uforanderlig, men at vi stort sett gjør som vi alltid har gjort (Bourdieu og Wacquant 1995, 119).

Utdannelse, og kanskje også bakgrunn for valg av utdanning, er en viktig del av sosialiseringprosessen. Det betyr at holdninger og tenkemåter tilegnet gjennom utdanningen er en viktig del av habitus. Det betyr at den oppfattelsen man har av seg selv og egen yrkesidentitet vil avhenge av hva som presenteres i utdannelsen. Hvis en student gjennom hele utdannelsen får bekreftelse på egne kvaliteter samt sosialiseres inn i et fag miljø hvor troen på egen kompetanse står sterkt, vil det ha betydning for vedkommendes habitus og rolle som yrkesutøver. Mangel på stolthet og trygg identitet i forhold til egen profesjon og kunnskapsfelt vil på samme måte ha innvirkning på hvordan man framstår som yrkesutøver - og dermed hvordan man blir oppfattet av andre.

## **4.5 Oppsummering**

Bourdieu viser altså hvordan samfunnet er delt opp i ulike felt og at det innenfor hvert felt foregår kontinuerlig kamper om definisjonsmakt, status og posisjoner. Han viser til at mengden og strukturen av aktørenes kapital – blant annet i form av feltspesifikk kompetanse, personlig egenskaper, tidligere erfaringer og forbindelseslinjer – gir muligheter for makt til å påvirke feltet og dets utvikling. Det betyr at feltene på en eller annen måte vil ha en hierarkisk oppbygning basert på den totale mengden av gyldig kapital den enkelte aktør innehar. Slik jeg oppfatter det, vil dette gjelde i alle felt selv om det kan framtre tydeligere i noen felt enn andre. Dette fordi aktørene aldri vil være helt likestilt. Til tross for lik formell utdanning vil

for eksempel videreutdanning, erfaring, alder og kjønn bidra til å posisjonere aktørene i forhold til hverandre.

## Kapittel 5 Metodisk tilnærming

### **5.1 Valg av metode**

Det skilles mellom to forskningsstrategier basert på kvantitativ og kvalitativ metode (Kristen Ringdal 2007, 22). Kvalitativ forskning har som formål å klargjøre et ”fenomens” karakter eller egenskap, mens kvantitativ forskning har som formål å fastslå mengden av det samme (Karin Widerberg 2001,15). Det betyr at en kvalitativ tilnærming i større grad gir mulighet til å gå i dybden av en problemstilling og dermed gi en ”fyldigere” beskrivelse av et fenomen, nettopp fordi en jobber med færre enheter (Bjørnå 2007, 39). Jeg har i denne undersøkelsen ønsket å se nærmere på hvilke tanker og refleksjoner ledere av tverrfaglige enheter har gjort seg i forhold til temaet tverrfaglig samarbeid. Av den grunn har jeg vurdert det mest hensiktsmessig med en kvalitativ tilnærming.

Jeg har benyttet meg av intervju som metode. Intervju innebærer at forskeren benytter samtaleformen for å få andres muntlige opplysninger, fortellinger og forståelse rundt et gitt tema (Widerberg 2001, 16). Et kvalitativt intervju er en samtale som er tilrettelagt av forskeren for å få intervjupersonen til å beskrive hvordan noen hendelser eller fenomener framtrer for ham eller henne (Agnes Andenæs 1991, 276). Intervjuene kan beskrives som en reise gjennom ukjent land, om den kunnskapen man tilegner seg på veien og som skal fortelles ved reisens slutt (Steinar Kvale 1997, 20). Min intensjon har vært å undre meg over fenomenet tverrfaglig samarbeid sammen med mine informanter. En undring som kanskje kan bidra til økt kunnskap om temaet, jamfør min problemstilling om suksessfaktorer.

### **5.2 Anonymitet**

Hovedprinsippet er at alle opplysninger som samles inn i et forskningsprosjekt, skal behandles konfidensielt. Det betyr at opplysningene skal presenteres på en måte som gjør at informantene ikke kan identifiseres (Ringdal 2007, 426). I følge personopplysningsloven skal alle forsknings- og studentprosjekter som innebærer behandling av personopplysninger meldes til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Med personopplysninger forstås

opplysninger som direkte eller indirekte kan identifisere enkeltpersoner. En person vil være direkte identifiserbar gjennom navn eller personnummer og indirekte identifiserbar hvis det er mulig å identifisere vedkommende gjennom et sett bakgrunnsopplysninger som alder, kjønn, yrke og bosted (Ringdal 2007, 429).

Jeg mener mine informanter ikke vil være direkte identifiserbare da det kun er arbeidsfelt, profesjon og ledererfaring som vil være gjenstand for analysen. Men på grunn av at jeg har tatt intervjuene opp på bånd kan de være indirekte identifiserbare gjennom stemmegjenkjenning. Jeg har derfor søkt om godkjenning gjennom Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Godkjenning foreligger (vedlegg 1-2).

### ***5.3 Populasjon og utvalg***

Populasjonen i denne undersøkelsen er alle med ledererfaring fra enheter sammensatt av ulike yrkesgrupper og som selv definerer at de jobber tverrfaglig.

Med enheter mener jeg en avgrenset personalgruppe innenfor samme etat, med egen definert leder, en viss grad av stabilitet i personalsammensetningen samt et felles ansvarsområde. Med ledererfaring mener jeg personer som jobber eller har jobbet med å lede tverrfaglige enheter direkte. Det betyr at de har hatt direkte kontakt og ansvar for daglig drift av en personalgruppe.

### ***5.4 Utvalgskriterier***

Som tidligere nevnt blir begrepet tverrfaglig brukt på mange forskjellige måter og i ulike sammenhenger. Det er ikke alltid begrepet er tydelig definert. Det betyr at jeg har vært avhengig av informantenes egen definisjon av egen arbeidsplass. Jeg har imidlertid gitt noen føringer på at det skal være en viss bevissthet rundt at det er tverrfaglig samarbeid jeg er opptatt av. Jeg har for eksempel satt som kriterium at det skal være minst tre yrkesgrupper representert i enheten, derav sosionomer inkludert. Dette utgjør det første utvalgskriteriet.

Av praktiske årsaker har jeg begrenset geografisk område til Oslo og omegn. Det utgjorde det andre utvalgskriteriet.



Jeg har ikke satt som kriterium at informantene skal jobbe i tverrfaglige enheter nå. Begrunnelsen for dette er at informanter som har avsluttet sitt arbeidsforhold kanskje kan se ting i ”etterpåklokskapens navn”, noe som kan være viktige bidrag i undersøkelsen. Kanskje har de også mindre å forsvare med hensyn til egen rolle som ledere, og grad av fungering i enheten. Det tredje utvalgskriteriet var således at informantene har vært eller er ledere av tverrfaglige enheter.

Jeg har prøvd å være bevisst at spørsmål rundt tverrfaglighet kan være sensitivt i enkelte miljøer. Det fjerde utvalgskriteriet var således knyttet til at informantene skulle komme fra ulike etater på ulike nivåer, slik at det ikke er det enkelte fagmiljø som blir representant for undersøkelsen. Det har gjort studien mer generell og redusert mulighetene for å gå i dybden. Samtidig kan det ha gitt meg en større bredde og dermed et mer nyansert bilde av problemstillingen.

Jeg har bevisst valgt ut ledere med ulik faglig bakgrunn. Dette for å se om det er noen åpenbare forskjeller i måten informantene forholder seg til temaet tverrfaglig samarbeid på. Dette utgjorde det femte utvalgskriteriet.

Ulike kjønn og ulik alder vil kunne ha betydning for informantenes tanker og refleksjoner rundt problemstillingen, men dette har ikke vært styrende for valg av informanter og vil ikke være et sentralt tema i undersøkelsen. I utgangspunktet ønsket jeg å intervjuere ledere som har vært med å opprette tverrfaglige enheter. Det ble imidlertid et vanskelig kriterium å innfri. I kraft av sine posisjoner som ledere har imidlertid alle mine informanter en viss grad av påvirkningskraft i forhold til ansettelse og sammensetning av sine personalgrupper.

## ***5.5 Rekruttering***

Jeg har brukt eget nettverk i jobbsammenheng til å rekruttere mine informanter. Det er gjort ved å spre informasjon om temaet for undersøkelsen i ulike fora. Deretter har jeg fått tips om aktuelle kandidater med spesiell interesse for tverrfaglig samarbeid, både ledere og andre. Til sammen 9 personer. Det betyr at jeg har gjort bruk av såkalt ”snøballmetoden” (Irene Levin 1994, 120). Jeg har benyttet meg av denne metoden for i størst mulig grad å få tak i informanter som oppfyller kriteriene for tverrfaglig samarbeid som nevnt i kapittel 2.2., det

man kan kalle et strategisk utvalg. Samtidig er det viktig å poengtere at dette kan ha gitt meg en skjevhet i utvalget, ved at jeg har fått informanter som kanskje er mer enn gjennomsnittelig opptatt av temaet tverrfaglig samarbeid. Det vil også bety at de kanskje har mer kunnskap om temaet enn gjennomsnittet. Samtidig har det ikke vært min hensikt å undersøke om informantene jobber tverrfaglig eller ikke, men å reflektere rundt begrepet tverrfaglig samarbeid, suksesskriterier og utfordringer. Derfor ser jeg dette strategiske utvalget som en styrke for studien.

Den første kontakten ble gjort ved å sende mail til 5 av de aktuelle kandidatene med en kort beskrivelse av institusjonell forankring, temaet for oppgaven og metodisk tilnærming. Bruk av mail ble gjort av hensyn til informantenes hektiske hverdag og prioritering av arbeidsoppgaver. Ved positiv tilbakemelding har jeg deretter sendt en mer utfyllende mail med ytterligere informasjon og informasjonsskriv (vedlegg 3). Dette i henhold til Ringdal (2007, 428) som viser til at de som skal forskes på skal informeres om prosjektets formål og metoder – samt eventuelle mulige negative konsekvenser ved deltakelse. Deretter ble det avtalt tid og sted for intervju.

Fire av de første fem aktuelle kandidatene responderte rask og positivt. En av kandidatene svarte etter noe tid og med en litt reservert holdning. Jeg valgte derfor ikke å gå videre med denne informanten, men erstattet vedkommende med en av de andre potensielle kandidatene – som umiddelbart ga positiv respons.

## **5.6 Faktisk utvalg**

Til slutt satt jeg igjen med to personer med ledererfaring fra psykisk helsevern innen spesialisthelsetjenesten, en leder fra rus og psykisk helse på bydelsnivå samt en leder innen kriminalomsorgen. Av disse var en psykiatrisk sykepleier, en sosionom, en sosionom/kriminolog og en jurist. Tre av informantene fungerer som ledere av sine respektive enheter i dag, en av informantene hadde avsluttet sitt arbeidsforhold ved intervjutidspunktet.

I tillegg har jeg valgt en person som jobber som veileder av ulike personalgrupper med spesielt fokus på tverrfaglig samarbeid. Dette for å få et mer ”utenfra” perspektiv på min

problemstilling. Vedkommende er utdannet sosionom, noe som er spesielt relevant i forhold til mitt første utvalgs-kriterium og prosjektets relevans for sosialt arbeid.

Materialet inkluderer dermed til sammen fem informanter, alle i alderen 40-60 år med lang erfaring innen sine respektive arbeidsområder.

Enhetene hvor informantene arbeider har bestått av mange ulike yrkesgrupper, primært med helse- og sosialfaglig bakgrunn. Den minste enheten har bestått av fire ulike yrkesgrupper inkludert enhetsleder. Den største enheten har bestått av personer fra minst seks ulike grunnutdanninger med og uten videreutdanning samt annen relevant kompetanse eller personlig egnethet. Denne aktuelle enheten har også knyttet til seg frivillige, studenter, hospitanter, personer på arbeidstrening med videre.

## ***5.7 Praktisk gjennomføring***

Intervjuene er foretatt i perioden februar til april 2010. Alle informantene er intervjuet personlig av meg i det man kan kalle ansikt til ansikt relasjon.

Jeg har utarbeidet to ulike intervjuguider, en for lederne og en for veileder (vedlegg 4 og 5). Intervjuguidene inneholdt forslag til spørsmål som dekket aktuelle emner jeg ønsket å belyse. Begge intervjuguidene tar utgangspunkt i åpne spørsmål, formulert på forhånd, men som gir mulighet for refleksjon og utdyping. Det man kan kalle semistrukturerte intervjuer (Kvale 1997, 21). Intervjuguiden til lederne er delt i to; første del går på refleksjoner rundt sammensetningen av de aktuelle enhetene, mens del to i større grad omhandler tverrfaglig samarbeid og hvordan det legges til rette for dette i det daglige arbeidet.

Spørsmålene er ikke fulgt slavisk. Under intervjuene har jeg prøvd å følge opp det informantene selv har vært opptatt av, og som kan kaste lys over vedkommendes forståelse av det aktuelle temaet (Widerberg 2001, 16). Det betyr at intervjuene har vært av en mer utforskende karakter, dette i motsetning til et standardisert intervju.

Intervjuene har vart fra 45 minutter til i overkant av en time.

Intervjuene er foretatt på informantenes respektive arbeidsplasser. Dette primært for å utnytte tiden best mulig. Praktisk gjennomføring er imidlertid ikke uten betydning for intervjusituasjonen (Widerberg 2001, 94). Intervju på arbeidsplassen kan gi verdifull bakgrunnsinformasjon både i forhold til intervjuene og for den etterfølgende analysen. Samtidig kan det medføre utfordringer ved at informantene i større grad er bevisst sin egen rolle på arbeidsplassen, samt at det kan forekomme forstyrrelser av ulik karakter. Jeg har prøvd å minimere disse ulempene ved at intervjuene er foretatt på egne avgrensede kontorer og at tidsperspektivene er avtalt på forhånd.

Det er ikke alle spørsmålene jeg har fått klart svar på i alle intervjuene. Det kan handle om at jeg har vært for utydelig i min formulering av spørsmålene. Det kan også være at spørsmålene har blitt ”omformulert” og tolket i henhold til informantenes egen hverdag og forståelse. Et intervju representerer en interaksjon mellom intervjueren og den intervjuede. Produktet er altså noe vi har kommet fram til i fellesskap, jeg har selv bidratt til svarene (Kvale 1997, 117). Såkalte mangelfulle svar er også en del av denne samhandlingsprosessen. På den måten har det imidlertid også kommet opp nye problemstillinger underveis i prosessen. Spørsmålene fra intervjuguiden er imidlertid berørt i ulik grad. Intervjuguiden har på denne måten hjulpet meg å sikre at jeg har tatt opp de samme temaene i alle intervjuene, den har også hjulpet meg til å strukturere samtalene. I tillegg har den til en viss grad hjulpet meg å ”spore” samtalene tilbake, når informantene beveget seg for langt fra temaet.

## ***5.8 Transkribering***

Intervjuene er tatt opp på bånd. Jeg har transkribert intervjuene i sin helhet direkte etter intervjuene, for deretter å slette opptakene. Intervjuene ble anonymisert og informantene gitt nummer etter rekkefølge på intervjuene. I analysen er informantene gitt fiktive navn i alfabetisk rekkefølge etter plassering. Som tidligere nevnt har kjønn ikke vært styrende for valg av informanter og vil ikke være et sentralt tema i undersøkelsen. Av den grunn har jeg gitt alle informantene mannsnavn; Arne for informant 1, Bjørn for informant 2, Cato for informant 3, David for informant 4 og Einar for informant 5.

Transkribering innebærer en oversettelse fra muntlig språk til skriftlig språk. Det gjør noe med meningsinnholdet. Det ordrette transkriberte muntlige språket kan således framstå som

usammenhengende og forvirrende. Det kan derfor være hensiktsmessig å gjengi uttalelsene med en mer sammenhengende tale når hensikten er å få fram et generelt inntrykk av informantenes synspunkter (Kvale 1997, 107). Jeg har derfor gjort enkelte omformuleringer og fortetninger. Ved bruk av sitater er muntlige formuleringer og begynnelse på setninger, som senere er reformulert, tatt bort. Dette for å få mer flyt i det skriftelige språket. Dialekt er reformulert til bokmål, slik at det skal være vanskeligere å gjenkjenne informantene. Det handler imidlertid om små justeringer, innholdet som sådan er uendret.

## **5.9 Analysen**

Jeg har brukt lang tid på å bearbeide det skriftelige materialet. Teksten er ikke et dødt materiale, men en levende fortelling. Det innebærer at man går i dialog med teksten, for å få tak i tekstens meningsinnhold (Kvale 1997, 117). Som tidligere nevnt har det ikke vært min intensjon å finne noen konkrete svar på spørsmålene knyttet til tverrfaglig samarbeid. Derimot har jeg ønsket å reflektere sammen med mine informanter over den dynamikken som utspiller seg i et slikt samarbeid. Det betyr at intervjuene til tross for en viss struktur, har hatt ulik form og innhold. Målet har vært å danne et generelt inntrykk av fenomenet tverrfaglig samarbeid samt å foreta en dypere tolkning av enkelte uttalelser som er relevante i forhold til problemstillingen om suksessfaktorer.

Som tidligere vist kommer informantene fra ulike etater. De jobber med ulike målgrupper og har ulike mandater. Det gjenspeiler seg i sitatene. Det har derfor vært vanskelig å sammenlikne uttalelsene, da de gjerne vektlegger ulike sider av en problemstilling. Det betyr at en kategorisering med hensyn til antall svar innenfor de ulike temaene har vært vanskelig. Dette også med tanke på at svarene er knyttet til konteksten i den konkrete intervjusituasjonen. Det betyr at informantene kunne vektlagt andre forhold i en annen sammenheng. Jeg har imidlertid ønsket å belyse enkelte tendenser i materialet ved å vise til grad av fokus på de enkelte temaene. Jeg har derfor gjort bruk av såkalt ad hoc meningsgenerering som intervjuanalyse. Det innebærer at man i større grad bruker ulike tilnæringsmåter og teknikker for meningsgenerering (Kvale 1997, 135). Jeg har markert interessante funn i teksten med markørpenn. Deretter kategoriserte jeg funnene etter ulike temaer, i tråd med definisjonen av tverrfaglig samarbeid. Det er imidlertid ingen klare skillelinjer, mange av informantenes uttalelser er relevante for flere av punktene i analysen.

I analysen har jeg bevisst gjort bruk av direkte sitater. Målet med denne undersøkelsen har som sagt ikke vært å finne fasitsvar på utfordringene knyttet til tverrfaglig samarbeid, men å reflektere rundt et tema. Av den grunn mener jeg det er viktig at informantenes egne tanker og refleksjoner kommer tydelig fram i teksten. Det betyr imidlertid at informantenes fortellinger blir delt opp i fragmenterte enkeltdeler (Kvale 1997, 118). Av den grunn har jeg prøvd å sette sitatene inn i en mer utfyllende meningsramme.

### **5.10 Metodologiske refleksjoner**

Temaet tverrfaglig samarbeid er i utgangspunktet relativt ufarlig og lite sensitivt - noe som ikke berører den enkelte informant i særlig grad. Samtidig viser Lauvås og Lauvås (2004, 25) til at tverrfaglig samarbeid ofte er konfliktfylt. Av den grunn ville jeg kunne risikere at noen av informantene har opplevd utfordrende situasjoner som de kan bli minnet om i denne settingen. At problemstillingen er relativt avgrenset, kan også oppfattes som om jeg er ute etter den enkeltes kunnskap om et gitt tema. Det kan kanskje oppleves som ubehagelig for enkelte.

Det kan også være at ledere i kraft av sine posisjoner kan oppleve at de har mye å forsvare. Jeg har derfor prøvd å være bevisst hvordan jeg formulerte spørsmålene. I skriftlig informasjon ble det tydeliggjort at jeg ikke var ute etter fasitsvar, men refleksjoner rundt et tema. Jeg har også gjort det klart at jeg ikke vil fokusere på lederrollen spesielt, men ledernes refleksjoner rundt den tverrfaglige dynamikken i egen enhet generelt. Mitt inntrykk er at informantene har møtt meg med åpenhet og ærlighet. De har tatt seg god tid til å reflektere rundt spørsmålene og svarene gir uttrykk for at de ikke har vært opptatt av noen absolutte sannheter.

Det å intervjuere ledere kan medføre andre utfordringer enn det å intervjuere ansatte. Dette fordi ledere sitter i en posisjon hvor de har en viss form for makt. I forkant av et intervju med en leder, bør man således ha tenkt gjennom sin egen måte å forholde seg til makt på (Widerberg 2001, 99). Jeg forberedte meg til intervjuene ved å bruke mye tid på intervjuguiden samt å lese meg opp på temaet tverrfaglig samarbeid.

Begrepene objektivitet, reliabilitet og validitet passer ikke så bra for kvalitativ metode. Hensikten med kvalitativ forskning er ikke at forskeren skal kunne være utskiftbar slik begrepet om reliabilitet krever, eller at det er bestemt på forhånd hva man skal måle slik validitetsbegrepet fordrer. Derimot skal den kvalitative forskeren være både saklig og pålitelig gjennom å dokumentere og diskutere sine valg og sine tolkninger fortløpende i forskningsprosessen (Widerberg 2001, 18). Jeg har prøvd å etterkomme dette ved å redegjøre for leseren mine tanker og refleksjoner underveis i prosessen. Det vises for eksempel til bakgrunn for valg av tema under kapittel 1.0.

Temaet i denne studien belyses med utgangspunkt i min egen profesjon som sosionom, og mine egne erfaringer fra det å jobbe i tverrfaglig sammensatte personalgrupper. Det betyr at jeg både i forhold til valg av tema, utarbeidelse av intervjuguide, i intervjusammenhengen og når det gjelder tolkning av tekst har med meg en viss forforståelse som vil prege mine problemstillinger, spørsmål og tolkninger. Det er viktig å være bevisst den rollen man som forsker selv spiller for å skape sitt undersøkelsesobjekt. (Solli 1998, 238). Selv om jeg har prøvd å lage spørsmålene i intervjuguiden så åpne som mulig, er det klart at intervjuene ikke er upåvirket av mine egne holdninger til temaet. Jeg har imidlertid prøvd å minimere dette i størst mulig grad ved å bevisst ikke stille ledende spørsmål til informantene.

## DEL II

### Kapittel 6 Hovedfunn

I dette kapitlet presenteres analysen av det empiriske materialet. Jeg vil drøfte funnene i lys av teoretiske perspektiver redegjort for i kapittel 1 til 3. Først vil jeg imidlertid minne om definisjonen av tverrfaglig samarbeid som er lagt til grunn for denne undersøkelsen:

Ved tverrfaglighet vil man oppnå engasjement om et felles prosjekt. Deltakerne må ta stiling til prosjektet i fellesskap, og vil forsøke å fatte beslutninger ved konsensus. Medlemmene har overblikk over helheten og representerer den tverrfaglige gruppens synspunkter. Det er en høy grad av faglighet innen hver yrkesgruppe, og faggruppene har kunnskap om hverandre som de integrerer i eget fag. Det oppstår nye holdninger og ny viten som skaper en felles *merviten* (Glavin og Erdals 2000, 29).

Kapitlet er delt inn i tre hovedpunkter:

1. Hvilke refleksjoner har informantene gjort seg i forhold til begrepet tverrfaglig samarbeid?
2. Hvilke refleksjoner har informantene gjort seg i forhold til sammensetningen av sine respektive enheter?
3. Hvordan legger man til rette for tverrfaglig samarbeid i den praktiske hverdagen?

Hvert av spørsmålene er delt opp i ulike underpunkter og avsluttes med en drøfting og oppsummering.

#### **6.1 Hvilke refleksjoner har informantene gjort seg i forhold til begrepet tverrfaglig samarbeid?**

##### *6.1.1 "Summen av det hele blir større enn de enkelte delene".*

Alle informantene har i forkant av intervjuene selv definert at deres enheter jobber tverrfaglig, men hva legger de egentlig i begrepet tverrfaglig samarbeid? Arne fra psykisk helsevern sier:

*Jeg tror ikke jeg har en sånn klar definisjon, men jeg har en sånn intuitiv forståelse da, og det er at jeg tenker at ulikhet er noe bra. Ja, at summen av det hele blir større enn de enkelte delene, det er en fin måte å si det på.*



Han har altså ingen klar definisjon på begrepet tverrfaglig samarbeid, men ved å vise til at ulikhet er noe bra og at flere perspektiver inn gir en mer helhetlig tilnærming viser han at han har forstått essensen i begrepet. Bjørn fra rus og psykisk helse i bydel formulerer det slik:

*Det tenker jeg er at vi kan gå inn med bredere kompetanse i oppfølginga av ulike personer og at vi har ulike faglige blikk inn i arbeidet med personene. Og jeg tenker at vi kan gi en bedre tjeneste enn om vi var bare en faggruppe, man har flere bein å stå på. Står stødigere da, får en annen faglig tyngde.*

Også Bjørn fokuserer på at tverrfaglig samarbeid gir en mer helhetlig tilnærming til brukernes behov. Han viser at flere perspektiver inn gir en bredere kompetanse og således en bedre kvalitet på de tjenestene som gis. Han gir også uttrykk for at de ansatte føler seg tryggere som fagpersoner når de jobber sammen på denne måten. Slik jeg oppfatter det, betyr det at ved å reflektere rundt ulike tilnæringsmåter føler de seg sikrere på de vurderingene som tas. Det betyr at de får en større faglig tyngde, i betydningen mer kompetanse, når flere yrkesgrupper jobber sammen. Cato fra psykisk helsevern sier:

*Tverrfaglig samarbeid er helt nødvendig. Vi er hele mennesker. Vi er ikke bare psykiatri, vi er ikke bare helse, ikke bare rus. Altså for å si det sånn; denne gruppa her – bostedsløse, uten nettverk, alvorlig ruslidelse, store psykiske problemer, krever en helhetlig behandling. Det er helt nødvendig. Vi kan ikke sitte på hver vår tue og ta hver vår lille bit. Det må integreres, behandling må være helhetlig.*

Det er altså brukernes behov som settes i sentrum. Det er for brukerne de er der, og det er med hensyn til brukernes beste at tverrfaglig samarbeid oppleves som viktig. Behovene er sammensatte og gjør at man trenger ulik kompetanse inn i samarbeidet. Det betyr at man må tenke helhetlig. Dette i tråd med David fra kriminalomsorgen som viser til at selv om det er han som rent faktisk møter i retten og legger fram sakene, er han helt avhengig av de andres bidrag og faglige innspill. Det er bare ved hjelp av ulike faglige perspektiver de kan belyse en sak best mulig, og dermed ha størst mulighet til å få sine saker igjennom. På spørsmål om det er noen situasjoner der tverrfaglig samarbeid egner seg mer enn andre, svarer Arne fra psykisk helsevern: ” Nei, jeg tror ikke egner seg, tror det er viktig liksom, punktum ”.

Alle informantene har altså fokusert på at ulike perspektiver inn i samarbeidet, er nødvendig for å belyse en problemstilling best mulig. Det innebærer en erkjennelse av at ingen fag kan se alt. Dette i tråd med Lingås (2008, 181) som mener at hvis man vil utvikle et helhetssyn, handler det først og fremst om å se og respektere at ingen kan vite eller forstå alt i sin fulle dybde. Det er bare i team, der ulike fagfolk med ulike dybdeperspektiver utfyller hverandre, at det kan oppnås noe som tilnærmet kan kalles et helhetssyn. Dette i tråd med Andersen og

Karlsson (2001, 18-22) som viser hvordan for eksempel psykiske lidelser vil kunne oppfattes ulikt, avhengig av hvilket perspektiv vi velger å forstå fenomenet i. "Brillene" vi tar på oss er avgjørende for hva vi ser. Det blir dermed viktig å være bevisst at valg av perspektiv innebærer å velge noe framfor noe annet. Det avgjørende er ikke om perspektivet er riktig eller galt, men at dette valget må kunne begrunnes for en selv og andre. I tillegg må dette perspektivet kunne leve side om side med andre perspektiver. Det krever en ydmyk holdning til egen kunnskap og viten. De mener imidlertid at diskusjon om ulike perspektiver og perspektivvalg stort sett er fraværende i norsk psykiatri i dag.

De ulike innfallsvinklene til de ulike aktørene i et tverrfaglig samarbeid kan således være ganske forskjellige. Lauvås og Lauvås (2004, 238) viser imidlertid til at det nettopp er den konstruktive konfrontasjonen mellom ulike rasjonalitetsformer som kan gjøre tverrfaglig samarbeid interessant. De mener det reiser spørsmål om sannhet og gyldighet på andre måter enn det man kan klare innenfor egen yrkesgruppe. Samtidig vises det til at tverrfaglig samarbeid ofte er konfliktfylt. Det er vanskelig å etablere kommunikasjon når forskjellige rasjonalitetsformer konkurrerer (Lauvås og Lauvås 2004, 25). En av utfordringene med tverrfaglig samarbeid er således å utvikle en organisasjonskultur der uenighet verdsettes og strategier etableres for å håndtere den (Willumsen 2009, 27).

### **6.1.2 Oppsummering**

En bevisst og aktiv holdning til at man ønsker ulike perspektiver inn er således et godt utgangspunkt for å utvikle et tverrfaglig samarbeid. Det innebærer en erkjennelse av at ingen fag har den hele og fulle sannheten. Det er først når ulike yrkesgrupper jobber sammen med brukerne om en felles problemstilling, mot et felles mål, at det er mulig å få en mest mulig helhetlig tilnærming og således en best mulig tjeneste. Det innebærer også en form for kvalitetssikring av arbeidet ved at de ulike perspektiver i dialogen med hverandre må begrunne sine forståelsesmåter, sine metoder og sine holdninger. Det er i dialogen med andre det oppstår en mer rikholdig forståelse av en gitt problemstilling. Det gjør at avgjørelser tas på et bredere grunnlag, noe som bidrar til tryggere fagpersoner og et bedre tilbud til brukeren. Det er viktig å presisere at brukerne selvfølgelig er en del av dette samarbeidet og at medvirkningen skal være reell.

Dette i tråd med Gabrielsen (2009) sin studie som viste at tverrfaglig samarbeid gir mer kompetanse og bedre kvalitet på tjenestene. I tillegg gir det økt grad av kvalitetssikring ved at man korrigerer for hverandres feilkilder. Hun viser også til at det å samkjøre kunnskap og derav sammen komme fram til raske beslutninger, gir en mer effektiv ressursutnyttelse. Også Kværnstrøm (2009, 90) sin studie viser at tverrfaglig samarbeid innebærer at brukernes behov blir belyst fra ulike perspektiver, noe som gir større grad av helhetlig tilnærming. Hun skiller mellom to diskursive mønstre i sin undersøkelse, det hun kaller ”kunnskapssynergi” og ”tillitsfull støtte”. Kunnskapssynergi innebærer at medlemmene gjennom samarbeidet i teamet lærer av hverandre og at deres kunnskap således utvides i møte med andre. Tillitsfull støtte innebærer en opplevelse av positiv personkjemi og en atmosfære av gjensidig tillit medlemmene imellom. Det er en tillit til at de andre i teamet utfører et arbeid som kommer brukerne til gode, og at man således er komfortabel med å overlate brukerne til andre yrkesgrupper i teamet. Tillitsfull støtte oppleves også som positivt med tanke på brukerorientering, fordi man kan støtte hverandre i det å tilpasse seg den enkelte brukers behov. Samtidig kan det være en fare for at man i større grad legger en behandlingsstrategi før brukeren får gitt uttrykk for sine ønsker og behov. Den kollektivistiske tankegangen kan også medføre økt grad av gruppetenkning og at de ulike yrkesgruppene på den måten tilpasser seg hverandre. Det kan hemme kreativiteten på tjenestene og bidra til at noe av dynamikken som ligger i ulikhetene blir borte. Dette er også noe Steenberg (2007) har vært opptatt av i sin studie.

## **6.2 Hvilke refleksjoner har informantene gjort seg i forhold til sammensetningen av sine respektive enheter?**

Vi har altså sett at alle informantene har vært opptatt av at man trenger ulike perspektiver inn i samarbeidet for en mest mulig helhetlig tilnærming. Betyr det at man som leder har en bevisst holdning til hvilke yrkesgrupper man inviterer inn i et tverrfaglig samarbeid? Bygger ansettelse på kunnskap om de ulike yrkesgrupper og hvordan de kan utfylle hverandre i det praktiske arbeidet eller er det andre kriterier som ligger til grunn for sammensetningen?

### 6.2.1 Uklar fornøydhet med sammensetning

Det har vært vanskelig å få fram informantenes refleksjoner over den yrkesrelaterte sammensetningen av sine respektive enheter. Svarene knyttes stort sett til at enhetene har de yrkesgruppene de trenger for å løse oppgavene, uten at dette spesifiseres nærmere. Dette illustreres ved uttalelser som: ”Her har vi alt” og ”Jeg synes vi treffer bra”.

Arne har vært ansvarlig for å opprette en tverrfaglig enhet innen psykisk helsevern. Han er også den eneste av informantene som har avsluttet sitt arbeidsforhold i aktuell enhet på intervjutidspunktet. Han har gjort seg mange refleksjoner i forhold til sammensetningen av personalgruppa i egen enhet. Det kan handle om at han ikke lenger står midt oppe i den praktiske hverdagen og at han således kan se problemstillingen fra en litt annen innfallsvinkel. Mange av sitatene er hentet fra hans uttalelser og kan således ikke sies å være typiske for materialet som helhet. Hans uttalelser kan imidlertid illustrere en av mange mulige perspektiver på problemstillingen. Han forteller:

*En av de viktigste rammene, når man skal tenke på hvem man skal ha i et team, det er jo hvor mange stillinger man faktisk får, hva er det teamet skal jobbe med og hva er det for et lovverk som styrer arbeidet. Det er sånne rammefaktorer som man på en måte ikke får gjort noe særlig med, de ligger der. Og så fikk vi som sagt da x antall stillinger. Og det jeg tenkte da, var at jeg måtte ha legekompertanse, jeg måtte ha psykologkompetanse, jeg måtte ha sykepleiekompetanse, jeg måtte ha sosionomkompetanse og jeg måtte ha merkantilkompetanse. Det var liksom de sånn må ha.*

Hvilken kompetanse som defineres som ”må” ligger altså delvis i mandat, delvis i økonomiske rammer og lovverk. Det er for eksempel bare leger og psykologer som kan foreta selvmordsvurderinger, farlighetsvurderinger og innleggelsesvurderinger innenfor hans system. Videre sier han:

*Min hypotese er jo at det er viktig å tenke nøye igjennom hva det er dette teamet skal gjøre. Hva er bestillingen til oss? Hva skal vi levere? Gitt det; virkelig å identifisere noen kjerneoppgaver, det er viktig. Og se på; hva trenger man da av formalkompetanse og realkompetanse.*

Han har altså tatt utgangspunkt i mandatet for virksomheten, deretter har han funnet fram til noen av de kjerneoppgavene som ligger i mandatet og på bakgrunn av dette har han gjort seg noen tanker i forhold til hva slags kompetanse han ville ha behov for. Noe av denne kompetansen er som tidligere nevnt bundet opp av prosedyrer og lovverk, men det er også andre kriterier som er styrende for valg av yrkesgrupper. Arne sier videre:

*Og så er det dette med nettverksjobbing og familieintervensjon. Min erfaring er at sosionomer er bedre på det enn leger, psykologer og sykepleiere – så jeg ville gjerne ha sosionomer. Jeg tror jeg kjenner vernepleierutdanningen for dårlig. Og ergoterapeututdanningen for dårlig også, så da ble det rett og slett en grunn til at jeg valgte de andre.*

Tidligere erfaring med ulike yrkesgrupper og tradisjon innen de ulike systemer kan således ha betydning for hvilke yrkesgrupper som inkluderes i det tverrfaglige samarbeidet. David fra kriminalomsorgen forteller at hans enhet er et samarbeidsprosjekt mellom ulike etater. Det betyr at hver etat stiller med en eller to personer inn i samarbeidet. Det betyr at sammensetningen på mange måter er gitt gjennom mandatet. Han gir imidlertid uttrykk for at denne sammensetningen er god og dekkende for de arbeidsoppgavene de skal utføre. Bjørn fra rus og psykisk helse i bydel forteller at de har organisert seg i ulike team etter type problemstilling. Han er også opptatt av at økonomiske rammer setter klare begrensninger for hvilke yrkesgrupper de kan invitere inn i et tverrfaglig samarbeid. Han sier:

*Ja, det skal jo sies når du spurte om vi mangla noe. Jeg kunne gjerne hatt psykolog og andre ting her, men det er verken rammer eller midler til den slags slik det ser ut nå. Men det er klart, det er mye sånn vi kunne hatt behov for.*

Jeg har ikke sett nærmere på økonomiske føringer i denne undersøkelsen, men det er klart at økonomi har betydning for hvilke yrkesgrupper man kan invitere inn i det tverrfaglige samarbeidet. Bjørn forteller videre at de nylig har ansatt en ergoterapeut i enheten, en yrkesgruppe de hadde liten erfaring med fra tidligere. Han sier:

*Noe av det siste vi fikk inn, var en ergoterapeut. Jeg tenkte at det har vi ikke, det er en god ting inn. Da har vi enda et faglig bein å stå på. Og det er ikke så mange sånne rene ergoterapeutfaglige ting inn, men det er mange ganger nå i enkeltsaker at det har vært behov for den kompetansen inn. Så det er ikke alt du er klar over, men så ser du det når du får den kompetansen inn. At det kommer noen øyne med et annet fokus som vi ikke er helt klar over at vi ikke hadde så mye fokus på før.*

Det er således i ettertid, når aktuell kompetanse faktisk er inkludert, at man ser hvilken betydning ulike perspektiver kan få. Det viser også at ulike perspektiver utfyller bildet, og gir en mer helhetlig tilnærming til en gitt problemstilling. I tillegg viser det at ulike yrkesgrupper kan ha oppfatninger om hverandre som ikke nødvendigvis stemmer med virkeligheten – eller i hvert fall ikke alltid er dekkende for praksis.

Arne fra psykisk helsevern viser hvordan det var større grad av aksept for å ansette mer utradisjonelle yrkesgrupper tidligere. Han sier:

*Jeg har nok egentlig en sånn tanke om at det er ok og ikke bare å ha de trygge kjente; lege, psykolog, sykepleier, sosionom og vernepleier. Det for eksempel å ansette en person uten formell kompetanse, kanskje bare med brukerkompetanse og som er realkompetanse. Det å ha folk med danseterapi, litt mer kreative utdanninger. Jeg har positiv erfaring fra å jobbe med de yrkesgruppene. Opplevde på 80-tallet at det var større åpenhet for å ansette for eksempel danse- og dramaterapeuter. Og syntes jo at det ble fin behandling av det.*

Det viser at det finnes mange ulike tilnærminger til en gitt problemstilling, uten at det ene nødvendigvis er mer riktig enn det andre. Det er bare annerledes. Foucault viser hvordan holdningene og kravene til hva som er riktig behandling ikke er konstant, men endrer seg over tid. I boka ”Diskursens orden” ([1970] 1999) viser han for eksempel hvordan synet på ”de gale” har endret seg over tid. Tidligere ble psykisk syke sett på som høyrøstede og kanskje litt eksentriske, men gjennom den store innesperringen på 1600- tallet skjer det en endring. De psykisk syke blir i større grad fjernet fra det synlige hverdagslivet, deres atferd reguleres og kontrolleres. Dette bekrefter annerledesheten og legitimerer behovet for ulike profesjoner og vitenskapers framvekst. Gjennom måten man snakker om psykiske lidelser på, iscenesetter man således synet på psykisk syke. Dette får igjen betydning for hva som vurderes som riktig behandling og derav hvilke yrkesgrupper som har kompetanse til å utøve denne behandlingen (Foucault [1970] 1999, 10-11; Aakvaag 2008, 306).

Samtidig er det viktig å være bevisst hvor mange forskjellige perspektiver det er hensiktsmessig å hente inn i en praktisk hverdag – i betydningen hvor mange ulike perspektiver det er mulig å inkludere på en hensiktsmessig måte. Willumsen (2009, 26) viser for eksempel at det er en fare for at bidragene kan være for like, noe som medfører at dynamikken i samarbeidsprosessen blir mindre. Samtidig viser hun til at det kan være en fare for at bidragene blir så forskjellige at det blir vanskelig å integrere dem, og at samarbeidet av den grunn kan bryte sammen.

## Oppsummering

Det er altså mange hensyn å ta når det gjelder sammensetningen av tverrfaglige enheter. Noe ligger i mandat og lovverk. Noe ligger i økonomiske føringer, tradisjon innen de ulike systemer og tidligere erfaring med ulike yrkesgrupper. Om sammensetningen bygger på kunnskap om de ulike yrkesgruppene og hvordan de kan utfylle hverandre i det praktiske arbeidet er mer usikkert. Det synes i større grad å ligge implisitt i det enkelte felt, jamfør

Bourdieu og kapitalens betydning. Samtidig er det viktig som leder å vite noe om de ulike yrkesgruppene man velger å invitere inn i et tverrfaglig samarbeid. Dette på bakgrunn av at tilnærming, metoder, holdninger og verdi syn kan være ganske forskjellig - og at disse forskjellene skal implementeres i det praktiske arbeidet. Kvärnström (2009, 94) sin studie viser for eksempel at det oppfattes som vanskelig når teamet ikke kan settes sammen av yrker som oppleves som nødvendig for å imøtekomme brukernes behov.

Det handler også om at de ulike yrkesgruppene skal få brukt sin kompetanse og sine ferdigheter. Hvis man for eksempel inviterer en teolog inn i det tverrfaglige samarbeidet må man ha en bevisst holdning til at man ønsker den åndelige dimensjonen inn i samarbeidet. Det er ikke nok å tenke at det kan være spennende med en teolog, det må også være rom for vedkommendes tilnærming og tenkning.

### *6.2.2 Personlig egnethet viktigere enn formell kompetanse.*

Når det har vært vanskelig å få tak i hvilke refleksjoner som ligger til grunn for den yrkesmessige sammensetningen av de tverrfaglige enhetene, kan det også handle om at yrkestilhørighet blir for snevert når det gjelder tverrfaglige samarbeid. Dette på bakgrunn av at alle informantene har satt fokus på at personlig egnethet på mange måter er viktigere enn formell kompetanse i tverrfaglig samarbeid. Det knyttes opp til at tverrfaglig samarbeid på mange måter stiller andre krav til deltakerne enn tradisjonell individuell oppfølging/behandling. Dette i tråd med Steenberg (2007) sin undersøkelse som viser at alder, erfaring, kjønn og kontinuitet i personalgruppa er viktigere enn profesjon.

Arne fra psykisk helsevern trekker også fram kjønn, alder og etnisitet som viktige faktorer i sammensetning av tverrfaglige enheter. Han sier:

*Den der ulikheten tenker jeg er kjempeviktig. Pasienten er jo så sammensatt og så forskjellig. De skal liksom ha ut det beste i oss. Det er den syntesen der ute, det sammensatte vi kan representere. Og det er derfor jeg tenker at det er så viktig at det er ulike personligheter, mann/kvinne, ung/gammel eller om vi kommer fra ulike land.*

Han er altså opptatt av at aktørene i det tverrfaglige samarbeidet bør speile samfunnet rundt. På den måten blir kjønn, alder og etnisitet viktig kompetanse på linje med annen kompetanse. Det samme vil for eksempel gjelde sosial klasse, seksuell orientering, brukererfaring, språk

med mer. Bjørn fra rus og psykisk helse i bydel er opptatt av tidligere arbeidserfaring og dennes betydning. Han formulerer det slik:

*Ja, den er i hvert fall med og former den spesifikke utdannelsen du har. Det er klart det er kjempeviktig med den formelle utdannelsen, men jeg vil tro at har du bare jobbet i spesialisthelsetjenesten kan du ikke forvaltninga så godt. Og har du bare jobba i kommuneforvaltninga kan du ikke spesialisthelsetjenesten så godt. Man får den læringa innenfor det systemet man er.*

Det betyr, som vi tidligere har sett, at kompetanse er et vidt begrep som inkludere mange forskjellige aspekter. Cato fra psykisk helsevern viser for eksempel hvordan evnen til å møte og knytte kontakt med brukerne en viktig kompetanse innenfor hans enhet. Målgruppa for hans virksomhet lever mye av sine liv på gata, deres liv er vanskelig å planlegge. Organiserte samtaler på en poliklinikk blir således vanskelig å få til, de må gripe fatt i muligheten til å etablere kontakt der og da. Han beskriver miljøarbeidet som en kunst. Det å få til gode møter, god stemning i miljørommet, lavterskel samtaler. Det å knytte kontakt blir fundamentet for det videre arbeidet og således en viktig kompetanse.

Som vi ser vil ulik kompetanse bli tillagt ulik verdi, avhengig av målgruppe, mandat og felt. Dette i tråd med Lauvås og Lauvås (2004, 197) som viser til at den faglige kunnskapen bare utgjør en faktor i samvirke med mange andre kunnskapsformer og kunnskapsområder. De mener det ikke bare er den teoretiske kunnskapen, de metoder og den teknologi man har tilegnet seg gjennom sosialiseringen til yrket som integreres i det tverrfaglige samarbeidet, men også den kunnskap og de verdier aktørene har tilegnet seg gjennom andre sosialiseringprosesser i samfunnet. De viser til at fagkunnskap derfor bare må betraktes som et utsnitt av vår totale viten, en viten som ikke kan isoleres totalt fra all annen viten en besitter. Veileder Einar sier det slik: *”Kompetanse er noe mer enn kunnskap, det er holdning og skjønn. Det er kunnskap i bruk”*.

Alle informantene har også vært opptatt av at kompetanse på, og vilje til, samarbeid er viktig i tverrfaglig samarbeid – det er fundamentet for det videre arbeidet. Bjørn fra rus og psykisk helse i bydel sier: *”Jeg tror at man kan få til mye hvis den holdningen er der og viljen til å få det til er der. Jeg tror mye ligger der”*.

Det betyr at en positiv holdning til tverrfaglig samarbeid som arbeidsform er viktig for å få det til å fungere. Dette fordi alle aktørene jobber tett sammen og er gjensidig avhengig av



hverandre. Hvis et ledd i denne prosessen trekker seg unna eller gjør ting på sin egen måte, vil det få store konsekvenser for dynamikken i samarbeidet. Dette i tråd med Gabrielsen (2009) sin undersøkelse som viser at samarbeidskompetanse er en forutsetning for tverrfaglig samarbeid. Hun beskriver samarbeidskompetanse som brukerorientering, helhetsforståelse, evne til problemløsning, samarbeidsevne, fleksibilitet og omstillingsevne. Det betyr at selve rekrutteringsprosessen blir viktig hvis man har mulighet til å påvirke sammensetningen av den gruppa som skal jobbe sammen. Arne fra psykisk helsevern har vært med på å opprette en tverrfaglig enhet. Han forteller at forventningene til denne måten å jobbe på var noe han tok opp med alle de aktuelle kandidatene. Han sier: ”*Det var mye frihet i å kunne ta den diskusjonen fordi at når jeg gjorde det så la jeg noen føringer på hva jeg tenkte at dette skulle være. Og det hørte folk at jeg sa og da tror jeg du tenker igjennom; vil jeg dette her?*”

Bjørn fra rus og psykisk helse i bydel sier:

*Det har jeg ikke tenkt mye på, men det slår meg jo nå, at ved ansettelse, i intervjusammenheng, så tror jeg det er viktig å si noe om hvilke tverrfaglige forventninger er det faktisk at man har. Så den som kommer er forberedt på det. Sånn at det ikke blir en overraskelse. Og så tenker jeg at man kan ha det videre som tema i nyansatte opplæringa. Det har vi ikke vært så bevisst på her. Vi har sagt det med tverrfaglighet, men det tror jeg vi kunne ha presentert enda mer.*

Det å avklare forventninger til denne måten å jobbe på oppfattes således som viktig. Dette fordi tverrfaglig samarbeid er en arbeidsform som ikke bare brukes av og til, men som blir styrende for alt arbeid i enheten. Arne fra psykisk helsevern mener allikevel at han var heldig som fikk en godt fungerende enhet. Han sier:

*Jeg kan jo selvfølgelig si at det ble en positiv erfaring fordi jeg valgte to av hver og det er bra, men jeg tror ikke det er så enkelt. Jeg tror jeg hadde flaks. Jeg tror det handler om personlig egnethet. Jeg tror kanskje den betyr mer enn formalkompetanse hvis jeg skal være ærlig. Jeg var heldig, jeg fikk så gode folk som gjorde at dette teamet funka sammen. Det var sånn deilig blanding av folk som var skikkelig akutte og kjappe på avtrekkeren og andre som var utrolig tilbaketente. Det ble en veldig alright dynamikk som ikke nødvendigvis hadde med fagutdanningen, men mer den personligheten vi var.*

Han mener altså at han hadde flaks som fikk en godt fungerende enhet med personer som utfylte hverandre. Også Lauvås og Lauvås (2004, 27) 82) er skeptiske til om det er mulig å foreta en utvelgning av personer som sikrer bestemte kvaliteter. De mener en mer realistisk måte å tenke samarbeid på, er å tenke relasjonelt. Samarbeid mennesker imellom er en dynamisk prosess der forholdet mellom aktørene utvikler seg over tid. Roller endres, nye aktører kommer til, organisasjonens struktur og arbeidsrutiner endres – det samme gjør

brukerne. Samtidig viser Arne hvordan han i forkant av etableringen av en tverrfaglig enhet forberedte seg godt. Han sier:

*Og så har jeg vært rundt og snakket med kundene våre, enten det var brukere eller pårørende eller kollegaer i bydel og internt. Så jeg visste jo forventningene til teamet og vi måtte kunne svare på de forventningene for å kunne lykkes. Jeg tenkte veldig nøye over disse tingene.*

Det betyr at han har lagt ned mye arbeid i prosessen rundt det å starte opp en ny enhet. Når han sier han tror det handler mye om flaks at han fikk en godt fungerende enhet, er det kanskje ikke hele forklaringen. Veileder Einar sier:

*Jeg pleier å si til de jeg veileder at det er ikke flaks når dere lykkes. Hvis dere har en bevissthet på at det er noen grep man må gjøre for å få til en endring så er det ikke flaks. Du må kunne din teori, du må ha en bevissthet på det. Sånn at du ikke sier; "Oi, jeg fikk det til jeg". Men det er ikke flaks, fordi at du da sannsynligvis har du gjort noen grep og du har jobbet systematisk i forhold til noen grunnleggende forutsetninger.*

Selv om det er vanskelig å velge personer ut fra bestemte kriterier kan kunnskap om gruppedynamikk, kunnskap om tverrfaglig samarbeid og kunnskap om mandat og målgruppe være et viktig utgangspunkt. Hvis man får en godt fungerende enhet handler det imidlertid ikke bare om hvilke personer man ansetter eller hvilke yrker de representerer. Det handler i større grad om de prosesser som utspiller seg mellom aktørene i samarbeidet og en bevissthet som leder i forhold til dette.

## Oppsummering

Når det gjelder tverrfaglig samarbeid kan det synes som om yrkestilhørighet blir for snevert, det handler om kompetanse i et videre perspektiv. Dette fordi tverrfaglig samarbeid representerer en annen type dynamikk og således stiller andre krav til deltakerne. Personlig egnethet betyr således mye, men slik jeg oppfatter det kommer det på toppen av en formell kompetanse og ikke som erstatning for. Dette i tråd med Bourdieu og kapitalens betydning. Hvis man i det hele tatt skal komme i betraktning må man ha en grunnkompetanse som vurderes å være relevant, altså en feltspesifikk kompetanse. I tillegg må du ha et sett av personlige egenskaper som gjør at du passer inn i akkurat denne jobben, i akkurat denne personalgruppa. Det kan handle om tidligere erfaringer både privat og som fagperson. Det kan også handle om alder, kjønn, etnisitet, sosial klasse, sivil status, seksuell orientering, sosiale

forbindelser m.v. Det handler således om summen av både økonomisk-, -sosial, - kulturell og symbolsk kapital. I tillegg handler det om vedkommendes habitus, evne til å gjøre sin kapital gyldig innenfor det aktuelle felt.

Som vi tidligere har sett er brukervedvirkning en viktig faktor i det tverrfaglige samarbeidet. Kanskje kan vi finne noe av svaret på utfordringene knyttet til reell brukervedvirkning i Bourdieus teorier om kapitalens betydning. Formålet med brukervedvirkning er å sikre større grad av innflytelse til brukerne, og dermed justere asymmetrien i relasjonen mellom bruker og fagperson. Spørsmålet er imidlertid om brukernes kompetanse blir vurdert på samme måte som annen feltspesifikk kompetanse, hvilken verdi disse kortene i så fall får og hvor i hierarkiet man således blir plassert.

Sammensetningen av personalgruppa er altså viktig, men det er foreløpig bare teoretisk tverrfaglighet. For å oppnå reell tverrfaglighet må de ulike perspektivene også utfylle hverandre gjensidig i det praktiske arbeidet.

### **6.3 Hvordan legger man til rette for tverrfaglig samarbeid i praksis**

Vi har altså sett at alle informantene har vært opptatt av at ulike perspektiver inn i samarbeidet er ønskelig og en nødvendig forutsetning for tverrfaglig samarbeid. Dette i tråd med definisjonen av tverrfaglig samarbeid som forutsetter at ulike yrkesgrupper jobber tett sammen for en mest mulig helhetlig tilnærming til brukernes behov. Det forutsetter imidlertid også at alle perspektivene får komme til uttrykk i det praktiske arbeidet.

#### **6.3.1 "Enighet, da står vi stille altså"**

På spørsmål om ulike tilnærminger er noe de diskuterer åpent, svarer Cato fra psykisk helsevern:

*Ja, det gjør vi. Det er det åpenhet om. Jeg er veldig nøye på å si at all uenighet driver oss framover. Uenighet er det som driver oss. Men den uenigheten må fram, opp på bordet. Lukka uenighet er destruktiv. Så det holder jeg på med hele tiden. Uenighet er kreativt, det driver oss framover. Det er helt bevisst at vi er sammensatt her så vi ikke skal sitte å jobbe med og være enige. Det er kjempe viktig. Enighet, da står vi stille altså.*

Diskusjon om ulike tilnæringsmåter oppfattes altså som nødvendig og berikende for dynamikken i det tverrfaglige samarbeidet. Det er i dialogen med andre at det oppstår en mer rikholdig forståelse, og dermed en mer helhetlig tilnærming til brukernes behov. Bjørn fra rus og psykisk helse i bydel sier:

*Ja, det tenker jeg er positivt. Det er med å høyne det faglige nivået når man får de diskusjonene. Vi må utfordre hverandre og bryne oss litt på hverandres ståsteder. Og det er klart; man har jo ganske ulike grunnutdanninger og da blir det også ulike synspunkter inn på ting. Og ulike meninger om hva de ulike profesjonene skal gå inn på og ikke. Men jeg tror det er litt sunt at vi får bryne oss litt på de ulike kompetansene og at vi kan slipes litt. Jeg tenker at hvis vi står støtt på våres kompetanse er det bare en styrke at man får inn andre sine ståsteder.*

Han viser altså til at diskusjon om ulike faglige tilnæringer er positivt fordi det høyner det faglige nivået på tjenestene. Ved å bryne seg på hverandres ståsteder blir man mer ydmyk i forhold til at det kan finnes andre måter å forholde seg til en problemstilling på. Han viser også til at ved å ha en faglig trygghet, blir man mer åpen for andres perspektiver og at man på den måten kan lære av hverandre. På spørsmål om hvilke faktorer som er viktige for å få det tverrfaglige samarbeidet til å fungere sier han videre:

*Det med respekt er viktig. Det med ydmykhet i forhold til andres kompetanse. At man ikke ser på det som truende, men tvert i mot seg på det som å styrke forståelsen av oppfølgingen av personer. Og også at det er rom for uenighet og diskusjon, å få opp det. Det er krevende, men jeg tenker at det er viktig at det er rom for det når man skal jobbe tverrfaglig, fordi vi har ulik faglig ståsted. Og noen ganger spriker det jo litt. Vi har ulike tilnæringsmåter.*

Noen ganger blir det imidlertid litt utydelig i hvilken grad man faktisk tenker at fagspesifikke synspunkter på en problemstilling er hensiktsmessig i arbeidet. På spørsmål om det er noe som gjør tverrfaglig samarbeid krevende sier Arne fra psykisk helsevern:

*Ja, der tenker jeg at personlig egnethet er så viktig, fordi jeg synes det er skummelt med kjepphester. Og hvis vi går inn i det tverrfaglige arbeidet med den kjepphesten veldig langt foran oss og vifter med den, da ser vi ikke hverandre. Det kan for eksempel være en psykolog som mener medisiner bare er et onde. Og den kjepphesten er så viktig for den psykologen at det er det eneste hun eller han vil si til legen eller sykepleieren. Da tenker jeg at pasienten mister noe.*

Samtidig sier han videre at det er viktig at alle i et team må anerkjenne at det finnes kjepphester, akkurat som det finnes maktstruktur. Behovet for at man faktisk må ha noen fagspesifikke særegenheter blir tydeligere underveis i samtalen. Han sier:

*Og så er man avhengig av at alle i et team må hjelpe hverandre. Tørre å si at nå synes jeg vi blir for utydelige her eller nå synes ikke jeg at det eller det perspektivet. Man må jo tørre å ha noen kjepphester da, for å få litt diskusjon.*

Han viser altså til at det er viktig at man våger å gi uttrykk for uenighet, hvis ikke risikerer man å miste noen perspektiver. Dette i tråd med Steenberg (2007) sin undersøkelse hvor det framkom at behandlerne ønsket at miljøpersonalet på avdelingen i større grad skulle våge å si i fra hvis de var uenige i behandlernes vurderinger. Dette som en del av kvalitetssikringen på arbeidet.

På direkte spørsmål om han tenker på diskusjon som noe negativt, sier Arne: *”Nei, jeg tenker ikke det. Men min erfaring er nok at jeg er litt over snittet trygg sånn at en av mine mørke hull er at jeg tror at andre er det og”*. Det er altså viktig å være bevisst at det ikke nødvendigvis er slik at alle aktørene i et tverrfaglig samarbeid er like komfortable med det å gi uttrykk for sine meninger, spesielt ikke hvis de går imot noen man opplever har en sterkere posisjon innenfor systemet. Dette i tråd med veileder Einar som mener redsel for uenighet ofte gjør at ulike perspektiver ikke får komme til uttrykk. Han mener det kan føre til ”lukket” uenighet, som igjen kan legge grobunn for konflikter. Han mener det derfor blir viktig å fokusere på at uenighet ikke er negativt i seg selv, men at det tvert imot gir muligheter for å se nærmere på de ulike perspektivene og på den måten høyne kvaliteten på tjenestene. Han sier: *”Ulikhet er ikke negativt nødvendigvis, men hvordan gjøre ulikhet positivt. Altså  $2+2=5$  og ikke  $2+2=3$ ”*. På spørsmål om det ikke ligger implisitt i det tverrfaglige samarbeidet i seg selv å diskutere ulike perspektiver, sier han: *”Tror ikke alle har så stor bevissthet rundt det jeg”*. Han viser altså til at det ikke nødvendigvis er så stor bevissthet rundt at ulike perspektiver skal komme til uttrykk i det tverrfaglige samarbeidet, og at det derfor ofte blir mer flerfaglighet enn tverrfaglighet. På spørsmål om det er mer konflikter i tverrfaglige enheter sier han:

*Ja, det er vel også sånn i teorien. Og jobbe i team er krevende fordi det er veldig store konfliktpotensialer, fordi man er så forskjellig. Sånn at de som går inn for en mer sånn konsensusmodell så er det vel kanskje mer flerfaglighet man snakker om. For det er veldig, veldig krevende.*

Han viser altså til at det er krevende å nyttiggjøre seg ulikhetene i et tverrfaglig samarbeid. Hvis man ikke har et bevisst forhold til dette og unngår uenighet, blir det i større grad flerfaglighet. Videre sier han:

*Hvis man skal tenke teoretisk tverrfaglighet, så er det å tenke kjerneoppgaver og matrise. Tenke kompetanse og ikke roller. Ikke; du er sykepleier så du skal gjøre det, og du er sosionom så du skal gjøre det. Hvis rollen din gir deg de oppgavene – da tenker du flerfaglig. Hvis man tenker tverrfaglig tar man utgangspunkt i et problem. Vi har en tverrfaglig kompetanse som gjør at vi kan vurdere problemet fra flere sider. Da tenker man ikke parallelt. Og da vil man jo få kompetansen fra alle de involverte yrkesgruppene.*

Han viser altså til at ved å fokusere på kompetanse og ikke roller åpnes det i større grad for å få alles perspektiver inn. Da er det ingen som har et eierforhold til problemet, det er noe man tar stilling til i sammen.

## Oppsummering

Det handler altså om å skape et arbeidsmiljø som har en bevisst holdning til at ulike perspektiver må opp på bordet hvis det skal være et reelt tverrfaglig samarbeid. Det betyr at man må tydeliggjøre at ulike perspektiver er ønskelig og aktivt oppfordre aktørene til å komme med sine synspunkter. Det er ulikheten som er styrken og den potensielle kompetansen innen tverrfaglig samarbeid. Dette i tråd med Kvärnström (2009, 96) sin studie som viser at diskusjon om ulike perspektiver blir lettere når klimaet i gruppa oppleves som trygt, når det fokuseres på at man *skal* være ulike og at gruppa *skal* ta avgjørelsene i fellesskap. Også Steenberg (2007) viser i sin studie hvordan diskusjon om ulike perspektiver ble oppfattet som nødvendig for et godt resultat, og en viktig del av kvalitetssikringen av arbeidet. Hun viser hvordan lederne la til rette for at ulike perspektiver skulle få komme til uttrykk før en beslutning skulle tas, og at det ble lagt vekt på å utdype forskjellene. Det bidro også til at deltakerne i større grad fikk et eierforhold til problemstillingen. Frykt for konflikter ble oppfattet å hemme samarbeidet. Hun mener av den grunn det ikke nødvendigvis er et godt tegn at klimaet i det tverrfaglige samarbeidet er for godt. Hun mener en viss grad av uenighet er sunt, det motvirker konformitet og fremmer kreativ problemløsning. Hun viser også at kjønnsfordelingen i personalgruppa kan være viktig, da menn ble oppfattet å tåle mer uenighet enn kvinner.

Det å legge til rette for å få fram ulike perspektiver er således viktig. Samtidig viser Bourdieu at det innenfor et hvert felt vil foregå kontinuerlige kamper om makt og posisjoner. Det betyr at de ulike aktørene i utgangspunktet alltid vil søke å komme i posisjon til å definere hva som er gyldig kunnskap innenfor et felt – eventuelt på bekostning av andre. Det betyr at dynamikken i feltet på en eller annen måte må reguleres, noen må holde kampene i sjakk. Her blir lederens rolle viktig. Det handler om å finne den rette balansegangen mellom et trygt og velfungerende arbeidsmiljø og et arbeidsmiljø hvor det er rom for konstruktiv dialog om ulike perspektiver. Det er forskjell på uenighet og konflikt.

### 6.3.2 Makten må brukes strategisk

Alle informantene har altså vært opptatt av at ulikhet er en nødvendig forutsetning for tverrfaglig samarbeid. Den beste måten å ivareta dette på, synes og være å fokusere på arbeidsoppgavene. Cato fra psykisk helsevern formulerer det slik:

*Men jeg tror at det viktigste du gjør er å sette klienten først. Altså; hvem er viktigst her? Det er ikke deg eller meg. Det er at brukeren skal få den beste hjelpen. Og det å fokusere på målsettingen det som er oppdraget, kan være et viktig grunnlag for å få til tverrfaglig samarbeid. Det er klienten, det er han eller hun som er målet her.*

Ved å fokusere på brukerne og derav arbeidsoppgavene, tydeliggjøres det altså at man trenger ulik kompetanse inn i samarbeidet. Dette fordi det viktigste formålet med tverrfaglig samarbeid er at brukeren skal få den beste hjelpen. Dette i tråd med David fra kriminalomsorgen som mener det er lettere å innse sine begrensninger og dermed behovet for tverrfaglig samarbeid jo nærmere brukerne man kommer. Han mener at jo lengre opp i systemet man befinner seg, jo større vekt blir det lagt på andre forhold som for eksempel økonomi. Nærhet til brukerne synliggjør altså behovet for ulike perspektiver inn. Det knytter makten til arbeidsoppgavene, ikke den enkelte aktør. Veileder Einar sier:

*Også i forhold til makt. At man hele tiden tør å diskutere. Hvordan er det med innflytelse. Vi har ulik innflytelse. Hvordan kan vi bruke den strategisk og offensivt. Hvordan kan vi utnytte dette på best mulig måte for å løse denne oppgaven her. Da blir ikke makten knytta til en person, men knyttet til oppgavene, kjerneoppgavene. Det personifiserer ikke makten, men kan utnyttes og gjøres strategisk.*

Det handler således om å knytte makten til den tverrfaglige enheten som helhet, og ikke til den enkelte aktør. Det betyr at det å ha status og makt blir en slags kompetanse på lik linje med annen kompetanse. Dette er noe også David fra kriminalomsorgen er opptatt av. Som tidligere vist er det han som rent formelt legger sakene fram i retten og sånn sett fronter teamet. Han er imidlertid helt avhengig av de andres bidrag for at de skal kunne belyse en sak best mulig. Det betyr at det er enhetens totale kompetanse som er utslagsgivende for den jobben som gjøres, ikke den enkelte aktør. Deltakerne vil på den måten representere den tverrfaglige gruppens synspunkter, ikke bare sin egen yrkesgruppe eller tjeneste (Willumsen 2009, 22). Da blir roller og titler mindre viktig, noe som vil få betydning for maktforholdene i et tverrfaglig samarbeid. Dette i tråd med Steenberg (2007) sin studie, som viser at tverrfaglig samarbeid tydeliggjør at man er gjensidig avhengig av hverandre. Ydmykhet i arbeidet blir således viktig, type profesjon garanterer ikke for at man vet best.

## Oppsummering

Hele tankegangen bak tverrfaglig samarbeid er altså at man trenger ulike perspektiver inn for en mest mulig helhetlig tilnærming. Det betyr at fokus på arbeidsoppgavene blir viktig. Det knytter makten til den tverrfaglige enheten som helhet, og ikke til den enkelte aktør. Det betyr at det å ha status og makt blir en slags kompetanse på lik linje med annen kompetanse. Det er summen av kompetanse som er avgjørende, ikke den enkelte aktør. Fordelen med denne måten å samarbeide på er altså at man kan få et resultat som er bedre enn det man kunne fått alene. Prisen man må betale er imidlertid at man må oppgi noe av sin autonomi i samarbeidet. Det tydeliggjør også viktigheten av at brukernes egne synspunkter får komme til uttrykk som reell medvirkning.

### 6.3.3 Trygg identitet viktig for tverrfaglig samarbeid

Ulikhet oppfattes altså som nødvendig og berikende for det tverrfaglige samarbeidet. Det er i dialogen med andre at det oppstår en bedre og mer rikholdig forståelse. Det er imidlertid en vanskelig balansegang mellom det å åpne opp for andres perspektiver, men samtidig bevare sin egen spisskompetanse.

David fra kriminalomsorgen sier:

*Vi er få og kjenner hverandre godt etter hvert. Teamet har fått sin form, sin identitet. Jeg ser at vi med tiden har blitt likere og likere og at vi stort sett er enige. Ulempen med dette er at vi ikke lenger blir utfordret på etablerte sannheter. Av den grunn har det vært diskutert om vi kanskje burde hatt ekstern veiledning som kan se ting fra en annen synsvinkel – og ikke minst utfordre oss. Litt uenighet er bra, det har noe med dynamikken i teamet å gjøre.*

Det oppfattes altså som uheldig at de ulike aktørene i et tverrfaglig samarbeid blir for like. Dette fordi noe av dynamikken i samarbeidet blir borte. Dette i tråd med Lingås (2005, 27) som viser til at det i alt samarbeid er en viss mulighet for at vi begynner å ta etter hverandre i måten vi arbeider på. Han mener det på denne måten utvikles en parallellitet. Hensikten med tverrfaglig samarbeid er imidlertid å utvikle det han kaller komplementaritet. Det betyr at alle aktørene helst skal komme med forskjellige bidrag til helheten. Arne sier:

*Tverrfaglig arbeid tenker jeg er viktig, og for å kunne være faktisk tverrfaglige må den enkelte fagperson som deltar i teamet være trygg på sin rolle, og sin funksjon og sine oppgaver. Og det er faktisk litt vanskelig. Man kan være veldig trygg i utgangspunktet,*



*men hvis man alltid jobber alene for eksempel som sykepleier så er det ikke så lett å holde på kjernefunksjonen der. For man dras jo ofte i alle retninger og vi har jo ganske lik kompetanse mange av oss også.*

Det å stå støtt på sin egen kompetanse oppfattes altså som en viktig forutsetning for å få det tverrfaglige samarbeidet til å fungere. Samtidig kan det være vanskelig hvis man ikke har noen andre fra samme yrkesgruppe å støtte seg på. Arne fra psykisk helse er derfor opptatt av at det bør være minst to fra hver yrkesgruppe i det tverrfaglige samarbeidet. På spørsmål om han mener det er viktigere å ha to fra hver yrkesgruppe enn flere ulike yrkesgrupper sier han:

*Ja, det mener jeg. Og min motivasjon for det er at du henter styrke i det å kunne speile deg i minimum en til av egen faggruppe. Tror du blir en tydeligere fagperson da, at du lettere holder på hva som er din særfunksjon, og at du på den måten blir et stødigere tverrfaglig team. Det medvirker til ikke å viske ut faggrensene, for det synes jeg er uheldig. Hvis vi blir for like. Men om det er riktig, jeg vet ikke.*

Han mener altså at det som leder er viktig å legge forholdene til rette for å kunne ta vare på spisskompetansen i et tverrfaglig samarbeid. Det å kunne søke støtte hos noen fra samme yrkesgruppe gir tryggere og dermed tydeligere fagpersoner, noe som igjen kommer dynamikken i det tverrfaglige samarbeidet til gode. Dette i tråd med David fra Kriminalomsorgen. Hans enhet jobber både tverrfaglig og tverretatlig. Det betyr at de jobber tverrfaglig innad i ”teamet”, men at de som jobber i teamet organisatorisk er ansatt i ulike enheter. Det betyr at de er relativt få personer i ”teamet” og at det ikke er mer enn 1-2 personer fra hver yrkesgruppe. For å ta vare på spisskompetansen innad i teamet er han bevisst på at de ansatte opprettholder kontakt med eget fagmiljø utenfor nåværende arbeidsplass. Han mener kontakt med eget fagmiljø gir bedre fagpersoner, i tillegg til at det representerer en viktig del av nettverket som man kan nyttiggjøre seg i det praktiske arbeidet – altså det man kan kalle kulturell kapital.

Kontakt med eget fagmiljø vurderes altså som et viktig virkemiddel for å bevare spisskompetansen i egen enhet. Også Lingås (2008, 181) viser til at yrkesutøvere må ha sin egen identitet og sitt eget kunnskaps- og handlingsfelt for at de skal kunne samarbeide med utøvere av andre fag. Han mener man har lite å tilføre et samarbeid hvis man ikke står støtt på sitt eget fag og sin egen yrkesidentitet. Han sier: ”Hvis du kan det du bidrar med, og bidrar med det du kan, er du en god teamarbeider” (Lingås (2008, 181)). Han mener man fort går i en felle, hvis man vil gjøre seg til ekspert på andre yrkesgruppers fag. Dette i tråd med Lauvås og Lauvås (2004, 81) som viser til at hvor påvirkelige vi er for andres forventninger, blant annet er avhengig av hvor sterk fagidentitet og selvtillit vi har. Har vi en uklar forståelse av hva

samarbeidet går ut på, hvilke krav som knytter seg til oss som fagpersoner og i tillegg manglende selvtillit, er vi i høy grad utsatt for påvirkelighet. De mener vi da blir ytre styrt, og at vår rolle raskt kan bli formet av andre med innflytelse og makt til å forme vår rolle slik de finner det riktigst - endog på tvers av det vi selv mener er riktig.

## Oppsummering

Det er altså en vanskelig balansegang mellom spisskompetanse på den ene siden og det å åpne opp for andres perspektiver på den andre. Samtidig er det helt nødvendig for å bevare dynamikken i det tverrfaglige samarbeidet. Hvis personalgruppa blir for lik fordi man gjensidig lærer av hverandre, kan man risikere å miste noen perspektiver. Hvis yrkesgruppene blir for like fordi man tilpasser seg et rådende perspektiv blir det mer likt monofaglig samarbeid. Det er først når spisskompetansen forenes i en felles merviten at vi kan snakke om tverrfaglig samarbeid og tverrfaglig kompetanse. Det forutsetter at man har en trygg identitet som fagperson, men det forutsetter også en bevisst og aktiv holdning som leder både i forhold til organisering og praktisk gjennomføring. Det handler om sammensetning av personalgruppa, men det handler også om mulighetene for tilgang på eget fagmiljø. Som vi tidligere har sett handler det også om i hvilken grad man tillater at de ulike perspektivene får komme til uttrykk i den praktiske hverdagen. Det handler også om hva man definerer som gjeldende kapital innenfor et tverrfaglig samarbeid. Hvis en tilnærming blir vurdert som riktigere enn de andre, vil dette perspektivet fort bli førende i arbeidet. Det vil bety at enkelte yrkesgrupper vil ha en sterkere posisjon enn de andre i det tverrfaglige samarbeidet. Det vil gjøre det vanskelig for de andre aktørene og komme inn med sine perspektiver, noe som kan medføre at de gir opp noe av sin egen tilnærming og blir mer lik det førende perspektivet. Det vil gjøre den tverrfaglige kompetansen mindre rikholdig for det er i dialogen med andre det oppstår en mer rikholdig forståelse av eget og andres fag. Det bidrar også til at man i større grad kan språkliggjøre noe av den kunnskapen som tidligere har vært taus, noe som igjen kan få betydning for den enkeltes yrkesidentitet og posisjon innen ulike felt.

Også Steenberg (2007) sin studie bygger opp under viktigheten av å ha en trygg identitet som fagperson. Hun viser til at hvis man er trygg på seg selv som fagperson tåler man uenighet bedre. Redsel for uenighet kan hemme samarbeidet. Trygghet i seg selv ble vurdert å være viktigere enn type profesjon. Det ble også oppfattet som viktig for å demme opp for

eventuelle profesjonskamper, hvis man er utrygg på seg selv som fagperson blir man mer rigid og har større behov for kontroll. Det å kunne si at man ikke vet, ble oppfattet som positivt i den forstand at det reflekterer faglig trygghet og av den grunn virker fremmede på samarbeidet.

### 6.3.4 Begrenset kunnskap om hverandre

Hele grunnlaget for det tverrfaglige samarbeidet ligger altså i dynamikken mellom ulike forståelseshorisonter. Det er en vanskelig balansegang mellom det å ha sterke fagpersoner, og det å åpne opp for andres perspektiver. Det forutsetter tiltro til egen kompetanse og respekt for andres. I tillegg krever tverrfaglig samarbeid at de ulike faggruppene har kunnskap om hverandre som de integrerer i eget fag.

På spørsmål om han tror de ulike yrkesgruppene kjenner til hverandres kompetanse og tilnæringsmetoder svarer Bjørn fra rus og psykisk helse i bydel:

*Det varierer. Vi har jo jobba i de tverrfaglige teamene i flere år. Og jeg var ganske overbevist om at vi kjente til hverandres kompetanse. Men så kom det jo slike små tegn på at det var mange hull her. Så det er ikke veldig lenge siden vi hadde et fagmøte hvor de enkelte ble bedt om å beskrive kort sin hovedkompetanse, for en oppfrisking for de som eventuelt har glemt noe og for å ha en opplæring av de som det eventuelt var ukjent for.*

Han viser altså til at man ikke kan ta det for gitt at de ulike yrkesgruppene har kunnskap om hverandre. Det er et tema som må holdes oppe hele tiden, slik at det ikke forsvinner i det praktiske arbeidet. Arne fra psykisk helsevern formulerer det slik:

*Jeg tror nok at en fallgrube for meg som leder er å tro at jeg kan noe om hva psykologene har lært på skolen – istedenfor og faktisk spørre. Det er vel også noe med det at tiden alltid er så knapp at man rekker ikke.*

Han viser altså til at vi gjerne har forestillinger om andre yrkesgruppers kunnskapsområde, men at den kunnskapen ikke nødvendigvis er riktig eller dekkende for faget som helhet. Dette i tråd med Bjørn fra rus og psykisk helse som sier:

*Vi har gjerne forestillinger. For å ta ett eksempel som er naturlig for meg, fra sosialhøgskolen. At man har mye på økonomisk rådgivning, at man har mye på trygd, at man har mye på søknadsskjema og den slags. Men på de sosialhøgskolene som jeg kjenner til, har svært lite av den slags. Og så viser det seg kanskje at det ikke handler om utdanning, men at hvor man har jobbet hen er mer avgjørende. Ikke bare for sosionomene, men for de andre yrkesgruppene også. For så mye av læringa skjer jo i praksis.*

Det viser at utdanning i seg selv, bare er en av mange faktorer som har betydning for faktisk kompetanse. Dermed blir det viktig å avklare faktisk kompetanse for å unngå at det ligger forventninger i en personalgruppe som ikke kan innfris, alternativt uoppdaget kompetanse. Dette i tråd med Inger Aanderaa (2000, 78) som mener at hvis man ikke tematiserer hva tverrfagligheten innebærer av muligheter og begrensninger i en personalgruppe, kan det ligge implisitte, uuttalte forventninger og sannsynligvis også uoppdaget kompetanse i personalgruppa. Hun mener det kan bidra til spenningsfylte forhold og frustrasjoner. Det kan også gjøre det vanskelig å utnytte gruppens iboende kompetanse samt å etablere et felles utgangspunkt for arbeidet. Når deltakerne kjenner hverandres kompetanse og tjenester, kan det altså være enklere å forstå og anerkjenne forskjeller som en nødvendig forutsetning for et dynamisk samarbeid (Willumsen 2009, 25).

På spørsmål om han tror de andre yrkesgruppene i enheten kjenner til hverandres kompetanse svarer Arne fra psykisk helsevern:

*Nei, jeg tror ikke de heller. Jeg tror man har sånne antagelser om at sosionomene er sånn og sykepleierne er sånn – altså vi plasserer hverandre. Men du vet at når man jobber sånn som vi gjorde i det teamet to og to, og man prater den uformelle praten til og fra et hjemmebesøk. Så det er noe med rammevilkårene.*

Noen erfaringer gjøres altså gjennom det praktiske arbeidet og den samhandlingen som utspiller seg der, men det er uklart i hvilken grad dette er satt i system. David fra kriminalomsorgen forteller imidlertid at de ansatte i hans enhet snakket svært mye sammen, spesielt i begynnelsen da enheten ble opprettet. Han mener det var nødvendig for å skape en forståelse av hvorfor og på hvilken måte de tenkte forskjellig. Han sier: *"Det er lett å ha meninger om mye, men det er mye læring i å måtte begrunne sine standpunkter"*. Dette i tråd med Kvärnström (2009, 90) som viser til at teamarbeid medfører en utdypende kunnskap og bevissthet om egen yrkesgruppes kunnskapsområde. Dette fordi de ulike aktørene må redegjøre for de grunnleggende valgene bak sine vurderinger ovenfor de andre teammedlemmene, ettersom de andre i teamet ikke har den samme forforståelse og kunnskapsbase. Hun viser til at teammedlemmene på denne måten tvinges til å begrunne sine vurderinger på en mer eksplisitt måte enn når teamet består av medlemmer fra samme yrkesgruppe.

Det er således mye å lære i dialogen med andre yrkesgrupper - både om seg selv og eget fag, men også om de andre yrkesgruppene og deres kompetanse. Det å ha kjennskap til hva de

ulike fagområder står for og hva slags kompetanse som finnes i enheten, er viktig for at de ulike aktørene skal ha respekt for hverandre (Willumsen 2009, 22). Når de ulike aktørene ser og respekterer hverandres bidrag slik at alles bidrag blir tillagt lik verdi ligger grunnlaget til rette for tverrfaglighet og ikke bare flerfaglighet. Alternativet er lettere samarbeidsforhold på overflaten fordi deltakerne tenker mer likt, men mindre rikholdig samarbeid fordi de spesifikke bidragene som de ulike fagene representerer blir avsløpet (Lauvås og Lauvås 2004, 74). Det betyr at et hvert tverrfaglig prosjekt bør starte med å klargjøre hva som er fagenes egenart, hvor deres styrke og svakheter ligger samt hvilke metodologiske forutsetninger de bygger på. Først da vil en kunne få til en arbeidsdeling som fremmer kommunikasjon og læring mellom fagene (Svein Jentoft 2007, 125). Dette i tråd med veileder Einar som sier:

*Ofte sier man; Vi pleier å ha en lege, en sykepleier, en ergoterapeut og en sosionom. Uten å tenke, så vi jobber tverrfaglig. Bevisstløst, passivt. Vær aktiv i forhold til de oppgavene man skal løse og hvilken kompetanse man har, det tror jeg i seg selv er konfliktdempende.*

Han er altså opptatt av at man som leder må ha et bevisst forhold til den kompetansen man besitter i et tverrfaglig samarbeid og hvordan den kan komme til uttrykk. Det er i seg selv er en del av konflikthåndteringen.

Kompetanse handler imidlertid ikke bare om teoretisk kunnskap, det er også viktig å avklare ideologisk ståsted. Veileder Einar sier:

*Kompetanse er mer enn kunnskap. Det er også holdning. Hvis man er tro mot det begrepet kompetanse, tverrfaglig kompetanse så. Da er det ikke nok å bare kartlegge kunnskap. Kompetanse går også på holdninger og skjønn. At kunnskap er nødvendig, men ikke en tilstrekkelig forutsetning.*

Vi har tidligere sett at den kunnskap og de verdier vi tilegner oss gjennom utdanningen, sosialiserer oss inn i det menneskesyn som er rådende for profesjonen (Lauvås og Lauvås 2004, 68). Det kommer til uttrykk gjennom våre holdninger til brukerne, hva vi vektlegger i arbeidet og hvilke tiltak som iverksettes (Lauvås og Lauvås 2004, 147). Det å klargjøre hvilket menneskesyn og hvilke holdninger som ligger til grunn for den enkelte yrkesutøvers tilnærming og forståelse er således en av de viktigste forutsetningene for å lykkes med tverrfaglig samarbeid. Man kan ikke anvende etisk refleksjon på en systematisk måte dersom verdigrunnlaget ikke er avklart (Glavin og Erdal 2000, 37). Også Lingås (2008, 15) mener det er viktig å erkjenne at harmonitenkningen ofte kan være et hinder for å se etiske konflikter. Han mener det er viktig å være bevisst at vi alltid ser virkeligheten fra en bestemt posisjon. Faglig mestring styrer interessefeltet, og vi ser bedre det vi gjennom faglig utdanning og

sosialisering er lært opp til å se. Han mener det i mange sammenhenger vil være mer konstruktiv å utvikle en yrkesetikk anvendt på et bestemt fagområde, i en bestemt kontekst - for eksempel i et tverrfaglig miljø (Lingås 2008, 62-64).

## Oppsummering

Det er litt uklart i hvilken grad de ulike yrkesgruppene har kjennskap til hverandres kompetanse. Her ser vi paralleller til kapittel 5.2 som omhandler ledernes refleksjoner rundt den yrkesrelaterte sammensetningen i egen enhet. Det kan bety at det tverrfaglige samarbeidet bygger på en litt uklar grunnmur. Som vi tidligere har sett handler kompetanse både om kunnskap, holdninger og verdier. Hvis man tar utgangspunkt i de yrkesetiske retningslinjer for ulike faggrupper vil man se at de er ganske forskjellige. Det vil ha betydning for hva vi ser etter, hva vi vektlegger i arbeidet, hvilke vurderinger vi gjør og hvilke tiltak vi iverksetter. Det vises for eksempel til Ivar Skeies uttalelser knyttet til etiske dilemmaer og behandling av rusmiddelavhengige som vist i kapittel 2. Det blir derfor viktig å synliggjøre og inkludere de etiske aspektene i dialogen mellom de ulike yrkesgruppene.

Dette i tråd med Gabrielsen (2009) sin undersøkelse. Hun mener kjennskap til egen og samarbeidspartners kompetanse er viktig for å anerkjenne hverandres ulikheter. Hun mener også at en felles forståelsesramme og felles verdier er viktig i det tverrfaglige samarbeidet. I Steenberg (2007) sin undersøkelse var informantene opptatt av at kunnskap om hverandre gjør at fordommer og stereotyper avdekkes og dobbeltkommunikasjon begrenses. Åpenhet om forventninger til hverandres kompetanse ble oppfattet som viktig med tanke på å forebygge konflikter..

### 6.3.5 Tid, en av de største utfordringene i tverrfaglig samarbeid

På spørsmål om hva som er de største utfordringene med tverrfaglig samarbeid, sier Bjørn fra rus og psykisk helse i bydel:

*Det jeg tenker er mye av det som går på ulike profesjoner. Det å gi slipp på sitt eget eller å tørre å åpne opp for andre sitt. Og så er det jo når det er knapphet på tid. Man gjør sitt og føler det er det man har kompetanse på i stedet for å ta seg den tiden og tenke at da kan man få noen andre innfallsvinkler, eller en annen forståelse. Både det med tid og det med profesjon og det med organisasjon. Man kan jo organisere det på*

*måter som styrker tverrfaglighet og man kan organisere det på måter som ikke styrker det da. Eller som vanskeliggjør det.*

Han viser altså til den vanskelige balansegangen mellom det å holde på egen kompetanse og det å åpne opp for andres, slik vi tidligere har sett. Samtidig viser han til at en hektisk hverdag med begrenset tid til rådighet er en utfordring i det tverrfaglige samarbeidet. Det er noe alle informantene har vært opptatt av. Arne fra psykisk helsevern sier:

*Det er vel noe med at tiden alltid er så knapp at man rekker ikke. Men så lenge man er definert som et prosjekt så har man i hvert fall det der med at man kan reise bort og sette av en dag eller tre til å se på seg selv. For det er jo i dialogen, vi påvirker jo hverandre.*

En hektisk hverdag setter altså begrensninger for hva det er mulig å diskutere til en hver tid. Cato fra psykisk helsevern formulerer det slik:

*Ja, ja. Vi har såkalt casemøter. Vi har jo fagdager, ikke sant. Kan ikke ha for mye møter heller vet du. Men, i overlapping og så videre så drøfter vi de ulike sakene og drøfter sammen hvordan det kan være riktig å gå fram nå eller hvem som kan ha den beste kontakten i den saken der.*

Tverrfaglig samarbeid forutsetter at ulike yrkesgrupper reflekterer sammen over ulike måter å nærme seg en problemstilling på, dermed blir tid en viktig faktor. Hvis refleksjonen faller bort, faller også det tverrfaglige samarbeidet bort. På den måten handler det også om organisering av arbeidet. Veileder Einar mener det er leders ansvar å legge til rette for det tverrfaglige samarbeidet. Han mener tilrettelegging i denne sammenheng handler om å bringe folk sammen. På spørsmål om hvordan man skal få det tverrfaglige samarbeidet til å fungere sier han:

*Hvis du skal få til det, må du også tilrettelegge for å ha et rom for dialog. Det blir slik at det holder ikke at man sier; ”vi snakker sammen hver dag”. Det holder ikke. Man må ha et rom, man må tilrettelegge for at den dialogen finner sted, slik at du kan jobbe systematisk videre med teamet.*

Han viser altså til at det er dialogen som er verktøyet for å få det tverrfaglige samarbeidet til å fungere. Dette i tråd med Bjørn fra rus og psykisk helse:

*Men jeg prøver når det er litt grunnleggende ting å stoppe opp og tenke; ok, dette må vi bruke litt tid på. Både for samarbeidet sin del videre og for å avklare litt de forventningene som er og hva er faktisk virkeligheten.*

Det er altså slik at informantene tar seg tid til å snakke sammen. På tross av en hektisk hverdag har de alle satt av faste møtepunkter for refleksjon og utveksling av erfaringer. I tillegg gir alle uttrykk for at de har en lav terskel for å ta kontakt med hverandre i løpet av

arbeidsdagen. To av enhetene har organisert seg slik at de alltid jobber to og to. Det betyr at de alltid har noen å reflektere sammen med. Også veileder Einar er opptatt av at tid til diskusjon og refleksjon rundt ulike måter å nærme seg en problemstilling på, må ligge i strukturen på den enkelte arbeidsplass. Han sier:

*Stunt varer ikke. Hvis man skal jobbe tverrfaglig er det ikke tilstrekkelig med; "Nå skal vi ta en weekend på fjellet, så diskuterer vi tverrfaglig samarbeid hvor viktig det er". Det kan godt være en god begynnelse, men det holder ikke, det er et stunt og det varer ikke. Holder ikke hvis du ikke får den tverrfaglige tenkningen inn i den daglige driften, det vil si at du hele tiden må tenke ut i fra oppgavene som skal løses. Og så kan man gjerne løfte det opp kanskje 2 x i året, møtes 1/2-1 dag og dyrke det og kanskje rendyrke det og trekke det opp.*

Det betyr at en bevissthet rundt det tverrfaglige samarbeidet må være i fokus hele tiden. Dette i tråd med Axelsson og Axelsson (2009, 113) som mener det er nødvendig med en modningsprosess for å bli åpen for ulike yrkesgruppers kompetanse og kunnskaper. Det er en prosess å lære seg å se, akseptere og respektere ulikheter mellom yrkesgruppene som en ressurs. Dette i tråd med Willumsen (2009, 29) som mener det er lett å tro at det tverrfaglige samarbeidet går av seg selv, at det er en integrert del av den daglige virksomheten. Hun mener imidlertid det er viktig å tydeliggjøre hva det tverrfaglige samarbeidet handler om, hvordan man kan få det til og hva som kreves av personlige, profesjonelle og strukturelle forutsetninger.

## 6.4.2 Oppsummering

Tverrfaglig samarbeid er altså en måte å organisere arbeidet på som forutsetter visse byggesteiner som er gjensidig avhengig av hverandre. Det forutsetter at det ansettes personer fra ulike yrkesgrupper som kan utfylle hverandre i det praktiske arbeidet. Videre forutsetter det likeverdighet mellom de ulike aktørene slik at alles kompetanse og ulike perspektiver får komme til uttrykk. Det forutsetter igjen at man har tid og rom for dialogen. Hvis en av disse faktorene ikke er til stede, blir det vanskelig å få det tverrfaglige samarbeidet til å fungere.

Dette i tråd med Gabrielsen (2009) sin studie som viser at tverrfaglig samarbeid er tidkrevende og at det således krever rikelig med ressurser. Også Steenberg (2007) sin studie viser at det å bli hørt er en viktig forutsetning for å få det tverrfaglige samarbeidet til å fungere. I den forbindelse ble viktigheten av faste møtepunkter fremhevet som sentral. Begge studiene fremhever dialogen som spesielt viktig.



### 6.3.5 Bevissthet som leder viktigere enn type felt

Som vi har sett er det mange utfordringer knyttet til tverrfaglig samarbeid. Ikke minst handler det om å legge til rette for likeverdighet og respekt mellom de ulike aktørene i samarbeidet. Det er vanskelig nok innenfor egen enhet, men i tillegg er man ikke upåvirket av rammene rundt. Arne fra psykisk helsevern er klar på at innenfor hans felt vil de ulike yrkesgrupper aldri bli helt likestilt. Han viser til at lovverk og institusjonens rammer legger klare føringer på dette. Samtidig sier han:

*En av de tingene vi tenkte på som nøkkelfaktor for suksess, det var å motvirke det tradisjonelle sykehushierarkiet der du liksom har overlegen på toppen i en slags næringskjede som tar den siste beslutningen. Her ville vi jo anerkjenne pasienten og pårørende som likeverdige. Hvis du skal få til det så må jo alle være like likeverdige da. Samtidig er det viktig å være bevisst at vi jobber i et hierarki. For i lovteksten står det at det er legen som i ytterste konsekvens er medisinsk faglig ansvarlig.*

På den ene siden har han altså en holdning som tilsier at alle yrkesgrupper, pasienter og pårørende skal anerkjennes som likeverdige. På den annen side må feltet psykisk helsevern sies å være et hierarkisk system hvor leger og psykologer gjennom lover og prosedyrer er tillagt en overordnet stilling. På spørsmål om han tror det spiller noen rolle for tverrfagligheten at han jobber i et såkalt hierarkisk system, eller om han tenker at den bare får andre grunnvilkår sier han: *"Det er også et interessant spørsmål. Jeg tror jo at det spiller en rolle. Og jeg tror det er viktig å anerkjenne"*.

På samme spørsmål svarer Cato fra psykisk helsevern:

*Ja, psykiateren har det avgjørende ordet selvfølgelig, men han jobber jo tverrfaglig. Han er jo opptatt av alle innspill på alle enkeltsaker. Men er det klare psykoser som krever innleggelse for eksempel så er det ikke tvil. Men ellers jobber vi alle med å få inn alle innspill, det er det som er meningen. Vi ser ulikt.*

Det er altså noen utfordringer knyttet til ulik grad av makt og status i hierarkiske systemer. Samtidig viser Bourdieu at det i alle felt vil foregå en kontinuerlig kamp om makt og posisjoner. Det finnes ikke noe makttomt rom. Dette i tråd med Ringholm (2007, 93-95) som mener utfordringene knyttet til tverrfaglig samarbeid i hierarkiske systemer i stor grad handler om behovet for kontroll, samt hvor stor risiko et tverrfaglig perspektiv innebærer for de faglige institusjonene. Samtidig viser hun til at tverrfaglig samarbeid ikke nødvendigvis er mindre konfliktylt i mer egalitære systemer. Dette fordi egalitære kulturer i stor grad opprettholdes ved at medlemmene deler oppfatningen om at det er tryggere innenfor enn utenfor gruppa. Når likheten og enigheten utfordres, for eksempel ved at nye yrkesgrupper

kommer til, kan det føre til splittelse i samholdet. Det betyr at det ikke nødvendigvis er type felt som er avgjørende for om man får det tverrfaglige samarbeidet til å fungere eller ikke. Det handler i større grad om en bevissthet i forhold til den dynamikken som utspiller seg i tverrfaglig samarbeid. Dette er også noe veileder Einar har vært opptatt av. Han sier:

*Jeg tror at man hele tiden for å bli bedre må ha en teori eller bevissthet på hva man gjør, for å få folk til å gå i samme retning. Altså; hva er det som driver oss, hvilke verdier eller hvilken teori er det som driver oss. Vi har ferdigheter, men vi må også ha holdninger. Og holdninger de styres av en type teori ala; Tror du på medvirkning eller gjør du det ikke? Hvis jeg sier ja; jeg tror på medvirkning så styrer det metoden jeg bruker. Og da vil jeg også som leder i et team at alle i et team, ikke skal være like, men likeverdige.*

Det betyr at tverrfaglig samarbeid krever en bevisst og aktiv håndtering av hele samarbeidsprosessen for å få det til å fungere. Arne fra psykisk helsevern viser for eksempel hvordan hans bevissthet som leder kan bidra til å legge forholdene til rette for større grad av likeverdighet mellom de ulike yrkesgruppene. Det handler både om organisering og praktisk tilrettelegging av samarbeidet. For eksempel er det alltid to personer til stede ved hver konsultasjon, så langt det er praktisk mulig fra ulike yrkesgrupper. Han er også opptatt av at antall deltakere fra hver yrkesgruppe kan ha betydning for dynamikken og maktforholdene i det tverrfaglige samarbeidet. Han sier: ”Jeg ser at hvis det er noen av faggruppene som har mye færre stillinger enn de andre faggruppene så skjer det noe i den tverrfagligheten som ikke alltid er heldig. Så det er noe med styrkeforhold også”. Dette støttes av Lauvås og Lauvås (2004, 74) som viser til at de yrkesgruppene som har flest medlemmer kan, uten å ønske det, bidra til at de yrkesgruppene som har færrest medlemmer oppgir sin identitet og blir mer lik majoritetskulturen – noe som er uheldig for dynamikken i det tverrfaglige samarbeidet.

## Oppsummering

Det er altså ikke nødvendigvis type felt som er avgjørende for om man får det tverrfaglige samarbeidet til å fungere eller ikke. Det handler i større grad om holdninger samt kunnskap og bevissthet i forhold til den dynamikken som utspiller seg i tverrfaglig samarbeid. Uansett om man jobber i hierarkiske eller mer egalitære systemer må man ikke ta det tverrfaglige samarbeidet for gitt. Har man kunnskap har man også større mulighet til å planlegge, tilrettelegge og håndtere eventuelle utfordringer som måtte komme. På den annen side vil det

kanskje få større konsekvenser hvis det tverrfaglige samarbeidet ikke fungerer i et hierarkisk miljø. Da ligger forholdene til rette for at et perspektiv blir førende i samarbeidet.

Kvärnström (2009, 98) sin studie viser også at en tverrfaglig enhet ikke er upåvirket av systemet rundt. Hun viser til at organisasjonenes hierarkiske vurderinger av ulike yrker kan vanskeliggjøre opplevelsen av å bli verdsatt i teamet. Det kan medføre taushet og mindre trygghet. Slike spørsmål kan være vanskelige å ta opp i en personalgruppe fordi det strider mot intensjonen i tverrfaglig samarbeid, at alle deltakerne skal være likeverdige i arbeidet og at beslutninger skal tas i fellesskap. Av den grunn ble lederens rolle oppfattet som viktig, man kan ikke forvente at aktørene på egen hånd skal rive alle murer mellom de ulike yrkesgruppene.

### 6.3.6 Person viktigere enn profesjon

En av mine utvalgs kriterier var knyttet til at informantene skulle representere ulike yrkesgrupper. Dette for å se om det var noen åpenbare forskjeller i måten de forholdt seg til temaet tverrfaglig samarbeid på. Slike forskjeller har jeg ikke funnet. Det synes i større grad å handle om personlighet samt interesse for, og kunnskap om, tverrfaglig samarbeid og de utfordringer som dette avstedkommer. Det må også sies at dette kanskje var en litt for ambisiøs problemstilling, da informantene også er hentet fra ulike felt. De jobber i ulike systemer, med ulike målgrupper og med ulike mandater. Problemstillingen hadde kanskje vært mer reell hvis jeg hadde valgt informanter fra samme felt.

## 6.4 Oppsummering del 2

Utgangspunktet for denne problemstillingen var en undring i forhold til hvilke refleksjoner ledere av tverrfaglige enheter har gjort seg når det gjelder den praktiske tilretteleggingen av samarbeidet i egen enhet. Dette med utgangspunkt i Bourdieus teori, som viser at det hele tiden vil foregå kamp om makt og posisjoner innen ulike felt - noe som vil være en utfordring for det tverrfaglige samarbeidet. Det kommer fram i undersøkelsen at tverrfaglig samarbeid krever en bevisst holdning på flere plan. Det handler både om organisering og praktisk tilrettelegging, men først og fremst handler det om en holdning til - og tro på - tverrfaglig samarbeid som metode. Alle informantene har vært opptatt av at fokus på arbeidsoppgavene

er den viktigste forutsetningen for å få det tverrfaglige samarbeidet til å fungere. Det synliggjør behovet for ulike perspektiver inn og knytter makten til arbeidsoppgavene, ikke den enkelte aktør. På den måten kan makten utnyttes og gjøres strategisk.

Det handler også om den vanskelige balansegangen mellom spisskompetanse på den ene siden og tverrfaglig kompetanse på den andre. Sterke faggrupper kan utfordre og utfylle hverandre i arbeidet, samtidig som ydmykhet i forhold til at det kan finnes andre måter å forholde seg til en problemstilling på er viktig. Det er mye læring i å måtte begrunne sine standpunkter, og dialogen framheves som sentral. Trygge fagpersoner vurderes som viktig med tanke på å kunne åpne opp for andres perspektiver, uten frykt for å miste sitt eget. Det blir således viktig å legge til rette både for spisskompetansen og den tverrfaglige kompetansen. Det handler blant annet om å være bevisst hvor mange personer man ansetter fra hver yrkesgruppe.

Felles møtepunkter fremheves som en nødvendig forutsetning for det tverrfaglige samarbeidet. Det er i dialogen med andre yrkesgrupper at det utvikles en tverrfaglig kompetanse innenfor de ulike felt. Diskusjon og refleksjon rundt ulike forståelsesmåter oppfattes som nødvendig og berikende. Ulikhet bidrar til dynamikk og utvikling i personalgruppa. Det er imidlertid noe uklart i hvilken grad de ulike yrkesgrupper faktisk har kjennskap til hverandres kompetanse utover det man erfarer i det praktiske arbeidet. Det synes også som om begrenset tid er en av de største utfordringene i en hektisk hverdag.

## Kapittel 7 Relevans for sosialt arbeid

Tverrfaglig samarbeid synes å være spesielt viktig i helse- og sosialsektoren hvor mange brukere vil ha behov for sammensatte og koordinerte tjenester (Lauvås og Lauvås 2004, 9). I prinsippprogrammet til Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere (2006-2010, 7) under punktet ”Helhetlige sosial- og helsetjenester” står det:

Sammensatte problemer krever differensierte løsninger og flerfaglige tilnærminger. Den enkelte bruker må ha rett til en fast sosialfaglig kontaktperson, enten dette er barnevernpedagog, sosionom, vernepleier eller velferdsarbeider. Det er nødvendig med en styrking av helhetlige helse- og sosialfaglige perspektiver. Det må sikres at brukernes erfaringer og kompetanse blir brukt på en måte som styrker tjenestenes kvalitet. FO vil i denne sammenheng hevde nødvendigheten av tverrfaglig tilnærming i tjenesteytingen der barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere bidrar med sin kompetanse.

Jeg har ikke i denne studien stilt spørsmål ved *om* sosialfaglig kunnskap er ønsket kunnskap innen ulike felt. Mitt utgangspunkt er at den sosialfaglige kunnskapen er viktig innenfor alle felt og i alle former for samarbeid. Dette fordi den sosialfaglige kunnskapen fokuserer på områder som andre fag ikke vektlegger i samme grad. Sosialt arbeid retter oppmerksomheten både mot enkeltmennesker, grupper og deres forhold til samfunnet (Levin 2004, 15). Det å se personen i sin kontekst er således en viktig og nødvendig kompetanse i sosialt arbeid. Det handler også om sosialarbeideres yrkesidentitet knyttet til solidaritet med utsatte grupper, kamp mot fattigdom og for sosial rettferdighet (Levin 2004, 10). Det vises for eksempel til Andersen og Karlsson (2001, 16-19) som mener psykiske lidelser er tett sammenvevd med individets liv og livsløp. De stiller spørsmål ved om det å forstå psykiske lidelser primært som et individuelt fenomen, egentlig handler om å unngå å stille ubehagelige spørsmål ved hvordan vi organiserer og skaper innhold i dagens samfunn. Det vises også til et innlegg i bladet Psykisk helse 5/2007 hvor det fremheves at den praktiske tilnærmingen i behandlingen av mennesker med psykiske lidelser er minst like viktig som det å snakke om det som er vanskelig (Peder Kjøs 2007, 19). I enkelte fylker i Danmark har man tatt konsekvensen av at sosialsektoren har stor betydning for pasienter mer psykiske lidelser, og derfor lagt den psykiatriske helsetjenesten administrativt under sosialkontoret (Arne Kolstad 2001, 111). Som en av informantene mine sa: ”En må jo ha en bolig før en kan vaske seg, nær sagt. Og før en kan begynne å tenke på... ja, kan jeg få et liv, hva må jeg gjøre da?” Samtidig er det viktig å være bevisst at heller ikke sosialarbeidere kan påberope seg å ha et helhetssyn. Som vi tidligere har sett er det først når ulike yrkesgrupper jobber sammen mot et felles mål, at det kan oppnås noe som tilnærmet kan kalles et helhetssyn. Uansett lengde på grunnutdanning

eller type videreutdanning er det ingen fag som kan se alt. Derfor blir tverrfaglig samarbeid så viktig.

Samtidig er det mange sosionomer som opplever at deres kompetanse ikke blir anerkjent som likeverdig med andre faggrupper (Sofie Normann 2009, 50; Tor Fjeldstad 2007). Mitt utgangspunkt er at dette ikke skjer fordi den sosialfaglige kunnskapen representerer en mindre riktig eller mindre viktig tilnærming. Det handler i større grad om den dynamikken som utspiller seg mellom ulike aktører innen ulike felt, en dynamikk som får konsekvenser for posisjoner og definisjonsmakt som vist i kapittel 4. Denne studien har imidlertid vist at hvis de ulike aktørene ikke blir tillagt lik verdi, er det heller ikke et tverrfaglig samarbeid. Derfor blir lederens rolle viktig.

Svært mange sosialarbeidere vil jobbe i tverrfaglig sammensatte personalgrupper. Økt kunnskap om tverrfaglig samarbeid kan gjøre det lettere å forstå den dynamikken som utspiller seg i dette samspillet. Samtidig mener jeg at det å delta i samarbeid med andre yrkesgrupper kan gjøre oss til bedre sosialarbeidere. Som vi tidligere har sett viser Kvärnström (2009, 90) sin studie at tverrfaglig samarbeid medfører en utdypende kunnskap og bevissthet om egen yrkesgruppes kunnskapsområde. Dette fordi man i større grad blir tvunget til å språkliggjøre sin kunnskap. Det vises i den forbindelse til Anita Røysum (2006, 11-17) som mener sosialt arbeid som fag må tydeliggjøres og synliggjøres. Hun mener målsettingen med en forsknings- og utviklingspraksis må være at den enkelte sosialarbeider får styrket sin bevissthet om hva hun gjør, ved å ordsette og tydeliggjøre det som skjer i praksis. Hun mener det vil bidra til økt bevissthet og stolthet over sosialt arbeid som fag samt bidra til en videre utvikling av faget. Samtidig viser Lauvås og Lauvås (2004, 145) at språkliggjøring av kunnskap er et viktig aspekt ved tverrfaglig samarbeid. De mener store deler av det som i dag er taust, kan artikuleres. De viser til at personer som deler den samme tause kunnskap, har vansker med å artikulere taus kunnskap, men viser til at når personer som ikke deler den samme tause kunnskapen jobber sammen, øker mulighetene for artikulering.

## Kapittel 8 Avslutning, konklusjon og implikasjoner

Denne studien har sett nærmere på fenomenet tverrfaglig samarbeid i lys av Bourdieu og hans teorier om makt og posisjoner. Tverrfaglig samarbeid har fått mye oppmerksomhet de siste årene og har nærmest blitt et honnørord synonymt med godt faglig arbeid. Tverrfaglig samarbeid kan bidra til en mer helhetlig tilnærming til brukernes behov. Det kan også gi bedre fagpersoner ved at man utfyller og korrigerer hverandre. Tverrfaglig samarbeid kan imidlertid også betraktes som et komplekst spenningsfelt hvor ulike interesser og motsetninger er involvert. Mitt utgangspunkt var at det tverrfaglige samarbeidet ikke kan være definert ved den enkelte aktør, men at det må være forankret i systemet generelt og i ledelsen spesielt. Det er bakgrunnen for at jeg i denne undersøkelsen har intervjuet ledere av tverrfaglige enheter.

Denne studien har vist at en bevisst og aktiv holdning til tverrfaglig samarbeid som arbeidsform er nødvendig for å få det til å fungere. Man kan ikke ta det for gitt at det tverrfaglige samarbeidet skal gå av seg selv. Det handler både om sammensetning, organisering og praktisk gjennomføring. Dermed går også utfordringer og suksesskriterier hånd i hånd.

Vi har sett at uklar bruk av begrepet tverrfaglig samarbeid i seg selv kan bidra til utydelighet og ulike forventninger til samarbeidet. Det kan vanskeliggjøre samarbeidet og legge grobunn for konflikter. Det blir således et viktig suksesskriterium å definere hva man legger i begrepet tverrfaglig samarbeid og hvilke forventninger de ulike aktørene har til samarbeidet.

Vi har også sett at en positiv holdning og et ønske om å jobbe på denne måten er et viktig utgangspunkt. Dette fordi alle aktørene jobber tett sammen og er gjensidig avhengig av hverandre. Kompetanse på, og vilje til, samarbeid blir derfor viktig. Det er fundamentet for det videre arbeidet. På den måten blir personlig egnethet viktig. Det handler om kompetanse i et videre perspektiv. Dette fordi tverrfaglig samarbeid representerer en annen type dynamikk og således stiller andre krav til deltakerne. Samtidig er det viktig å være bevisst at samarbeid mennesker imellom er en dynamisk prosess der forholdet mellom aktørene utvikler seg over tid. Det er noe man som leder hele tiden må ha et bevisst forhold til.

Personlig egnethet betyr imidlertid ikke at formell utdannelse er uten betydning. Studien har vist at det er viktig å være bevisst hvordan man setter sammen en tverrfaglig enhet. Dette med

tanke på at de ulike aktørene skal utfylle hverandre i det praktiske arbeidet. Bidragene bør ikke være for like, da vil dynamikken i samarbeidsprosessen bli mindre. Samtidig må de ulike bidragene ikke være så forskjellige at det blir vanskelig å integrere dem.

Fokus på arbeidsoppgavene synes å være en viktig suksessfaktor for å få det tverrfaglige samarbeidet til å fungere. Det synliggjør behovet for ulike perspektiver inn i samarbeidet og knytter makten til arbeidsoppgavene, ikke den enkelte aktør.

Tverrfaglig samarbeid gir en tverrfaglig kompetanse, men det synes også viktig å ta vare på de ulike yrkesgruppenes spisskompetanse. Sterke faggrupper kan utfordre og utfylle hverandre i arbeidet. Gevinsten ligger nettopp i skjæringspunktet mellom det å opprettholde og dyrke fram spisskompetanse, samtidig som den enkelte deltaker må være villig til å oppgi noe av sin autonomi i arbeidet. Det krever en trygg identitet som fagperson, slik at man våger å åpne opp for andres perspektiver uten frykt for å miste sitt eget.

Diskusjon og refleksjon rundt ulike forståelsesmåter oppfattes som nødvendig og berikende for det tverrfaglige samarbeidet. Det innebærer en kvalitetssikring av arbeidet ved at de ulike yrkesgruppene utfyller og korrigerer hverandre. Det blir således et viktig suksesskriterium å finne den rette balansegangen mellom et trygt og velfungerende arbeidsmiljø, og et arbeidsmiljø hvor det er rom for konstruktiv dialog om ulike perspektiver. Frykt for uenighet synes å hemme det tverrfaglige samarbeidet.

Kjennskap til hverandres kompetanse er viktig for at de ulike aktørene skal ha respekt for hverandre, og for at de skal kunne stole på hverandre. Det er også viktig med tanke på å avklare faktisk kompetanse. På den måten unngår man at det ligger forventninger i en personalgruppe som ikke kan innfris, alternativt uoppdaget kompetanse. Det gjør det også enklere å forstå og anerkjenne forskjeller som en nødvendig forutsetning for et dynamisk samarbeid. Det handler ikke bare om teoretisk kunnskap, men også om holdninger og menneskesyn.

Tverrfaglig samarbeid innebærer mange positive muligheter, men det krever at det er tilstrekkelig med tid og ressurser tilgjengelig slik at man virkelig kan benytte seg av de mulighetene som ligger latent i denne samarbeidsformen. Som vi har sett ligger potensialet i tverrfaglig samarbeid nettopp i ulikheten aktørene i mellom, og den dynamikken som dette



skaper. Da må det også legges til rette for at man kan snakke sammen. Det er i dialogen med andre at det oppstår en mer rikholdig forståelse av en gitt problemstilling.

Tverrfaglig samarbeid er altså en måte å organisere arbeidet på som forutsetter visse byggesteiner som er gjensidig avhengig av hverandre. Det forutsetter at det ansettes personer fra ulike yrkesgrupper som kan utfylle hverandre i det praktiske arbeidet. Videre forutsetter det likeverdighet mellom de ulike aktørene slik at alles kompetanse og ulike perspektiver får komme til uttrykk. Det forutsetter igjen at man har tid og rom for dialog. Hvis en av disse faktorene ikke er til stede, blir det vanskelig å få det tverrfaglige samarbeidet til å fungere.

Bourdieu's teori viser hvordan det hele tiden vil foregå kamp om makt og posisjoner i et felt, noe som vil få betydning for et tverrfaglig samarbeid. Studien har vist at lederens rolle er viktig med tanke på å drive det tverrfaglige samarbeidet framover. Det handler om å være bevisst den dynamikken som utspiller seg i egen enhet. Det handler også om å holde kampene i sjakk. Samtidig har denne studien vist at alle i et tverrfaglig samarbeid er ansvarlig for å få det tverrfaglige samarbeidet til å fungere. Det betyr at man må ta ansvar for å bidra med sin kunnskap, og legge til rette for at andre skal få komme fram med sine bidrag. Det betyr også at man har ansvar for å gi beskjed hvis det er noe man ikke er fornøyd med. Tverrfaglig samarbeid forutsetter åpenhet og respekt for hverandre, da blir det viktig at all uenighet kommer opp på bordet.

Brukermedvirkning er et viktig element i tverrfaglig samarbeid, og flere forfattere har problematisert begrepet tverrfaglig samarbeid med tanke på at det i teorien ekskluderer brukerne og deres kompetanse. Bruk av begreper er alltid viktig, da det bevisst eller ubevisst vil være styrende for våre handlinger. På lik linje med begrepet tverrfaglig samarbeid kan også begrepet brukermedvirkning bli tomt og innholdsløst hvis man ikke er bevisst hvordan det kommer til praktisk anvendelse. Med utgangspunkt i Bourdieu og hans teorier, handler brukermedvirkning i stor grad om hvilken verdi brukernes egen kompetanse og erfaring tillegges. Blir brukernes kompetanse vurdert på samme måte som annen feltspesifikk kompetanse, hvilken verdi får i så fall disse kortene og hvor i hierarkiet blir man således plassert? Dette er spørsmål jeg ikke har fått svar på i denne undersøkelsen, men som det er mulig å undersøke nærmere i en annen sammenheng.

Jeg har bevisst valgt informanter fra ulike yrkesgrupper. Dette fordi jeg ønsket å se nærmere på om det var noen åpenbare forskjeller i måten de forholdt seg til temaet tverrfaglig samarbeid på. Jeg har ikke funnet slike forskjeller. Informantene har vært svært samstemte i sine uttalelser - selv om de har vektlagt ulike aspekter ved det tverrfaglige samarbeidet. Det synes i større grad å handle om holdninger, kunnskap og interesse i forhold til tverrfaglig samarbeid som arbeidsform.

Jeg har ikke sett nærmere på kjønn i denne undersøkelsen, men Steenberg (2007) sin undersøkelse tyder på at kjønn kan være en viktig faktor i tverrfaglig samarbeid. Dette på bakgrunn av at menn synes å tåle uenighet bedre enn kvinner. Det finnes det helt sikkert noen gode forklaringer på, og kan eventuelt være en spennende problemstilling for en annen masteroppgave.

Det hadde også vært interessant å se nærmere på hvilken betydning det har om man skal innføre tverrfaglig samarbeid i en allerede eksisterende enhet eller om man skal starte noe nytt. Dette på bakgrunn av at man ved oppstart av en ny enhet i større grad har mulighet for å avklare noen forventninger i forkant. Det får det eventuelt bli opp til noen andre å se nærmere på.

Denne studien viser i hvert fall at for mine informanter er tverrfaglig samarbeid ikke bare et teoretisk honnørord, men en måte å organisere arbeidet på som de virkelig har tro på, og som de mener gir en bedre og mer helhetlig tilnærming til brukernes behov.

## Kapittel 9 Litteraturliste

Aakvaag, Gunnar C. 2008. *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Aanderaa, Inger. 2000. *Relasjoner i teamarbeid. Et psykodynamisk perspektiv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Andenæs, Agnes. 1991. *Fra undersøkelseobjekt til medforsker? Livsformsintervju med 4-5 åringer*. Nordisk psykologi, 43.

Andersen, Anders Johan W. og Bengt Karlsson. 2001. Introduksjon. I *Psykiatri i endring – forståelse og perspektiv på klinisk arbeid*. 2.utgave. Andersen og Karlsson (red.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Axelsson, Susanna Bihari og Runo Axelsson. 2009. Altruisme i tverrprofesjonelt samarbeid og ledelse. I *Tverrprofesjonelt samarbeid i praksis og utdanning*. Elisabeth Willumsen (red.). Oslo: Universitetsforlaget.

Bjørnå, Hilde. 2007. Vilkår for samarbeid på tvers i samfunnsvitenskapen. I *Disiplinenes grenseland. Tverrfaglighet i teori og praksis*. Nyseth, Jentoft, Førde og Bærenholdt (red.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Bourdieu, Pierre og Lois J.D. Wacquant. 1995. Den kritiske ettertanke. Grunnlag for samfunnsanalyse. Oslo: Det Norske Samlaget. I *Vitenskapsteori*. Master i sosialt arbeid. Høgskolen i Oslo. 2009.

Bourdieu, Pierre. 2000. *Den maskuline dominans*. Oslo: Pax Forlag AS.

Fjeldstad, Tor. 2007. "Både sosialarbeider og terapeut – Sosionomers profesjonelle rolle i psykisk helsevern for barn og unge". Oslo: Høgskolen i Oslo.

Foucault, Michel. [1970] 1999. *Diskursens orden*. Oslo: Spartacus Forlag AS.

- Glavin, Kari og Bodil Erdal. 2000. *Tverrfaglig samarbeid i praksis*. Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Jentoft, Svein. 2007. Tverrfaglig marin ressursforvaltning. I *I disiplinenes grenseland. Tverrfaglighet i teori og praksis*. Jentoft, Førde og Bærenholdt (red.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Kolstad, Arnulf. 2001. Mental hese, sykdom og samfunn. I *Psykatri i endring – forståelse og perspektiv på klinisk arbeid*. 2.utgave. Andersen og Karlsson (red.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Kvale, Steinar. 1997. *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Lauvås, Kirsti og Per Lauvås. 2004. *Tverrfaglig samarbeid – perspektiv og strategi*. 2.utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- Levin, Irene. 1994. *Stefamilien – variasjon og mangfold*. Oslo: Aventura Forlag AS.
- Levin, Irene. 2004. *Hva er sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Lingås, Lars Gunnar. 2005. *Ansvar for likeverd. Etikk i tverrfaglig arbeid med habilitering og rehabilitering*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Lingås, Lars Gunnar. 2008. *Etikk og verdivalg i helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Nyseth, Torill, 2007. Introduksjon. I *I disiplinenes grenseland. Tverrfaglighet i teori og praksis*. Jentoft, Førde og Bærenholdt (red.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Ringdal, Kristen. 2001. *Enhet og mangfold*. 2.utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

Ringholm, Toril. 2007. Tverrfaglighet – en eremitt-tilværelse? – om risikoen ved tverrfaglighet. I *I disiplinenes grenseland. Tverrfaglighet i teori og praksis*. Jentoft, Førde og Bærenholdt (red.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Schaaning, Espen. 1996. ”Diskursens materialitet – Del 1: Foucault”. I *vitenskapsteori*. Master i sosialt arbeid. Høgskolen i Oslo. 2009.

Solli, Susanna M. 1998. Bourdieu og konstruksjonen av forskningsobjektet. I *Modernitet – refleksjoner og idébrytninger. En antologi.*, Elisabeth L`Orange Furst og Øystein Nilsen (red.). Oslo: Cappelen Akademiske Forlag. I *vitenskapsteori*, Master i sosialt arbeid. Høgskolen i Oslo. 2009.

Sørensen, Anne Scott. 2008. Nye kulturstudier: En innføring. Oslo: Spartacus. I *vitenskapsteori*. Master i sosialt arbeid. Høgskolen i Oslo. 2009.

Widerberg, Karin. 2001. *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.

Wilken, Lisanne. 2008. ”*Bourdieu, Pierre*”. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.

Willumsen, Elisabeth. 2009. Tverrprofesjonelt samarbeid i praksis og Utdanning i helse- og sosialsektoren. I *Tverrprofesjonelt samarbeid i praksis og utdanning*. Elisabeth Willumsen (red.). Oslo: Universitetsforlaget.

Ødegård, Atle. 2009. Konstruksjoner av samarbeidet. I *Tverrprofesjonelt samarbeid i praksis og utdanning*. Elisabeth Willumsen (red.). Oslo: Universitetsforlaget.

### **Tidsskrifter:**

Njøs, Peder. 2007. Psykonomer trengs. I *Psykisk helse* nr.5. Oslo: Rådet for psykisk helse.

Normann, Sofie. 2009. *Vi må se hele barnet*. Fontene 3/09. Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere

Røysum, Anita. 2006. Sosialt arbeid som kunnskap. I *Sosialt arbeid. Refleksjoner om kunnskap og praksis*. Anita Røysum (red.). Oslo: Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere.

Prinsippprogram og vedtekter for FO 2006-2010. Oslo: Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere.

### **Internett:**

Gabrielsen, Birte. 2009. *Godt tverrfaglig samarbeid? Kvalitativ undersøkelse om funksjonen av det tverrfaglige samarbeidet i København-modellen*. Institutt for spesialpedagogikk, Universitetet i Oslo.  
<http://www.duo.uio.no/publ/isp/2009/92530/MasteroppgaveDUOpdfbib1.pdf> (lastet ned 30.05.2010).

Skeie, Ivar. 2003. *Behandling av stoffmisbrukere – tverrfaglighet og etiske dilemmaer*. Utposten – blad for allmenn – og samfunnsmedisin. Årgang 32, nr.3.  
<http://www.uib.no/isf/utposten/2003nr3/utpo3307.htm> (lastet ned 01.04.2010).

Steenberg, Ann-Elizabeth. 2007. *Forhold som hemmer og fremmer samarbeidet i tverrfaglige team. Implikasjoner for psykologrollen ved en sengepost i psykisk helsevern*. Psykologisk Institutt. Universitetet i Oslo.  
[http://www.duo.uio.no/publ/psykologi/2007/66450/HOVEDOPPGAVE\\_AESTEENBERG.pdf](http://www.duo.uio.no/publ/psykologi/2007/66450/HOVEDOPPGAVE_AESTEENBERG.pdf) (lastet ned 23.02.2010)



Anita Røysum  
Avdeling for samfunnsfag  
Høgskolen i Oslo  
Postboks 4 St. Olavs plass  
0130 OSLO

Vår dato: 08.02.2010

Vår ref: 23459 / 2 / LMR

Deres dato:

Deres ref:

## KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 18.01.2010. Meldingen gjelder prosjektet:

23459	<i>Tverrfaglig samarbeid - pynt eller praksis</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Høgskolen i Oslo, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Anita Røysum</i>
Student	<i>Gro Jacobsen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

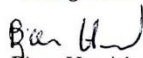
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, vedlagte prosjektvurdering - kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, [http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk\\_stud/skjema.html](http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html). Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.06.2010, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

  
Bjørn Henrichsen

  
Linn-Merethe Rød

Kontaktperson: Linn-Merethe Rød tlf: 55 58 89 11  
Vedlegg: Prosjektvurdering  
Kopi: Gro Jacobsen, Kjelsåsveien 77 C, 0491 OSLO

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. [nsd@uio.no](mailto:nsd@uio.no)  
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. [kyrre.svarva@svt.ntnu.no](mailto:kyrre.svarva@svt.ntnu.no)  
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. [nsdmaa@sv.uit.no](mailto:nsdmaa@sv.uit.no)

## ***Vedlegg 2. Forlengelse NSD***

Hei,

Viser til innsendt statusrapport for prosjektet 23459 "Tverrfaglig samarbeid - pynt eller praksis".

Personvernombudet har nå registrert 31. desember 2010 som ny dato for prosjektslutt og anonymisering av data. Vi vil da rette en ny statushenvendelse.

Ta gjerne kontakt dersom noe er uklart.

--

Vennlig hilsen

Linn-Merethe Rød  
Fagkonsulent

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
Personvernombud for forskning  
Harald Hårfagres gate 29, 5007 BERGEN

Tlf. direkte: (+47) 55 58 89 11

Tlf. sentral: (+47) 55 58 21 17

Faks: (+47) 55 58 96 50

E-post: Linn.Rod@nsd.uib.no

[www.nsd.uib.no/personvern](http://www.nsd.uib.no/personvern)



### ***Vedlegg 3 Informasjonsskriv***

Prosjektet er en masteroppgave i sosialt arbeid ved Høgskolen i Oslo, avdeling for samfunnsfag.

Tittel: Tverrfaglig samarbeid – pynt eller praksis?

Formålet med prosjektet er å belyse problemstillinger knyttet til temaet tverrfaglig samarbeid. Jeg er ikke ute etter noen fasitsvar, men en refleksjon rundt aktuelle problemstillinger som omhandler temaet.

Jeg vil foreta en kvalitativ studie. Jeg ønsker å intervju 5 nåværende eller tidligere ledere av tverrfaglige enheter. Jeg vil gjøre bruk av personlige intervjuer. Intervjuene vil bli tatt opp på bånd og vil bli transkribert i sin helhet. Deretter vil intervjuet bli slettet fra båndopptaker.

Jeg vil ikke gjøre bruk av personopplysninger annet enn yrkesgruppe og ledererfaring. Navn, kjønn og arbeidssted vil ikke framkomme. Dette for å ivareta anonymitet.

Intervjuene vil inngå i masteroppgaven.

Det er selvfølgelig frivillig å delta i prosjektet. Det er også mulig å trekke sitt samtykke underveis. Innsamlede opplysninger vil da bli anonymisert.

Prosjektet er planlagt avsluttet juni 2010. Sletting av data vil være foretatt innen prosjektets slutt.

For ytterligere opplysninger;

Gro Jacobsen, student tlf.41807368

Anita Røysum, daglig ansvarlig HiO tlf.22453648

## ***Vedlegg 4 Intervjuguide ledere***

- Egen profesjon?
- Hvilke profesjoner er representert i din enhet og hvilke vurderinger ligger til grunn for denne sammensetningen?
- Hva mener du er positivt med denne sammensetningen og hvorfor? Kan du gi noen eksempler på dette?
- Hva er utfordringene med denne sammensetningen og hvorfor? Kan du gi noen eksempler på dette?
- Er det noe i ettertid du ville ha gjort annerledes med tanke på sammensetningen?
- De ulike yrkesgrupper vil jo nødvendigvis ha ulike tilnæringsmåter i arbeidet. Hva tenker du om dette? Hvilke konsekvenser tror du dette har i det praktiske arbeidet? Og på hvilken måte har dette vært i fokus i det praktiske arbeidet?

### Tverrfaglig samarbeid;

- Hva legger du i begrepet tverrfaglig samarbeid?
- Kan du gi noen eksempler der det tverrfaglige samarbeidet har fungert godt?
- Hva mener du er de største utfordringene knyttet til tverrfaglig samarbeid? Har du noen eksempler der dette har vanskeliggjort arbeidet?
- På hvilken måte er tverrfaglig samarbeid et tema i det daglige arbeidet?
- Hva mener du er de viktigste kriteriene for at et tverrfaglig samarbeid skal fungere? Hvordan implementeres dette i det daglige arbeidet?
- Opplever du at alle yrkesgrupper er likestilt i enheten? Hvordan kommer dette til uttrykk i det daglige arbeidet? Hvilken betydning har dette i forhold til samarbeidet og de avgjørelser som blir tatt?
- I hvilken grad tror du de enkelte profesjonene kjenner til hverandres kompetanse og metodiske tilnærminger?
- Har dette vært et tema i personalgruppa? Eventuelt på hvilken måte?
- Hvordan forholder enheten seg til faglig uenighet?
- Hvilke råd vil du gi til andre som ønsker å starte tverrfaglige enheter?

## ***Vedlegg 5 Intervjuguide veileder***

Er det slik at personalgrupper som er tverrfaglig sammensatt har større utfordringer enn andre?

I så fall; på hvilken måte? Hva er de største utfordringene?

Kan du forteller litt om den jobben du har? Hvordan går dere fram?

Hva er de viktigste momentene i det å skape et godt tverrfaglig miljø?

Hvilken betydning har ulik grad av makt i det tverrfaglige samarbeidet?

Hvordan håndterer personalgruppene ulikhet og enighet?

Er det noe de har en offensiv holdning til eller noe de prøver å unngå?



Høgskolen i Oslo, Avdeling for samfunnsfag  
Oslo 2010