

"Sammen for gode løsninger"



Erfaringer med tverrfaglig samarbeid

Masteroppgave i pedagogikk, fordypning spesialpedagogikk

Unn- Elisabeth Fjerstad

NTNU

August 2010

Forord

Det å skrive en masteroppgave har vært en spennende reise gjennom litteraturens verden, og møte med mange spennende mennesker. Jeg har oppdaget nye sider ved samarbeid og møtt personer med mye livserfaring.

Jeg ville skrive en oppgave som tar for seg samarbeidet rundt barn og unge i risikogrupper. Det å jobbe tverrfaglig - finne de gode løsningene sammen - vil gi bedre og mer adekvate tiltak til disse barna. Gjennom hele min yrkeskarriere har jeg samhandlet med ulike yrkesgrupper, men alltid med samme mål for øyet - barnet i sentrum. Jeg ønsket dermed å se nærmere på hvilke erfaringer andre har gjort gjennom tverrfaglig tilnærming.

Erfaringer viser at det er viktig med samarbeid på tvers av etater for å sikre at barn og unge får de best mulige tiltakene. Vi skal arbeide sammen for å finne de beste løsningene. Vi skal ha tillit til hverandres kompetanse, og være trygg i egen rolle. Når man jobber tverrfaglig, ønsker man å se resultater av samarbeidet man har.

Jeg vil rette en stor takk til samarbeidsteam for barn og unge i Stjørdal kommune, og spesielt mine tre informanter. Dere har gjort det mulig for meg å finne ut hvilke erfaringer som er gjort i forhold til tverrfaglig samarbeid. Dere har kommet langt i denne prosessen, og det er mange kommuner som vil ha nytte av de erfaringene dere har gjort dere.

Også en stor takk rettes til min familie som har gjort dette arbeidet mulig. Dere har stilt opp når jeg har hatt behov for å skrive, og vist forståelse for det. Takk til tante, som har lest korrektur på oppgaven. Jeg vil også si takk til min veileder, Sidsel Skaalvik, for hennes engasjement og faglige dyktighet gjennom denne prosessen. Hun har vært en inspirasjonskilde på veg mot målet.

*Unn- Elisabeth Fjerstad
August 2010*

Innholdsfortegnelse

Kapittel 1: Innledning.....	4
Problemstilling.....	6
Oppbygging av masteroppgaven.....	6
Kapittel 2: Teori.....	7
Systemteori.....	7
Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell.....	8
Kommunikasjon.....	10
Dialogmodellen.....	12
Sosiale nettverk.....	13
Eksempel på sosiale nettverk.....	14
PMTO.....	14
Mestring uten filter.....	16
Gode hjelpere, glade barn.....	17
Kapittel 3: Forskningsmetode.....	19
Valg av metode.....	19
Valg av informanter.....	21
Intervjuguide.....	22
Gjennomføring av intervjuene.....	23
Etiske refleksjoner.....	23
Redigering av informasjon.....	25
Reliabilitet og validitet.....	25
Kapittel 4: Analyse av dataene.....	27
Demografisk beskrivelse av informantene.....	27
Sammensetting av teamet.....	28
Oppfatninger av tverrfaglig samarbeid.....	30
Hindringsfaktorer og erfaringer.....	32
Erfaringer med å arbeide i team.....	35
Resultater av samarbeid/ måloppnåelse.....	38
Kapittel 5: Drøfting av resultater.....	43
Rammefaktorer.....	43
Trygghet til hverandre.....	43
Tillit til og respekt for hverandres kompetanse.....	44
Hindringsfaktorer.....	
Felles mål og holdninger.....	45
Tanker videre.....	45
Vedlegg 1: Intervjuguide.....	48
Vedlegg 2: Gruppeintervju.....	50
Litteraturliste.....	51

*De vennlige ord som
som sies i dag,
kan bære frukter
i morgen.*

Mahatma Gandhi

Kapittel 1: Innledning

Vi leser stadig i media om barn og unges voksende psykososiale vansker, om utfordrende elever i skolen, omsorgssvikt og vold. Dette er realiteter, selv om det ikke alltid er sikre tall. I følge Helsedepartementet (2003) ser de en økning i de psykososiale problemene hos unge. Problemene er komplekse og sammensatte, og det er større mulighet til å få fram et helhetlig bilde av situasjonen ved tverrfaglig samarbeid. Et slikt samarbeid mellom ulike instanser, vil kunne skape bedre kvalitet på den hjelpen barnet og familien blir tilbudt. Noen barn har sammensatte problemer som varer over tid, og de enkelte enheter arbeider hver for seg og ut fra ulike målsettinger. Fra ulike hold kreves og forventes det at det samarbeides om disse barna for å kunne gi tidligere og bedre hjelp. Det forebyggende arbeidet må organiseres nærmest mulig barna. For å forebygge og for å løse mindre saker må nærmiljøet styrkes som arena. Foreldrene er barnas største ”ressurs”, og de har størst mulighet til å påvirke sine barns utvikling. Man ser at det er en stor utfordring å engasjere foreldrene i samarbeidet med ungdom. Barn med utfordrende atferd skaper ofte problemer for barnet selv, familien og andre i nærmiljøet. Det er viktig for familien at de får riktig hjelp til riktig tid.

En far sier det slik: Alle har en mening om hva som er best for ungen min, og alle enheter mener det de jobber med er viktigst. Hvem kan hjelpe meg å velge hva som bør gjøres når?

Det er viktig å tenke helhetlig når det gjelder tiltak rundt barn og unge i risikogrupper. Tverretatlig og tverrfaglig samarbeid er en metode for å oppnå resultater i arbeidet. En felles målsetting og et felles siktemål vil lette samarbeidet. Det er også viktig med en klar fordeling av ansvarsforholdene. Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid framheves ofte som en av de viktigste elementene i det forebyggende arbeidet. I kommunene må det legges til rette for samarbeid, og kommunene må ha mål, planer og organisatoriske løsninger som muliggjør dette samarbeidet (Glavin og Erdal, 2007).

Det er mange kommuner som har et overordnet mål om at alle barn skal sikres gode oppvekstvilkår. Dette gjelder både utviklingsmuligheter og den hjelp og støtte de har behov for. Tverrfaglig samarbeid og satsing på forebyggende tiltak kreves i dette arbeidet. Tidlig intervensjon av tiltak igangsatt på lavest mulig nivå vil øke mulighetene til å lykkes med problemløsning. Samarbeid krever forankring i ledelsen, og det må være klare rutiner og avtaler. (Glavin og Erdal, 2007).

Tidlig innsats til barn og unge har best effekt dersom det er sammenheng og konsistens i hjelpen. Det er erfaringer med at for mange ansatte i de medisinske og pedagogiske instansene ikke vet nok om tjenestene som barnevern, sosialkontor, familievernkontor og trygdekontor yter. Derfor ser man viktigheten av et team bestående av representanter fra de ulike instansene som kommer i kontakt med barn og unge i risikogrupper. Det skjer alt for ofte at flere jobber med samme sak og ikke kjenner til hverandre. Altså er det viktig med målrettet samarbeid omkring barn med store behov. Det krever samhandling både mellom etater på kommunalt nivå, og mellom kommunene og de spesialiserte tjenestene. Når barn mottar tjenester fra flere ulike instanser, vil det alltid være en fare for at tilbudet blir fragmentert. Det vil bestandig være et behov for samordning av tjenestetilbudet for å sikre helhetstenkning og brukermedvirkning (Gjærum og Ellertsen, 2002).

Stjørdal kommune har et samarbeidsteam, der tverrfaglig samarbeid ifht barn og unge i risikogrupper er sentralt. Dette teamet består av enhetsledere fra etater som jobber med barn og unge. De jobber ofte med de samme barna, og dette tette samarbeidet gjør at de har mulighet for å tilpasse optimalt tilbudet. Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid bidrar til å øke kompetansen og øke kunnskapsnivået hos de ulike yrkesutøverne. Ulike samarbeidssystemer er prøvd ut i kommuner, og her er økt kompetanse beskrevet som en gevinst (Lørenskog- prosjektet, Varden- prosjektet, i Glavin og Erdal, 2007).

Fylkesmannen og Helsetilsynet i Nord- Trøndelag gjennomførte våren 2008 tilsyn med barnevern og øvrige helse- og sosialtjenester i Stjørdal kommune. De undersøkte om de tre kommunale tjenestene ved behov samarbeidet om å gi utsatte barn og unge riktige tiltak og tjenester til rett tid. Tilsynet avdekket at Stjørdal kommune ikke sikrer tilstrekkelig samordning av tjenester til utsatte barn og unge (Rapport fra tilsyn, 2008). I etterkant av dette tilsynet, har de utarbeidet plan for samarbeid.

Motivasjonen for å starte på dette prosjektet var både personlig og faglig. Jeg har jobbet tverrfaglig gjennom hele min arbeidskarriere, fra assistent, til miljøterapeut, så avdelingsleder og pedagogisk psykologisk rådgiver. Den kompetansen som jeg har fått gjennom å dele erfaringer med andre yrkesgrupper, har gitt meg stor respekt for menneskene jeg har samarbeidet med. Og ikke minst den hjelpen vi har gitt barn, ungdom og familier som trenger det, gjennom den brede kompetansen vi har hatt. Gjennom denne masteroppgaven vil jeg finne ut om tverrfaglig samarbeid gir bedre og riktig hjelp til barn, ungdom og familier som trenger det. I tillegg ser jeg viktigheten av å finne muligheter for å bedre tverrfaglig samarbeid.

Med utgangspunkt i mine egne erfaringer som pedagogisk, psykologisk rådgiver i PPT, og med Bronfenbrenners økologiske systemteori som bakgrunn, har jeg tenkt å se på de erfaringer som er gjort i forhold til tverrfaglig samarbeid i Stjørdal kommune i forhold til målgruppen. Dette vil jeg se på ut fra et systemteoretisk perspektiv. Jeg vil også se på hva som kan gjøres for å videreutvikle et slikt tverrfaglig samarbeid. Jeg vil se på lavterskeltilbudene som kommunen har startet, og som er et resultat av tverrfaglig samarbeid.

Problemstillingen for min masteroppgave blir som følger:

Hvordan fungerer tverrfaglig samarbeid i kommunen, og hvilke erfaringer gjør deltakerne i samarbeidsteam for barn og unge seg rundt dette temaet. I tillegg vil jeg se på fordeler og ulempes med tverrfaglig samarbeid.

Oppbygging av masteroppgaven

I det innledende kapittelet presenterte jeg bakgrunnen for emnet. I tillegg kom jeg med en problemstilling som jeg vil belyse gjennom denne oppgaven. I det neste kapittelet, *kapittel 2*, vil jeg presentere aktuell teori relatert til tverrfaglig samarbeid. I *kapittel 3* beskrives forskningsmetoden som benyttes, nemlig den kvalitative metoden, og bruk av det kvalitative forskningsintervjuet. *Kapittel 4* omfatter analyse av datainnsamlingen. Her presenterer jeg funnene gjort gjennom intervjuene. I *kapittel 5* kommer jeg med en presentasjon av funnene og tanker videre rundt temaet tverrfaglig samarbeid.

*Praksis bør alltid
bygge på god teori.*

Leonardo da Vinci

Kapittel 2: Teori

Systemteori

Økologi er egentlig et biologisk begrep, og ordet kommer fra det greske "oikos", som betyr hus, hjem og bolig (Andersson, 1985). Økologi som vitenskap bygger på Charles Darwins teori om evolusjon (Wicker, 1979). Ordet ble først benyttet på 1860- tallet, og det var for å betegne læren om sammenhengen mellom levende organismer, inklusive mennesker og deres miljø (Andersson, 1985). Sosialantropologene var noen av de første som anvendte økologisk perspektiv på menneskers atferd. De var opptatt av den kulturelle konteksten der atferden fant sted. Senere har også vitenskaper som sosiologi og psykologi benyttet det økologiske begrepet i vitenskapelig arbeid.

Økologisk teori bygger på generell systemteori. Systemteori er videreutviklet med dynamiske og humanistiske dimensjoner, slik at den kan anvendes i fag som pedagogikk og psykologi (Klefbeck og Ogden, 1995). Systemteori er en fellesbetegnelse på tenkemåter innenfor ulike vitenskaper, der en bruker begrepene system og modell. Det er det enkelte individ som er i interaksjon med ulike sosiale systemer. Vi finner denne tenkemåten innenfor fag som psykologi, sosiologi, pedagogikk og sosialt faglig arbeid. Fellestrekk i sosial systemteori er at aktørene deltar i et system der den enkelte påvirker helheten og selv blir påvirket av denne helheten (Eide og Eide, 2000, i Nordahl, 2006). Det er mønstrene og samspillet mellom individene i det sosiale fellesskapet som er i fokus i den sosiale systemteorien. I systemteorien opereres det med et hierarki av organisasjonsnivåer. Hvert av nivåene er mer komplekse og bygger på det foregående. Hvert nivå har egenskaper som man ikke finner igjen på lavere nivå.

Når ei gruppe mennesker jobber sammen om samme sak, kommuniserer og samhandler, etableres det mønstre og strukturer som gjør at de blir et sosialt system. Dette påvirker den senere kommunikasjonen og samhandlingen i gruppen.

Et system kan defineres som *"an organized arrangement of elements consisting of a network of interdependent and coordinated parts that functions as a unit"* (Barnes, 1994). Systembegrepet baserer seg på at alt levende har noe felles. Et system består av objekter, med relasjoner mellom objektene og deres egenskaper. Systemet har identitet og grenser. Mennesket selv, og det miljøet det befinner seg i, betraktes som et åpent system. Systemet står i vekselvirkning med andre systemer, og informasjon og andre påvirkninger kan fritt bevege seg mellom systemene. Mennesker er deler av sosiale systemer som inngår i andre sosiale systemer på lokalt og nasjonalt plan (Ogden, 1987).

Økologisk systemteori er en helhetlig og mangfoldig teori eller et perspektiv. Vi kan hevde at det er en eklektisk teori eller paraplyteori som, når det kommer til kartlegging og tiltak, er inkluderende mer enn ekskluderende. Klefbeck og Ogden (1995) kaller det en metateori eller en teori som andre teorier kan innpasses i. Som tidligere sagt, foregår det i sosiale systemer interaksjon i form av kommunikasjon og direkte sosial samhandling mellom aktørene. Denne interaksjonen skaper så et system, og senere samhandling kan påvirkes av dette systemet. Sosial påvirkning foregår enten vi vil eller ikke. Påvirkningen foregår når individer forholder seg til andre individer (Nordahl, 2006).

En av de sentrale teoretikerne på dette området er **Uri Bronfenbrenner**, som gjennom sin utviklingsøkologi forsøker å sammenfatte vekst og sosialisering til en forståelig helhetsmodell. Han vektla gjensidighetsperspektivet. Mennesket utvikler seg i kraft av samhandling og gjensidighet med sitt miljø (Bronfenbrenner, 1979). På mange måter var dette en reaksjon mot tradisjonell utviklingspsykologi med fokus på den enkeltes individuelle egenskaper, utvikling og vekst av disse, og også mot sosiologiske forklaringsmodeller som vektla miljøet og strukturene rundt som det avgjørende.

Bronfenbrenner definerer utvikling slik: *Utvikling er definert som personens utvikling av begrepsoppfatning av det økologiske miljø, og hans relasjon til det, og personens kapasitet til å oppdage, opprettholde eller forandre dets egenskaper* (Bronfenbrenner 1979:9)

Bronfenbrenner beskriver systemet som konsentriske sirkler fra individ via mikro-, meso-, ekso- og makro. Bronfenbrenner sier også at utvikling skjer innenfra og ut. Man kan vel konkludere med at utvikling skjer som et dynamisk samspill begge veier.

Bronfenbrenner beskriver **mikrosystemet** slik: *Et mikrosystem er et mønster av aktiviteter, roller og interpersonlige relasjoner som erfares av den utviklende person i en gitt setting med særegne fysiske og materielle karakteristika.* (Bronfenbrenner 1979:22).

Mikrosystemet er den innerste sirkelen i systemet. Dette er primært en situasjon der to eller flere mennesker møtes i samhandling, ansikt til ansikt. Mikronivået utgjør de situasjoner hvor personen er til stede, gjør noe selv eller påvirkes av andre tilstedeværende, og av ting (Bø, 2000). Dette nivået kjennetegnes av de nære båndene mellom aktørene. Mikrosystemet kan være både heimen og andre arenaer: skolen, barnehagen, slekt, familie eller nabolag. Man må forholde seg til disse arenaene, enten frivillig eller pålagt (Westerdahl, 2000).

Mesosystemet består av flere mikrosystemer, og Bronfenbrenner definerer mesosystemet slik: *”Et mesosystem utgjør det innbyrdes forhold (interrelations) blant to eller flere settinger eller mikrosystemer som den utviklende person aktivt deltar i”*

(Bronfenbrenner 1979:25). Dette er forholdet mellom to eller flere miljøer som mennesker deltar aktivt i, dvs forholdet mellom to eller flere mikrosystemer. Dette er et system (eller et sett av mikrosystemer) som vi ”pendler” mellom. Bø (2000) sier at vi kan kalle dette mesosystemet for *forbindelseslinjer* mellom ulike mikrosystemer. Jo bedre positive relasjoner det er mellom de ulike mikrosystemene, jo større trygghet og fungering vil vi få.

Eksosystemet er de systemer, instanser eller strukturer som i mer direkte form har innsflytelse og påvirkning på mesosystemet som barn eller ungdom med sosiale og emosjonelle vansker deltar i. Dette er systemer der de sjelden eller aldri deltar direkte, men hvor viktige rammefaktorer legges for deres egentlige hverdag. Det er i denne sirkelen vi kan plassere de tverrfaglige teamene. De jobber med tilrettelegging og tiltak for barn og unge, men barnet selv deltar sjelden, eller aldri.

Makrosystemet viser til den kulturelle helhet som vi lever og beveger oss i. Dette innbefatter ideologier, verdier, grunnleggende normer og moral, religiøs påvirkning, politikk, økonomi, kjønnsrollemønstre og strømninger som påvirker oss via media. Et generelt trekk ved dette er at makrosystemet har beveget seg fra et nasjonalt til et mer internasjonalt fundament. Dette er noe vi daglig beveger oss i, noe vi tilvennes. Vi evner dermed ikke å se at vi påvirkes både privat og profesjonelt.

Bronfenbrenner (1979) beskriver sitt bidrag til utviklingsøkologien som en videreføring av Kurt Lewins teorier. Lewin (1951) var den første som drøftet økologiske prinsipper i en psykologisk sammenheng. Han studerte individers og gruppers atferd som en funksjon av hendelser i deres påvirkningsfelt (life-space). Påvirkningsfeltet definerte han som summen av alle faktorer som påvirker individers atferd på et bestemt tidspunkt.

Bronfenbrenner (1979) sier noe det samme som Lewin; at det er omgivelsene slik de blir oppfattet av den enkelte person som er av betydning for atferd og utvikling. Ut fra dette kan vi se på hvordan mennesker oppfatter de forholdene de samarbeider under, og få en forståelse for hvorfor de handler som de gjør.

Westerdahl (2000) sier at Bronfenbrenners modell er et forsøk på å dele inn vår sosiale verden slik at vi kan analysere situasjonen ut fra flere arenaer. Dette vil være nødvendig for å kunne iverksette tiltak, og definere hvilke tiltak som gir best mulig hjelp til de som trenger det. I følge Bronfenbrenner henger alle systemene sammen, og de påvirker hverandre gjensidig. For det tverrfaglige samarbeidet er det viktig å ha kjennskap til de ulike systemene for å kunne gi best mulig råd og veiledning, samt igangsetting av tiltak.

Kommunikasjon

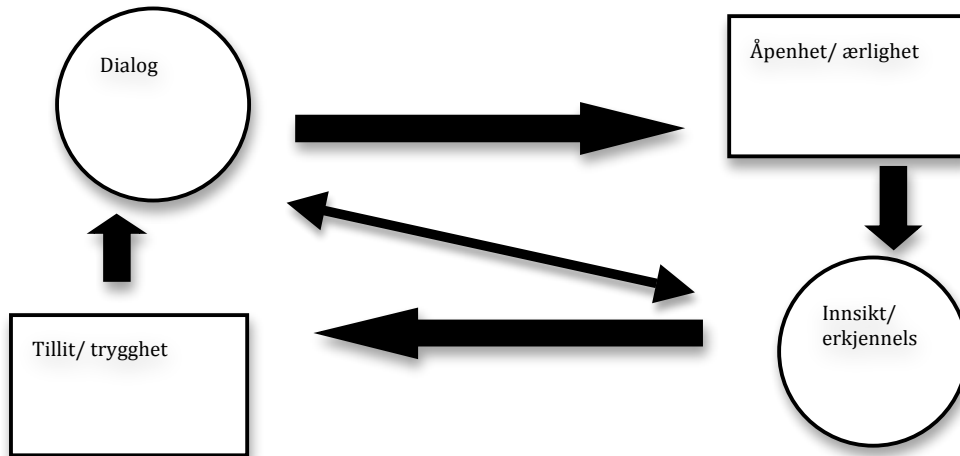
Kommunikasjon er vesentlig i det sosiale liv, både for barn og voksne. Hargie (1994) er interessert i hvordan individenes evne til samspill med andre er. Dette kaller han "kompetanse i kommunikasjon" (Ask og Sletta, 1995, s. 11). Kommunikasjonen ser han synonymt med sosialt samspill. Sosialt samspill kan forstås som "at to eller flere personer gjensidig påvirker hverandre gjennom direkte kontakt" (Stensaasen og Sletta, 1993, s. 158). I sosialt samspill består kunnskapen i å kjenne til regler for kommunikasjon, og vite hva som innvirker på relasjoner mellom mennesker.

For å få til et best mulig samarbeid rundt barn i risikogrupper, er det viktig med kontakt og kommunikasjon mellom de ulike sammenhengene i barnets liv. Kommunikasjon er essensen i alt samarbeid. For å lykkes i det tverrfaglige arbeidet, må vi ha kunnskap om kommunikasjon.

Hva er det så som kjennetegner god kommunikasjon? I følge Hunneide (1996, i Westerdahl, 2000) er det å *vise positive følelser* et sentralt prinsipp innen kommunikasjon. Det handler om å bry seg om hva den andre parten er opptatt av. Dette gir økt trygghet og tillitt i gruppa. Når man er i samspill med andre er det viktig at man er oppmerksom på de behov og ønsker de andre har. Man skal ikke avbryte, for da kan man risikere at den andre part ikke tar initiativ videre. Dette kaller Hunneide for å kunne *justere seg og følge initiativet*. I tverrfaglig samarbeid, ser man viktigheten av å lytte til andre. *Å vise interesse og å snakke om det andre er opptatt av* er et godt utgangspunkt for kommunikasjon. Man skal gi andre rom for å snakke om det de er opptatt av, dette vil igjen føre til økt tillitt mellom deltakerne i gruppa.

De kommunikasjonsformene vi bruker, har vi lært oss gjennom erfaringer helt fra barnsben av. Dette preger oss i vår måte å kommunisere på. Vi har behov for å få *ros og anerkjennelse* av andre for å formidle budskapet vårt. Selv som voksne har vi behov for positive tilbakemeldinger av andre. Slike prinsipper for kommunikasjon gir et bedre samspill.

Relasjonen i kommunikasjon handler om makt, grad av tillit og intimitet (Lauvås og Lauvås, 1994). Glavin og Erdal (2007) sier at dialog til en viss grad er personavhengig. Kunnskap, erfaringer, holdninger og motivasjon blant aktørene vil spille en viktig rolle i det tverrfaglige samarbeidet. Selv om alt legges til rette, og rammebetingelsene i utgangspunktet er der, trenger ikke resultatet å bli en god dialog av den grunn. Virkelighetsopplevelser, erfaringer og verdinormer er svært relevante i denne sammenheng. For å lykkes med en god dialog er det viktig at partene er åpne for hverandre. Dette krever at deltakerne i en dialog må utvikle selvinnsikt og erkjennelse for å lykkes med samarbeidet. Denne formen for kunnskapsutvikling kan settes inn i en dialog modell (fig. 1).



Figur 1 Dialogmodell

For at kommunikasjonen skal kunne opprettholdes mellom avsender og mottaker, må noen forhold være tilstede for at dette skal kunne skje.

- de må snakke om det samme
- de må forholde seg til samme modell av verden, dvs at det må være noen grad av samsvar, selv om de ikke er enige om alt
- de må ha felles informasjon om fortiden- dette gir dem en felles kultur å forholde seg til
- de må ha en viss fremtidig tankegang, og denne bør være noenlunde lik
- de må ha en måte å beskrive ting i korte trekk på, ellers vil de bruke alt for lang tid på diskusjoner og å komme fram til løsninger
- de må ha noe nytt å si til hverandre, ellers stopper kommunikasjonen opp

(Kongsvik mfl., 1998, i Glavin og Erdal, 2007).

Tverrfaglig samarbeid rundt barn med store behov innebærer at man må åpne seg for en ny virkelighet og et nytt fag. Alle har en egen oppfatning av virkeligheten, og dette er grunnlaget for de personlige og faglige valgene vi tar. Når vi møter nye utfordringer, kobler vi denne med de erfaringene vi har fra før (Fyrand, 1998). For å få til et godt samarbeid kreves det åpenhet og faglig nysgjerrighet. Dialogmodellen beskriver tverrfaglig samarbeid godt. For å få til en god dialog, som forhåpentligvis fører til tiltak, er det viktig at man er trygge på egen kompetanse og på de andre medlemmene i gruppen. Dersom slik tillitt er tilstede, vil det straks være enklere å få til samarbeid. Trygghet gir ærlighet og åpenhet, noe som kommer alle til gode. Før man innleder samarbeid er det

viktig å ha kjennskap til de andre deltakerne. Dette vil gi økt forståelse for hvorfor andre har den oppfatningen de har, og dette letter samarbeidet mellom etatene.

Barns utvikling påvirkes av samspillet som skjer mellom personene som barnet er omgitt av. Samarbeidet mellom foreldrene og de ulike aktørene er derfor svært viktig. Det er av stor betydning for barnets følelsesmessige utvikling at det er godt samarbeid mellom foreldrene og de andre voksne som barnet til daglig omgås. Å styrke utviklingsmiljøet skaper større helhet i barnets tilværelse (Westerdahl, 2000). Gjennom dette ser vi betydningen av Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell- alle systemene og nivåene rundt barnet henger sammen og har betydning for dets oppvekstmiljø.

Når det snakkes om samarbeid, er det viktig at foreldrene deltar på tverrfaglige møter. Noen fagpersoner hevder at dette kan være en belastning, men foreldrene selv mener noe helt annet. I følge Brottveit (1996) sier foreldre at det var nyttig, men krevende å delta på slike møter. De føler at de blir lyttet til, og at de skjønnte hva fagfolkene snakket om. Det sentrale i slike tverrfaglige møter er barnets beste. Det er foreldrene som har best kompetanse på sine egne barn, og åpent samarbeid med foreldre er den rette veien å gå.

Sosiale nettverk

Samhandling mennesker imellom er sentralt i sosial nettverksteori. Per Morten Schiefloe (1985:122, i Fyrand, 1998). sier at :

”Et sosialt nettverk kan en definere som et sett av relativt varige relasjoner mellom mennesker. Nettverk er definert ved to mengder: ”En mengde aktører og en mengde relasjoner mellom disse. Aktørene er vanligvis individer, men nettverksperspektivet kan også anvendes overfor andre typer aktører, f.eks organisasjoner. Uttrykket nettverk henspiller på en mulig billedlig fremstilling av et sett av relasjoner, der aktørene fremstilles som punkter og relasjonene som linjer”.

Det vil si at nettverk er relasjoner som varer over tid. Dette nettverket er et sosialt system. Når vi samhandler utveksles mer eller mindre varige relasjoner mellom aktørene. Disse kontaktene gir muligheter for trygghet i krevende situasjoner.

Samarbeidsteam for barn og unge er et slikt sosialt system. Det er en helhet, som består av enkeltdeler (individer). Det er viktig med gjensidig samspill mellom individene i dette systemet. Begreper som struktur, funksjon og prosess er sentrale innen systemteori. Graden av samhandling er også sentralt. Det er viktig med samhandling og stabile

samhandlingsmønstre for å få til et godt tverrfaglig samarbeid. De enkelte personenes status, maktposisjoner, roller og funksjoner betyr mye for hvilke regler som oppstår i ei gruppe. Det er i tillegg viktig hvilke normer som gjelder, og hvilke sanksjoner (reaksjoner) som brukes personene imellom (Fyrand, 1998). Interaksjonen mellom medlemmer i ei gruppe reguleres av forventninger. Disse er basert på tidligere erfaringer, og er preget av det samfunnet som vi er en del av. Noen av disse forventningene er feiltolkninger, og således ikke reelle. For å skape et godt samarbeid, er det viktig å ha respekt for hverandres fagkompetanse. Menneskene er gjensidig avhengig i sin samhandling i tid og rom og utfyller og supplerer hverandre (Klefbeck og Ogden, 1995).

Eksempel på sosiale nettverk

Samarbeidsteamet for barn og unge jobber med barn og unge i risikogrupper. Det er viktig med tidlig intervensjon, og dette er noe de jobber hardt for å få til. Etter at dette teamet ble dannet, har kommunen flere lavterskeltilbud de jobber med. Dette er et resultat av tverrfaglig samarbeid i samarbeidsteam. I tillegg jobbes det på tvers med ulike prosjekter, der flere etater er involverte. Tidlig innsats til barn og unge har effekt dersom det er sammenheng og konsistens i hjelpen. Jeg vil nå si litt om tre ulike prosjekter som er et direkte resultat av tverrfaglig samarbeid i kommunen.

PMTO (Parent Management Training Oregon) er en behandlingsmetode for barn i aldersgruppen 3-12 år med atferdsvansker. Metoden er utviklet gjennom 30 år i Oregon, USA, og er grundig og empirisk dokumentert. Metoden går i hovedsak ut på å trene foreldre i sentrale foreldreferdigheter. Foreldrene lærer konkrete verktøy, og rollespill/øvelser benyttes aktivt for å gjøre foreldrene trygge på verktøyene. Målet er å bryte fastlåste samspillsmønstre og erstatte det med samspillsmønstre som fremmer samarbeid og trivsel. Foreldrene møter mange utfordringer i barneoppdragelsen, og det er ikke alltid like lett å vite hvordan man skal håndtere barns atferd. I dagens samfunn er barna vant til at de gjerne forhandler med foreldrene sine om det meste. Foreldre som strever med å sette grenser, kan oppleve at barna tar styringen hjemme. Noen barn er mer krevende enn andre. De nekter å gjøre det de blir bedt om, og viser manglende respekt for de voksne. Mange foreldre sliter så mye at de må søke profesjonell hjelp.

PMTO er et satsningsområde i kommunen, og hovedsatsningen i prosjektet er opplæring av fagpersonell. Dette lavterskeltilbudet er et samarbeid mellom etat omsorg og etat oppvekst/ kultur, samt samarbeidsteam for barn og unge. Dette prosjektet samarbeider med Atferdssenteret i Oslo. Det er ønske om å bygge opp en helhetlig tiltakskjede for å fremme barns sosiale ferdigheter, og forebygge og redusere problematferd på et tidlig tidspunkt i barns utviklingsforløp.

Kommunen har utdannet 1 PMTO terapeut, og 10 PMTO rådgivere. Det er opprettet et PMTO- team, bestående av fire rådgivere. I dette teamet jobber alle i 100% stilling. I tillegg skal kommunen utdanne to PMTO terapeuter til.

Dette tilbudet er på mikronivå i kommunal sammenheng. Hjelp og tiltak er direkte rettet mot foreldrene til barn som utfordrer. Nettverket rundt familien (slekt, naboer, skole, barnehage, o.l.), kan være informert om dette tiltaket, men de er ikke en del av prosessen. Foreldrene kan selv velge å gå ut med informasjon til andre. I enkelte tilfeller vil det være hensiktsmessig at f.eks skolen vet hva familien jobber med. Skolen kan se endringer hos barnet, og kan da gi tilbakemelding til heimen om dette. Noen ganger er endringene resultat av tiltakene som foreldrene jobber med hjemme.

Tidlig innsats for barn i risiko (TIBiR) er et helhetlig program for forebygging og avhjelping av atferdsproblemer hos barn. Utprøvingen av TIBiR har gitt lovende resultater og har dannet grunnlag for videreføring til ulike kommuner. Målgruppen for kommuneprogrammets intervensjoner er barn i alderen 3 – 12 år og deres foreldre, der barna allerede har utviklet eller står i fare for å utvikle atferdsproblemer.

Alle intervensjonene som inngår i TIBiR skal gjennomgå forskningsmessige evalueringer for å sikre at tiltakene gir så effektiv hjelp som mulig til barn og familier i målgruppen. PMTO er en del av denne intervensjonen.

Resultat av studier viser en positiv effekt av PMTO behandlingen. Foreldre får nye verktøy til bruk i hverdagen. Det er normalt at barnet utfordrer sine foreldre, men enkelte utfordrer mer enn andre. Det er disse familiene som får tilbud om PMTO, dersom de ønsker det (www.atferdssenteret.no/parent-management-training-oregon-bahandlingeffektstudie/category127.html).

Mestring uten filter

Dette er et prosjektarbeid med utgangspunkt i kompetanseheving innen AD/HD blant barn og unge. I forbindelse med opptrappingsplanen for psykisk helse i 2006, ble Etat omsorg og Etat oppvekst og kultur tildelt midler til prosjektarbeid. Samarbeidsteam for barn og unge drøftet bruken av disse midlene, og grunnet større utfordringer i forhold til AD/HD bestemte teamet seg for at det skulle satses på kompetanseheving innen dette området. Det ble opprettet en 50 % prosjektstilling, samt ei prosjektgruppe bestående av fagfolk fra ulike tjenester innen de to etatene.

Målsettingen med prosjektet var å:

- Utvikle samarbeidet mellom Etat omsorg og Etat oppvekst og kultur
- Styrke kompetansen om AD/HD blant ansatte innen disse etatene
- Ansatte i helsestasjon, barnehager, skoler og PPT skal dyktiggjøres i å oppdage barn på et tidligere tidspunkt, og kartlegge og utrede barn i forhold til konsentrasjon, hyperaktivitet og impulsivitet
- Gi barn og unge med AD/HD et tilrettelagt fritidstilbud
- Gi foreldre med barn og unge som har fått diagnosen AD/HD et tilbud om veiledning

(Hentet fra kommunen sine hjemmesider).

Dette tilbudet er på meso nivå innenfor Bronfenbrenners modell. Utgangspunktet er barnet eller ungdommen som har fått diagnose AD/HD, men det er de som til daglig er i kontakt med barnet som er hovedaktøren.

Kommunen kjørte kursopplegg til lærere, barnehagepersonell, ansatte innen avlastning for funksjonshemmede, ansatte i PPT og barnevern, samt fritidsledere. Grunnen til at fritidsledere fikk et tilbud, var at de møter barn og ungdom med AD/HD problematikk gjennom sitt arbeid som trenere og lagledere. Det var viktig at de fikk informasjon om hvorfor enkelte barn reagerer som de gjør.

Prosjektet ble avsluttet i 2008, og ble evaluert av både prosjektgruppa og samarbeidsteam for barn og unge. Prosjektet ble oppsummert i en rapport, og det ble utarbeidet en manual med rutiner for kartlegging, utredning og oppfølging av barn og ungdom med symptomer på AD/HD (*Manual for Stjørdal Kommune*).

Målet med prosjektet var å få en bredere tverrfaglig kompetanse om denne diagnosen. Håpet er å kunne oppdage barn og unge med denne type vansker på tidligere tidspunkt, samt utrede og gi riktig hjelp så tidlig som mulig.

Nå pågår et tilsvarende prosjekt i samarbeid mellom Etat Omsorg og Etat Oppvekst og Kultur, med fokus på de *engstelige barna*.

Gode hjelpere, glade barn

I februar 2005 startet et arbeid med å samkjøre de erfaringer som fins rundt barn og unge med sterk multifunksjonshemming i kommunen. En erfaren pedagog fikk ansvar for å koordinere fagfeltet. Gjennom dette skapte kommunen faglig nettverk, møtepunkter for elevene, samt foreldretreff. Kommunen innhentet bistand fra både Trøndelag kompetansesenter og NTNU.

Målsettingen med prosjektet var å gi barn og unge med multifunksjonshemming økte muligheter for å delta aktivt i barnehage/skole og fritid. Dette skjer gjennom kompetanseheving og etablering av faglige nettverk i tre kommuner. Gjennom en faglig tilnærming ønsker man å bygge kompetanse som skaper kreativitet, og som gir kontinuitet og sammenheng i livsløpet til multifunksjonshemmede barn og unge. I tillegg ønsker man å evaluere og dokumentere dette arbeidet.

Målgruppen for prosjektet er primært de multifunksjonshemmede barn og unge i de tre kommunene, samt foreldre/foresatte og ansatte i barnehage/skole og fritidsnettverket. Dette utgjør omlag 40-50 barn og unge. Sekundært omfatter prosjektet også andre funksjonshemmede barn og unge i disse kommunene.

Alle barn og unge skal inkluderes i barnehage, skole og samfunn. Det finnes kompetanse rundt de multifunksjonshemmede barn og unge, men fagområdet har lav status og det finnes for lite forvaltning av kompetanse og kontinuitet i arbeidet rundt dem. Barn, unge og foreldre har behov for omfattende, langvarig og koordinert opplæring og bistand. Dette krever kompetanse, samordning og samarbeid. Det bør utvikles forståelse og gode holdninger, bygges nettverk, og møteplasser og systemer som ivaretar fagfeltet og arbeidet rundt disse barn og unge må skapes. Prosjektet er ment å være ”linken” til å organisere dette på en bedre måte for å ivareta og videreutvikle fagområdet multifunksjonshemming.

Disse lavterskeltilbudene er et resultat av hvordan tverrfaglig samarbeid fungerer i Stjørdal kommune. For å finne ut mer om tverrfaglige samarbeid, og de erfaringer deltakerne gjør seg, er det naturlig å gjennomføre intervju med noen av dem. I det neste kapitlet vil jeg si noe om valg av metode for innsamling av data.

*Hvis du forlanger et klokt svar,
må du også spørre fornuftig.*

Johann Wolfgang von Goethe

Kapittel 3: Forskningsmetode

Problemstilling

Jeg vil at min studie skal belyse de utfordringer og fordeler som tverrfaglig samarbeid har. Erfaringsmessig ser jeg flere fordeler enn ulemper med et slikt samarbeid.

Målgruppen for denne masteroppgaven er deltakere i samarbeidsteam for barn og unge i Stjørdal kommune. Dette er en tverrfaglig sammensatt gruppe bestående av enhetsledere som til daglig jobber med barn og unge med ulike behov. Det er leder for PPT, leder for barnevernstjenesten, kommunelegen, leder for barn, ungdom og fritid, representant fra NAV, leder for oppfølgingstjenesten, ledende helsesøster og leder for barne- og avlastningstjenesten. Teamet ble opprettet med mål om bedring i det tverrfaglige samarbeidet i kommunen.

Problemstillingen for masteroppgaven er avgjørende for valg av metode. Min problemstilling er *hvordan fungerer tverrfaglig samarbeid i kommunen, og hvilke erfaringer gjør deltakerne i samarbeidsteam for barn og unge seg rundt dette temaet.*

Valg av metode

Ut fra denne problemstillingen ble det derfor naturlig å velge en *kvalitativ* datainnsamlingsmetode. Jeg var ute etter å finne det genuine i den enkelte intervjuers erfaringer.

Repstad (1998) beskriver kjennetegn ved kvalitativ metode som:

- De gir en helhetlig karakteristikk av det som undersøkes
- Man går i dybden av opplevelsene
- Forskningsopplegget er fleksibelt
- Man vil finne fram til forståelsen av handlingene til informantene
- De ulike fasene i forskningsprosessen glir over i hverandre og finner sted parallelt

Den kvalitative tilnærmingen bygger på forståelsen av at mennesker konstruerer sin egen virkelighet, som gir mening i forhold til egne erfaringer (Postholm, 2005). Thagaard (1998) sier at i kvalitative studier er formålet å oppnå forståelse av sosiale fenomener. Dette gjøres på bakgrunn av data om personer og situasjoner. Kvalitative studier kan være rettet mot en målsetting om å forstå virkeligheten slik den oppfattes av de personene som forskeren studerer. Kvalitativ forskning er verdiladet, noe som innebærer at forskeren må gjøre rede for sitt ståsted i møte med de fenomen som studeres (Postholm 2005). Sentralt er også personenes opplevelse av sin hverdag, og hvordan de forholder seg til denne (Dalen, 2004). Kvale (2009) sier at det kvalitative forskningsintervjuet avspeiler sunn fornuft. Det er i tillegg en subjektiv beskrivelse av det som utforskes.

Det unike ved kvalitativt intervju er at informantene fritt svarer på spørsmålene som stilles. Intervjueren forholder seg til en intervjuguide, og intervjueren kan stille oppfølgingsspørsmål der det er nødvendig. Informantene syntes det var greit med oppfølgingsspørsmål, da dette førte til mer utfyllende svar. Med dette vil intervjuet bli fleksibelt. Denne formen for intervju er basert på den hverdagslige samtalen, men den er likevel en faglig konversasjon mellom informant og intervjuer.

Den kvalitative tilnærmingen vil som sagt fange opp informantens subjektive opplevelse av et fenomen, og man forsøker å gå i dybden av denne personenes erfaringer knyttet til dette (Thagaard, 1998). Buber (i Creswell, 1998) sier at det å ha virkelig kunnskap om andre mennesker krever at man er åpen og deltakende, og viser empati i mellom-menneskelige møter. For å få tak i deltakernes erfaringer med samarbeid, valgte jeg, som sagt, å benytte meg av det kvalitative forskningsintervjuet som datainnsamlingsmetode. Jeg gjennomførte tre individuelle intervju, samt et gruppeintervju.

Oppsummert er altså et av hovedtrekkene ved kvalitativ metode å få en grundig forståelse av et forhold som gjelder en eller flere personer og/eller gruppe. Karakteristisk for metoden er nærhet til det som undersøkes, og en gjengivelse av hendelsen så nøyaktig som mulig. Målsettingen er, i følge Kvale (2001), å få en helhetlig forståelse og en analytisk beskrivelse av spesifikke problemer ved det man ønsker å undersøke. Resultatet avhenger av intervjuerens framferd og møte med informantene. Det vil si at forskeren selv er et viktig verktøy ved kvalitative metoder (Borg og Gall, 1989, i Westerdahl, 2000).

Gjennom bruken av det kvalitative intervjuet er målet å fange opp erfaringer og oppfatninger rundt et tema.

Valg av informanter

Formålet med min studie var å se på de erfaringene som er gjort i forhold til tverrfaglig samarbeid. Teamet som jeg intervjuet, jobber oftest tverrfaglig i saker der det er store konflikter, eller der det ikke er progresjon. Det vil si saker der barnet har store atferdsvansker, eller at samarbeidet rundt barnet ikke fungerer. I kvalitative studier er det vanlig å benytte strategiske utvalg, dvs at informantene velges ut på en måte som er hensiktsmessig i forhold til å få svar på undersøkelsens forskningsspørsmål (Thagaard, 1998). Jeg valgte å ta kontakt med samarbeidsteam for barn og unge i kommunen, der fokuset er tverrfaglig samarbeid rundt barn og unge med store behov. Min daværende leder var deltaker i dette teamet, så hun brakte spørsmålet inn for de andre deltakerne.

Jeg valgte ut tre personer som jeg ville intervju. Grunnen til at akkurat disse ble valg er deres ulike syn på mennesket, og deres ulike fagbakgrunn. Det er legen, som har det somatiske synet, barnevernpedagogen som ser barnet i sammenheng med familien, og det er pedagogen, som har det faglige synet. De tre personene som ble intervjuet er alle kvinner og ledere for hver sin enhet/ tjeneste. Intervjuene ble gjennomført på enhetsledernes arbeidsplasser. Dette er en tverrfaglig sammensatt gruppe som drøfter saker på tvers av sin kompetanse. Det var disse deltakernes erfaringer med tverrfaglig samarbeid jeg ville få tak i.

I tillegg til å gjennomføre individuelle intervju, gjennomførte jeg et gruppeintervju. Gruppen sin sammensetning er gjort ut fra deres kompetanse, og arbeidsområde. Informantene kommer fra enhet omsorg, og enhet oppvekst og kultur. Jeg ville få med informanter med ulik yrkes- og utdanningsbakgrunn.

Som nevnt, består samarbeidsteamet for barn og unge av enhetsledere fra ulike etater. Det er ledere fra PPT, Barnevern, Barne- og avlastningstjenesten, ledende helsesøster, kommunelegen, leder for enhet barn og unge, representant fra NAV og leder for Oppfølgingstjenesten innen Pleie og Omsorg. Teamet er sammensatt av en gruppe mennesker som både har ulik utdanningsbakgrunn, og ulik yrkeserfaring.

Intervjuguide

Det er ikke en forutsetning at en intervjuguide skal følges slavisk og punktvis, men det er nødvendig at alle områder som har relevans for studien blir belyst og drøftet (Westerdahl, 2000). Arbeidet med intervjuguiden var en lang prosess. Det var viktig å få belyst det jeg søkte svar på. Min problemstilling var ikke helt klar før gjennomføring av intervjuene, men jeg hadde gjort meg opp en viss formening om det. Jeg var ute etter informantenes erfaringer og deres tanker rundt temaet tverrfaglig samarbeid.

Intervjuguiden ble utformet på bakgrunn av teori, litteratursøk og egne erfaringer med tverrfaglig samarbeid. Jeg jobber i PP- tjenesten, og er daglig i møter rundt barn og unge med ulike behov, der det samarbeides tverrfaglig. Intervjuene ble gjennomført på kontoret til hver enkelt informant. Selve intervjuet tok ca 45 minutter. Jeg stilte 17 spørsmål som var laget på forhånd, og i tillegg stilte jeg noen oppfølgingsspørsmål. Intervjuguiden er delt opp i ulike tema. Det er demografisk beskrivelse av informantene og sammensetting av teamet, oppfatninger av tverrfaglig samarbeid, hindringsfaktorer og erfaringer, og måloppnåelse av samarbeid.

Gjennomføring av intervjuene

Når man gjennomfører kvalitative forskningsintervju, får man ofte store mengder data fra hver informant. Dette gjør at utvalget av informanter ikke bør være for stort. I samråd med veileder ble det bestemt at jeg skulle intervju tre av deltakerne i teamet. Dette er, som tidligere sagt, kommunelegen, leder for barne- og avlastningstjenesten, og ledere for pedagogisk psykologisk tjeneste. Dette ville gi nok mengde informasjon å bearbeide innenfor tidsrammen og omfanget av oppgaven. I tillegg gjennomførte jeg et gruppeintervju, der jeg stilte deltakerne tre spørsmål hver. På grunn av liten tid til gjennomføring av gruppeintervjuet, svarte deltakerne i stikkordsform. De var stort sett enige med dem som hadde svart før, og tilføyde enkelte ting. Jeg opplevde at det var den første som svarte som kun brukte hele setninger.

Jeg opplevde at prosessen før gjennomføringen av intervjuene tok tid. Jeg hadde fått tre deltakere som sa seg villig til å la seg intervju. Det var imidlertid vanskelig å finne tidspunkt for gjennomføring av intervjuene. Alle tre er ledere for hver sin enhet, og opptatt med mange møter i løpet av en uke. Dermed ble denne delen av prosessen lengre

enn jeg hadde satt opp i planen. To av intervjuene ble flyttet grunnet hastemøter, og i tillegg har den ene informantunnlatt å svare på henvendelser etter at hun ikke møtte til intervju. Jeg har derfor kun gjennomført to intervjuer, samt prøveintervju. Jeg vurderer det slik at prøveintervjuet kan brukes i oppgaven. Dette intervjuet ble gjennomført på samme måte som de to andre intervjuene.

Samtalene med fagpersonene gjennomførte jeg som et gruppeintervju. Ettersom det var sju fagpersoner på teamet, med ulike kompetansebakgrunn, håpet jeg å få ulike syn på de spørsmålene jeg stilte. Det jeg opplevde under dette intervjuet, var at gruppen var meget samstemte i sine svar på spørsmålene. De var stort sett enige i det den forrige sa, men kom også med noen tilleggssvar. Deltakerne fikk svare en og en, og det var ikke mulighet for de andre å avbryte. Når alle hadde svart på et spørsmål, fikk de anledning til å kommentere eller tilføye noe. Dette ble gjort. Under gruppeintervjuet ble det stilt tre spørsmål. Disse var hentet fra selve intervjuguiden. Gruppeintervju kan ofte produsere mer kunnskap og refleksjoner enn intervju med enkeltpersoner (Fontana og Frey, 1994). I tillegg vil sannhetsverdien av informasjonen styrkes med flere deltakere. Gruppeintervjuet er indirekte sitater, mens de individuelle intervjuene gjengis i direkte sitater.

Etiske refleksjoner

I følge Kvale (2001) er det ulike etiske hensyn man skal ta stilling til i en forskningsprosess. Han forholder seg da til hele forskningsløpet, både prosessen og produktet. Det første nivået er *valg av tema*, samt *formulering av formålet med prosjektet*. Problemstillingen er, som tidligere sagt, å se på hvordan tverrfaglig samarbeid fungerer i kommunen, samt de erfaringene som deltakere i samarbeidsteam for barn og unge har gjort. Dette ville jeg se på ut fra et systemteoretisk perspektiv. Det har stor nytteverdi for barn/unge og deres familier som strever, at de kan få tverrfaglig hjelp i vanskelige situasjoner. De slipper å være sin egen koordinator, og får råd og veiledning hos ett og samme team samtidig.

Neste nivå var den *praktiske planleggingen av prosjektet*. Her måtte jeg ha samtykke fra informantene, samt vurdere hvilke konsekvenser et slik prosjekt hadde for intervjupersonene. I dette tilfellet var det aldri snakk om å sikre konfidensialitet, ettersom

valg av tema ikke gjelder noen barn eller unge direkte. Informantene fikk tilsendt prosjektskissa i tillegg til at jeg informerte teamet tidlig i prosessen (2 måneder før jeg gikk i gang med prosjektforberedende kurs). I forkant før selve intervjuet fikk deltakerne tilsendt intervjuguiden for å forberede seg til intervjuet (vedlegg 1). Deltakerne ønsket dette, for noen av spørsmålene krevde gjennomtenkte svar. Når dette gjøres, mister intervjuet en del av spontaniteten. Informantene har gjennomgått spørsmålene, og de vet hva de skal svare på. Svarene kan bli sterkt sensurert. Det jeg opplevde var at kun den ene informanten hadde forberedt seg på spørsmålene, og hadde skrevet ned svar på 3 av spørsmålene. De andre to deltakerne hadde ikke rukket å se igjennom spørsmålene, så her vi jeg si at spontaniteten var tilstede. Ettersom jeg hadde sendt ut spørsmålene på forhånd, risikerer jeg at svarene jeg får er mer kritiske. Informantene kan tenke grundig igjennom, og filtrere, det de sier. Man mister noe av spontaniteten i svarene, og kan gå glipp av en del viktig informasjon man ellers ville ha fått. Nye oppdagelser vil ikke komme fram, men som sagt gjelder dette kun for den ene informanten.

Jeg har lagt vekt på å sikre informantene anonymitet. Resultatene av prosjektet blir presentert på en slik måte at det sikrer anonymitet, ved at jeg fokuserer på selve uttalelsen under skriveprosessen. Båndene blir slettet etter transkribering, og de transkriberte tekstene makuleres etter innlevert masteroppgave.

Det tredje nivået som Kvale snakker om, er selve intervjusituasjonen. I kvalitative undersøkelser stiller den nære kontakten mellom samtalepartene spesielle krav til bevisstheten om hvordan forskerens rolle påvirker intervjusituasjonen. Derfor ble intervjuene gjennomført på samme måte, med faste rammer hver gang. Jeg kjenner intervjupersonene ganske godt, ettersom jeg har jobbet sammen med dem tidligere. Dette var ikke til hinder under intervjuene. Det ble ikke snakket om uvesentlige ting, fokus var på spørsmålene.

De fire siste nivåene omhandler *transkribering* og *analyse* av intervjuene, samt *verifisering* og *rapportering* av informasjon. Disse sier jeg litt om senere i oppgaven.

Redigering av informasjon

Alle intervjuene, med unntak av gruppeintervjuet (vedlegg 2), ble tatt opp på diktafon. Dette ble gjort slik at jeg kunne konsentrere meg om informantene, temaet og stille oppfølgingsspørsmål der det var naturlig. Fordelen med lydopptak er at ordbruk, tonefall og lignende blir registrert, slik at man kan gå tilbake for å sjekke at man har fått med seg alt informanten sa (Kvale, 2001). Etterpå foretok jeg en fullstendig og detaljert utskrift av opptakene. Gruppeintervjuet ble ikke tatt opp på bånd. Det ble skrevet ned for hånd, ettersom de besvarte i stikkordsform. Man kan stille spørsmål om all informasjon blir dokumentert, og i dette tilfellet gikk det greit da deltakerne var fāmælte i sine uttalelser.

Jeg har prøvd å skrive ordrett det som ble sagt, med unntak av småord og støttende ord fra meg som intervjuer. Den nonverbale kommunikasjonen, som kroppsspråk og ansiktsuttrykk, er ikke tatt med i transkriberingen. Jeg mener at dette ikke har noen betydning for meningsinnholdet i oppgaven. Dersom man sier noe om det non-verbale kroppsspråket til informantene, kan det gi mulige tolkninger. Dette kan dreie seg om vanskelige spørsmål som informanten ikke skjønner, det kan være at de ikke ønsker å svare på spørsmål, eller at temaet er for sensitivt.

Jeg opplevde at informantene ikke trengte noen pauser under veis. De var ikke nølende i sine uttalelser, og dette gjorde det enkelt å transkribere.

Intervjuene er skrevet ut i bokmåls form. To av informantene snakket dialekt og en snakket bokmål.

Reliabilitet og validitet

Reliabilitet er i følge Kvale (2009) knyttet opp mot forskningsresultatene konsistens og troverdighet. Reliabilitet blir ofte satt i sammenheng med spørsmål om resultatene fra undersøkelsen kan reproduseres av andre forskere på et annet tidspunkt. Vil den intervjuede endre sine svar dersom en annen forsker stiller de samme spørsmålene? Videre sier han noe om reliabiliteten til ledene spørsmål under intervjuet. Man kan kanskje tro at ledende spørsmål reduserer intervjuets reliabilitet, men Kvale mener at dette er heller en styrke. De kan lede intervjuet inn mot ny, troverdig og interessant kunnskap. Man ønsker at det skal være høy grad av reliabilitet i funnene man gjør for å motvirke vilkårlighet. Den kan likevel virke hindrende på variasjon og kreativ tenkning i

intervjusituasjonen. Da er det viktig at intervjueren får følge sin egen intervjustil, improvisere og følge opp fornemmelser underveis.

Problemet med et gruppeintervju er at informantene kan legge lokk på ting. De svarer ikke ærlig på spørsmålene som stilles. En annen fare med gruppeintervju er dominans av lederen. Her kan risikoen være at deltakerne svarer det samme som lederen av gruppa. Dersom lederen dominerer gruppa, vil vi ikke få fram et helhetssyn på deltakernes erfaringer.

Validitet i kvalitativ forskning bestemmes av om vi måler det vi trodde vi skulle måle. Det vil si om vår metode undersøker det den er ment å undersøke. I følge Kvale (2009) vil denne vide oppfatningen av validitet gi kvalitativ forskning gyldig, vitenskapelig kunnskap. I Dalen (2004) er det satt opp fire former for validitet i kvalitative studier; troverdighet, overførbarhet, pålitelighet og bekreftbarhet.

Oppsummert kan man si at validitet eller gyldighet er avhengig av hva som er målt, og om dette er egenskaper problemstillingen avklarer.

I neste kapittel vil jeg presentere data som har kommet fram under undersøkelsen.

*Utvikling er et fint ord.
Men forandring er dens drivkraft,
og forandringen har sine fiender.*

Robert Kennedy

Kapittel 4: Analyse av dataene

I dette kapittelet vil jeg formidle informantenes erfaringer med tverrfaglig samarbeid. Første del av intervjuguiden omhandler informantenes yrkes- og utdanningsbakgrunn. Dette gjøres for å få med den ulike bakgrunnen de har, og dermed få en forståelse for hvorfor de resonnerer som de gjør i intervjuet. Videre vil jeg finne ut hvorfor tverrfaglig samarbeid er viktig, og hva som hemmer og fremmer et slikt samarbeid. Avslutningsvis presenterer jeg tanker rundt tverrfaglig samarbeid.

Demografisk beskrivelse av informanten

Informantene har ulik utdanning og yrkeserfaring. Den første jeg intervjuet, Nina, har hovedfag i psykologi og er leder for pedagogisk psykologisk tjeneste i kommunen. Hun har de siste 16 årene fortrinnsvis jobbet innen PPT og som rådgiver ved et kompetansesenter. Før hun begynte å jobbe i PPT, underviste hun på Universitetet.

Neste intervjuobjekt er kommuneoverlege i kommunen, Siv. Hun var ferdig utdannet lege i 1978, og har siden jobbet som lege innen ulike kommuner. Hun har jobbet med pasientarbeid i mange år. I tillegg er hun spesialist innen allmenntilleggsmedisin og samfunnsmedisin. De siste årene har samfunnsmedisin hatt hovedfokus.

Den siste jeg intervjuet, Gunn, er enhetsleder for barne- og avlastningstjenesten i kommunen. I tillegg er hun habiliteringskoordinator. Hun er barnepleier og hjelpepleier i bunn av sin utdanning. Hun har tatt utdanning som barnevernspedagog, i tillegg til administrasjon og ledelse og personal og ledelse. Nå holder hun på med veiledningspedagogikk. Hennes yrkeserfaring er fra barnehage, sykehus, ute- kontakten, og arbeid med ungdommer med funksjonsnedsettelse. Hun har jobbet på sykehjem og innen hjemmesykepleien, og også innenfor psykiatri- og rustjenesten.

Gunn har utviklet stillingen fra da hun begynte i den for 8 år siden. Dette gjør at hun har fått et eierforhold til jobben sin, og hun er orientert mot utvikling av tiltak. Gunn har gjort tjenesten mer synlig utad, og de ansatte jobber med andre ting enn bare barn og unge med funksjonsnedsettelse. De har også ansvar for ulike grupper der funksjonshemmede kan være med på fritida. Det er fritidsgrupper for barn med ADHD, asperger syndrom/autisme, og de er med i nettverk sammen med andre avlastningstjenester. Å ha en jobb med ulike utfordringer er givende for de ansatte. At lederen har stor tro på utvikling, gjør medarbeiderne mer fornøyd med jobben sin. De føler at de får utviklet seg, og at de blir hørt.

”Så søkte jeg på denne lederstillingen i 2002, og fikk den. Så her har jeg vært siden. Har utviklet denne stillingen, tror jeg, fra å være kun avlastning til å ha mye mer innhold. For det var også sagt da jeg fikk stillingen at habiliteringskoordinatorstillingen var lagt inn under enhetslederstillingen. At dette skulle bli en enhet med kompetanse på barn med funksjonsnedsettelse. Og det føler jeg at vi begynner å bli. ” (Gunn).

Nina er i omtrent samme situasjon. Hun er opptatt av å utvikle tjenesten, og har støtte blant sine ansatte. Hun har gjort PP- tjenesten til en god samarbeidspartner for skolene og barnehagene, og ønsker at tjenesten stadig skal være i utvikling. Hun har fått midler til ulike prosjekter, der de ansatte er prosjektledere. Hun gir sine medarbeidere mye tillit, og de ansatte er fornøyd i egen jobb. De ansatte ønsker å delta aktivt i utviklingen av tjenesten. Hennes tjeneste har fått ros for sin positive utvikling.

Sammensetting av teamet

Som tidligere sagt, består teamet av ledere fra ulike enheter/ tjenester. De har ulik utdanning, og dermed ulik kompetanse og fagbakgrunn. Dette gjør at forventningene de har til tverrfaglig samarbeid er forskjellig. Det er nødvendig at det klargjøres hvilke menneskesyn og holdninger som skal ligge til grunn for den enkeltes uttrykte meninger og holdninger. Når man skal samarbeide med andre, og utøve tjenester til familier, barn og unge, er det helt nødvendig å ha et klart verdigrunnlag (Glavin og Erdal, 2007). Fordi man har ulik yrkesbakgrunn, har man også ulike lovverk og etiske retningslinjer å forholde seg til. Vi arbeider likevel i og mot et fellesskap for å hjelpe familier som trenger det.

Det vil danne seg et hierarki innad i gruppen. Dette er ikke noe som deltakerne trenger å være seg bevisste, men i sosiale grupper vil det danne seg et system der noen er ledere, og andre ikke. Ulik kompetanse gir ulike forventninger til den sosiale posisjonen man vil ha i gruppa. Vi må respektere at vi er individer med ulike styrker og svakheter, og vi må lære

oss å leve med, og sette pris på, disse ulikhetene. Jeg mener det er positivt at vi tenker forskjellig, og må heller la oss inspirere av det enn å ”henge oss opp i” de sosiale posisjonene. Det vil bære frukter i samarbeidet at deltakerne i gruppa er ulike, og kanskje dette er styrken i et tverrfaglig samarbeid.

Siv er leder for samarbeidsteamet. Hun har vært leder siden oppstarten. Hun er møteleder, og fordeler ansvarsoppgaver til de andre. De har en sekretær som skriver referat og sender ut møteinnkalling med saksliste. De andre har ingen faste oppgaver i teamet uten å være deltakere.

”Der er jeg leder, og det har jeg vært siden oppstarten av teamet.” (Siv).

”Jeg har en rolle i teamet på lik linje med de andre.” (Nina).

”Dette å knytte kompetansen opp mot de andre tjenestene. Vi er brobyggere. Er med i prosjekter. Vi har jo mye av den samme problematikken i alle tjenestene. Det er viktig å ha et godt samarbeid med disse. Vi har fått et bedre samarbeid på tvers når vi har dette faste møtetpunktet.” (Gunn).

Å ha en møteleder er viktig for utfallet av møtene. Det kan være vanskelig i samarbeidsfora med ulike faggrupper, og noen kan oppleve usikkerhet når de skal lede møtene. Derfor er det nødvendig at møteleder *tør* ta ledelsen. Det er viktig også for framdriften for møtene. Lederen av møtene bør utøve ulik form for ledelse. I noen av møtene vil diskusjonen og drøftingen være essensiell, og da har man behov for en løs struktur. Strammere struktur på møtene gjelder der det ikke er rom for diskusjon (Glavin og Erdal, 2007).

Møtedeltakerne har tillit til hverandres kompetanse, det skaper trygghet i gruppa, og har positive utslag på gruppas fungering. Tillitt til hverandre er sentralt innen kommunikasjon. For å oppnå tillit er det nødvendig at man er direkte og saklig. Det må være samsvar mellom det man sier og kroppsspråket. Tillit er basert på respekt, åpenhet og redelighet. Jo mer tillit partene har til hverandre, jo mindre vil de være opptatt av kontroll og bagateller.

”Det er viktig at vi kjenner hverandre. Vi som er med, blir trygge på hverandre. For alle sitter med sine budsjetter, og vi har alt for mye å gjøre og alt for lite penger. Det er veldig for gjort å legge seg i skyttergraven. Men det at vi har blitt kjent med hverandre vi i teamet har gjort at vi klarer å samarbeide på tvers og ser litt kvalitetene til hverandre også. Og ser hverandre sine enheter også. Vi foreslår mer for hverandre også nå hvordan vi kan gjøre det. Man må kjenne og oppnå tillitt”. (Gunn)

I følge Bronfenbrenner (1979) er det viktig å studere samspillet mellom mennesker og miljøfaktorene i ulike sammenhenger. Dette betyr at dersom man skal få en forståelse av menneskenes utvikling, må man studere individene i flere sammenhenger og ”settinger” (situasjoner). Videre må man ta i betraktning de bakenforliggende forhold som kan ha direkte og indirekte betydning for den situasjonen som finner sted der og da. Det vil si at individer kan kommunisere ulikt alt etter hvilken ”setting” de er i. Et tverrfaglig team kan ses på som et mikronivå når det fins et visst fellesskap og felles fokus (barnet i sentrum).

Oppfatninger av tverrfaglig samarbeid

Å jobbe tverrfaglig krever at hver enkelt har samarbeidskompetanse. I tillegg til fagkompetanse er det viktig med felles kompetanse. Utgangspunktet vil være felles verdigrunnlag. Når man starter opp et tverrfaglig samarbeid, er det nødvendig å få en felles forståelse av viktigheten med samarbeidet. Vi må også bli bevisste hva som er barrierer for god kommunikasjon, og det må være rom for å snakke om erfaringer som den enkelte sitter med i slike fora.

”Ja det er veldig viktig for å samkjøre det arbeidet vi gjør slik at vi får mer kvalitet på arbeidet, og besparelse av tid. Jeg tenker at begge deler er viktig. Før jobbet vi mye mer dobbelt, jobbet hver for oss uten å kjenne til hverandre, og så ble det store belastninger på familiene både når det gjelder utredninger og besøk. Mens nå jobber vi mye mer felles. Og det tror jeg nok virker mer som ”en dør” fra kommunen.” (Gunn).

”Det gjelder det å følge med i utviklingen og drive forebyggende. Og det å samarbeide på tvers slik at ikke brukerne vi jobber med ikke får splittede tjenester. Heller ha felles mål for tjenestene. Og likedan dette hvis noen står fast i en sak, det å få råd i fra oss. Når det er så tverrfaglig sammensatt. Og likedan det å drøfte vanskelige saker”. (Nina).

”Det er jo behovet for å samordne og for å unngå sånn at familien blir sin egen koordinator i vanskelige saker. Og at tjenestene skal henge sammen og at det skal være et sammenhengende hjelpetilbud i kommunen og ikke bare sånn enkeltstående”. (Siv).

Fagpersoner og familien må sammen bidra til å finne løsninger på utfordringene de står overfor, dette ut fra deres egne forutsetninger. At alle har et ønske om å bruke sin egen ressurs i arbeidet, må stå sentralt. Foreldrene er en den viktigste ressursen i det forebyggende arbeidet overfor barn og ungdom, og da er det viktig at de tjenestene de har behov for er samordnet. Det er ønskelig at foreldrene engasjerer seg i de forebyggende tiltakene. En viktig faktor i arbeidet er foreldrenes rolle som samarbeidspartner. Det er en kjensgjerning at man ikke kan hjelpe barn uten foreldrenes medvirkning. Mange kan føle belastning ved å ha foreldrene med i samarbeidet. Dette krever holdningsendringer, og det

kan være tidkrevende. Det er viktig at foreldrene blir involvert tidlig der vi ser at problemene kan utvikle seg. En utfordring er å styrke dialogen mellom foreldre og barn/ ungdom. Hvilke metoder kan man ta i bruk? Dette spørsmålet vil stå ubesvart i denne oppgaven, men vil være sentralt i tverrfaglig samarbeid framover. Foreldrene finner vi i Bronfenbrenners innerste sirkel, mikronivået.

De tre informantene kommer alle med betraktninger rundt sentrale ting om tverrfaglig samarbeid. Det er enighet rundt tidsbruken, og hvor viktig det er å ha faste møtetidspunkter. De sitter alle i lederposisjoner og har travle hverdager. Da er det vanskelig å finne rom for ekstramøter. Regelmessige møter og fastsatt møteplan viser seg å være av betydning.

”Ja, men man må være innstilt på å bruke tid, for slike møter kan ta litt tid, men jeg husker også at i starten syntes jeg at det første året var... nei hadde vi fått til noen ting. Nei det tar tid. Ikke bare hvert møte tar tid, men det tar tid å oppnå resultater. For de ting skal forandres, ja.....Det tar lang tid”. (Siv).

”Men nå er det jo slik at alle tar ansvar. Selv om alle har det fryktelig travelt. Møtene er lagt i god tid på forhånd. Dette er slike MÅ møter. Du skal ha en god grunn for ikke å møte”. (Nina).

Å oppnå resultater tar tid. For å få et tverrfaglig team til å fungere hensiktsmessig, kan det ta 1-2 år før man ser resultater, gjerne enda lengre tid. Det er også viktig at deltakerne er aktive og bruker sin kreativitet i slike fora.

”Det er viktig for meg at jeg skal klare å samarbeide godt med dem. Være tydelig på hva jeg forventer. Hva jeg kan bidra med, og litt sånn... Hvis de er litt tilbaketrukket, så må jeg ”riste” opp dem litt. Ja det er viktig at de har kompetanse til å skjønne dette med tverrfaglighet. Den faglige kompetansen er veldig viktig synes jeg. Dersom de kun hadde vært administratorer og organisatorer det hadde blitt.....de er jo fagfolk alle sammen faktisk. Det tror jeg er en viktig bakgrunn ja”. (Gunn).

”Ja jeg liker å jobbe best med ting jeg har tro på, det gjør kanskje alle folk. Jeg liker best ting som jeg ser går an å oppnå noe med. At man har tro på at det er et potensial for forandring og.... Ja og at organisasjonen på en måte vil forandre noen ting her. Det er jo kanskje det vesentligste. Det er jo alltid ting i en jobb der man ser at det kunne ha vært forandret, og det kunne ha vært forandret. Man må jo på en måte ha virkemidlene og muligheten til å gjøre noe med det. Ellers er det ikke noe vits i”. (Siv).

”Det er jo det at man må ha respekt for hverandre. Man må stole på hverandre, og at dersom man får en oppgave, så gjør man den og har kompetanse på det området. Og at vi har en dialog med hverandre”. (Nina).

Slik Bronfenbrenner (1979) ser det fremmer sosiale relasjoner med gode følelser en positiv utvikling, gjensidighet og maktbalanse mellom partene. Samspillproblemer kan

oppstå dersom gjensidighet og balanse ikke finner sted. Ulike verdier, holdninger og syn på hva som er rett og galt, kan for eksempel føre til konflikter der sosiale relasjoner kommer til skade. Dette kan også føre til splittelse i gruppa.

Empati kan defineres som evnen til å sette seg inn i en annen persons situasjon, både tankemessig og følelsesmessig, for å forstå den annens holdninger, følelser, tanker og reaksjoner bedre (Irgens, 2007). I samarbeid med andre kreves det at vi er empatiske. Det å sette seg inn i andres ståsted kan synes å være krevende og vanskelig, men det er til gjengjeld en styrke dersom du behersker det. Å se en situasjon fra en annens ståsted er nødvendig i et tverrfaglig samarbeid. Evner man ikke å være empatisk, ser man ikke hvordan ulike beslutninger og tiltak virker inn på den personen det gjelder.

I diskusjoner kan man ofte møte personer som bruker mer energi på å forsvare sitt standpunkt enn på å utforske andres. Å utvikle en gruppe til å bli bedre i samarbeid, handler om å finne en balanse mellom utfordringer og forutsetninger. For at vi ikke skal bli stående å stampe på samme sted, må det stilles krav til oss, og da til noe mer enn å løse oppgaver slik som vi alltid har gjort. Ting blir rutiner og vaner, og det er ikke alltid like bra. Å være en god lytter og vise respekt for de andre medlemmene, er viktig i samarbeid mellom ulike yrkesgrupper.

De viktigste punktene som kommer fram er at deltakerne har et felles mål med tverrfaglig samarbeid. Det er barnet og familien som står i sentrum. I tillegg er det enighet om viktigheten av faste tidspunkt for møtene. Deltakerne har alle en travel hverdag, og da er det viktig at de har fastsatt møter i lang tid framover. De har også ulik fagkompetanse, men viser respekt for hverandre.

Hindringsfaktorer og erfaringer

Motstand eller vegring mot samarbeid og endringer er ikke uvanlig. Dette kan skyldes flere ting. Har man arbeidet alene og tatt avgjørelser selv, kan innblanding fra andre virke truende. Å være trygg på eget fag og egen kompetanse er viktig når man går inn i et samarbeid. Ikke alle liker at man blir gransket av andre, spesielt om man ikke er sikker på sin egen faglighet. Før man går inn i et samarbeid må målet med samarbeidet være tydelig beskrevet. Hva er målet med samarbeidet? Hvem skal oppnå noe? Den enkelte må

oppleve at samarbeidet er viktig for seg selv og etaten, ellers vil det få uheldige konsekvenser. Man må tilføre samarbeidet noe, samtidig som man føler at man får noe igjen. Det må være balanse mellom det å gi og ta.

”Ting som kan forhindre er hvis man tror ting om hverandre. Jeg kjente jo ikke alle i teamet når jeg begynte, og trodde ikke så positiv om alle på forhånd. Men jeg har jo blitt positivt overrasket. For når vi har drøftet og tatt opp en del ting så ser man jo hvilket menneskesyn de har. At de egentlig ønsker mye det samme, og vi jobber kanskje mye likt også. Vi gjør egentlig det..... Selv om vi har forskjellig fokus så vil vi det samme”. (Siv).

”Ja men det som kan forhindre det er jo selvsagt hvis du føler at du står på og møter motbør og ingen andre vil ta ansvar, da hadde jeg ikke orket”. (Nina).

Ulik yrkesutdanning og lite kjennskap til hverandres arbeidsområde kan forårsake at mistillit til andres kompetanse kan forekomme. Ressursmangel vil selvsagt være et hinder for samarbeid. Man prioriterer ikke tverrfaglig samarbeid når man har oppgaver som hopper seg opp i sin egen etat. Da vil disse oppgavene få prioritet. Enkelte kan føle at de ikke har noe direkte tilknytning til en sak som blir tatt opp i tverrfaglig team. Likevel er kompetansen deres viktig for å få et helhetsperspektiv av saken.

I tverrfaglig samarbeid er det behov for å kommunisere og å utveksle informasjon. Taushetsplikt og samtykke er tema som diskuteres ofte. Hensikten med taushetsplikten er å beskytte privatpersoners integritet. I forvaltningsloven §13 b nr 5 står det:

[Taushetsplikt etter §13 er ikke til hinder for] at forvaltningsorganet gir andre forvaltningsorganer opplysninger om en persons forbindelser med organet og om avgjørelser som er truffet og ellers slike opplysninger som det er nødvendig å gi for å fremme avgiverorganets oppgaver etter lov, instruks eller oppnevningssgrunnlag.

(Glavin og Erdal, 2007, s. 51).

Samtykke er et viktig unntak fra taushetsplikten. Når det opprettes samarbeid rundt et barn og dets familie, er det til stor hjelp at man har innhentet samtykke fra foreldrene, slik at utveksling av nødvendige opplysninger er mulig. Samtykke kan nektes i enkelte tilfelle, og da må man se om noen av lovverkets unntaksregler kan gjøre et samarbeid mulig.

”Vi jobber veldig forskjellig ifht lover. Så det kan jo være til hinder. Jeg synes at barnevernet har løst seg opp veldig. Det var kanskje de som var mest rigid i forhold til det med taushetsplikt. Og den biten der. Men jeg føler at vi skal jobbe for barnets beste , og jeg føler det har blitt mer åpning der”. (Gunn).

”Jeg synes dette med lovverket...så lenge vi får tillatelse fra de det gjelder, så er det jo ikke noe problem. Det er bare det at vi må ha gode rutiner til å be om tillatelse. Det opplever jeg både i

samarbeidsteamet og ellers at det ikke er noe problem. Bare man forklarer folk hvorfor man må ha et samarbeid. Jeg tror nok at det blir til hinder når folk ikke orker å engasjere seg og prøve og gjøre noe med det. Men som regel er ikke lovverket noe til hinder altså". (Nina).

"Klart det er jo en utfordring det der med taushetsplikten. Men samtidig er det jo en rett som folk har da. Ikke alle trenger å vite alt om de. Det er jo vesentlig. Man kommer jo nesten alltid til målet med å høre samtykke, informere folk. Jeg tror kanskje der hvor taushetsplikten noen ganger virker vanskeligst, er der hvor det er ifht tenåringer. Så det er vel kanskje det som er det vanskeligste for da er det ungdommen selv som skal gi samtykke og ikke foreldrene, og hvis det da er ting som ungdommen ønsker å skjule for foreldrene, som det noen ganger er, så kan man jo stå der litt.....Men ellers må jeg si at jeg har sans for taushetsplikten. Synes at det er fornuftig mange ganger, og man kan jo tenke seg selv i en posisjon som at det er mitt barn. Ville jeg da at hele kommunen, skulle vite alt liksom.. Det føles i alle fall som hele kommunen vet det. Nei, kanskje jeg noen ganger ville forbeholdt meg retten til å si nei... Man kommer nesten alltid rundt med å forklare folk hva man vil. Jeg synes det". (Siv).

For at et tverrfaglig samarbeid skal fungere i praksis, må saker tas opp på et så tidlig tidspunkt som mulig. Det må være tid og rom for å ta opp konfliktfylte saker, for å unngå at saken blir tatt opp i "korridoren". Dette kan lett skje dersom det ikke er åpenhet og ærlighet blant medlemmene i teamet. Fagfolkene må være trygge på hverandre, og vise åpenhet. I tillegg er det viktig å lytte til hverandre. Vi har ulikheter, og må lære å leve med det. Det er dette som gjør tverrfaglig samarbeid så unikt, at vi er ulike. Vi må la oss inspirere av andre og deres synspunkter. Ulikheter gir fruktbart samarbeid.

"Det som fremmer er at vi tenker hele mennesket. Hvilke behov. Vi har jo forskjellige fokusområder. Og så tenker vi annerledes. Etter hvor vi jobber, ppt, barnevern, helsesøster. Vi får jo hele spekteret. Slik som jeg ikke tenker, så kommer helsesøster med den ideen, og.... Ulik kompetanse er kjempe viktig. Ulik fagbakgrunn er også veldig viktig. Vi lærer utrolig mye av hverandre. Felles målsetting gir bra resultat". (Gunn).

"Samarbeid.....det er jo noe av det artigst jeg gjør, når det gjelder det å sitte sammen for å planlegge og utvikle ting i kommunen. Det er jo helt topp. Jeg kjenner at jeg får kick av det". (Nina).

Andre ting som kommer fram under intervjuene, er samarbeid med fastlegene. Dette er noe de mener er komplisert for tverrfaglig samarbeid. Det går ut på at de aldri møter fastlegen til barnet/ ungdommen de jobber med. Det er vanskelig å få til et kommunalt samarbeid med dem ettersom de er organisert annerledes, at de ikke er pålagt tverrfaglig samarbeid. Man må jobbe for å finne ordninger for å løse dette i praksis.

Samarbeidsteam for barn og unge i Stjørdal har kommuneoverlegen som fast medlem, og det har gitt positive ringvirkninger for samarbeidet med fastlegene i kommunen. Det er ennå en veg å gå, men samarbeidet rundt barn og unge i risikogrupper er langt bedre enn det var tidligere.

Det som kan hindre et tverrfaglig samarbeid er dersom deltakerne har ulikt menneskesyn. De har ulikt fokusområde. Det kan også være vanskelig for samarbeid dersom enkelte opplever mistillit fra de andre deltakerne.

Deltakerne mener at ulik faglig fokus kan være til hinder for samarbeid. Legen har et somatisk syn, mens pedagogen har et faglig syn. Dersom tiltakene skal bli best mulig rundt et barn, må de legge til side sine egne oppfatninger, og tenke helhetlig. For at et tverrfaglig team skal fungere best mulig, er det viktig at alle tar ansvar rundt saker som bringes inn til teamet. Det er ikke bare lederen som skal ta avgjørelser. Her er det ”sammen for gode løsninger” som gjelder. Vi skal dra lasset sammen. Det som fremmer samarbeid er når de klarer å sette mennesket i sentrum, tenke helhetlig og bruke sin kompetanse til det beste for barnet.

Erfaringer med å arbeide i team

Det å arbeide tverrfaglig rundt barn og unge i risikogrupper organiseres ulikt fra kommune til kommune. Det er ulike behov, og man må definere samarbeid ut fra kommunens egne behov. Ved tverrfaglig samarbeid sikrer man at tjenestetilbudene samkjøres. Det arbeidet man gjør blir koordinert, og det er en besparelse av tid både for fagpersonene og for familiene. Problemene som familier opplever er sammensatte, og derfor er det ofte nødvendig med hjelp fra ulike instanser. Ulike faggrupper har ulike innfallsvinkler på utfordringene som familiene står overfor, og de har også ulike erfaringer med å jobbe tverrfaglig. Et fellestrekk som alle likevel fremhever, er at det er barna som skal være i sentrum. Det er de som skal sikres gode oppvekstvilkår og få tidligst mulig hjelp.

”Jeg synes det hare vært positivt jeg. Veldig dårlig samvittighet dersom jeg ikke kan møte. Det er et MÅ møte. Og som regel har vi flere saker enn vi rekker å komme igjennom. Det er ikke bestandig vi har brukersaker, men da har vi alltid noe annet felles. Det blir ikke sånn at vi sitter og prater bare for å prate, liksom. Det kan jo hende at vi prioriterer bort noen saker. Men bare det at vi kan sitte og ha et slikt samarbeid gjør at vi blir bedre kjent med hverandre, og det er et godt poeng det også. I starten da vi begynte med saker, da var det jo med foreldre, nå er det mer med hjelpere. Så var denne fordelingen mellom oss ifht dette med hvem som spør- dette var jo litt uvanlig. Vi var jo vant til å ha veiledning eller møter med foreldre alene. Men når du skal være flere hjelpere i samme møte, så ble det en utfordring. En øvelse. Hvem gjør hva....? Hvem spør om hva...? Vi har jo på en måte gått oss litt inn i det etter hvert. Men her kan vi jo øve litt mer”.
(Nina).

Utfordringer står i kø når det er snakk om flere profesjoner som skal inn i samme sak. Derfor er det viktig med struktur på møtene, slik at alle vet hvem som gjør hva.

Samarbeid tar tid. Det å finne sin plass og rolle sammen med andre yrkesgrupper krever enormt fra hver enkelt.

”Ja, hva skal jeg si om det da..... Jeg synes som sagt at de første 1 til 2 årene var tungt og slitsomt. Synes det var vanskelig å få øye på noe resultat. Da måtte jeg si til meg selv at det kanskje er sånn. Det tar vel såpass lang tid. Men ellers så har jeg jo blitt godt kjent med de andre tjenestene, syns at hvis jeg snakker med noen som jobber med barn så har jeg god oversikt over mulige hjelpetiltak for barn i Stjørdal kommune. Det synes jeg at jeg har god oversikt over. Og det synes jeg er viktig. Ellers får man innsikt i saker der det er vanskelig, å virkelig se hvor vanskelig det kan være”. (Siv).

For at man skal få til et best mulig samarbeid krever dette innsats over tid. Et team er et sosialt system, og det er gjennom deres samhandling og kommunikasjon at man får positive resultater. De jobber for samme sak, men med ulikt utgangspunkt, og det er dette som vil påvirke resultatene.

”Jeg synes det er veldig nyttig. Vi har blitt trygge på hverandre, på fagpersonene. Vi vet at vi kan ta med oss saker inn, vanskelige saker. Jeg husker da jeg startet hvor mange søknader vi hadde, og så har vi fått støtte på sette i gang tiltak, jeg tenker på lavterskeltilbud. De gruppene vi har startet opp med her på avlastningsboligen. Vi har jo så mange grupper. Det er jo sånne lavterskeltilbud. Det er veien før man tar imot andre typer tiltak, og avlastning. Og kanskje det kan hjelpe dette. Nå har vi startet opp ei dansegruppe, med en 7-8 jenter. Og det er veldig godt å ha støtte fra samarbeidsteamet om at dette er greit. Det gir motivasjon. Og så tro jeg at vi tenker litt likt med barn, ungdom og fritid. Vi adoptere mye av det de driver med til å gjelde barn og ungdom med funksjonsnedsettelse. For der er det jo også mange grupper. Barna med funksjonsnedsettelse trenger ikke å passe inn i disse gruppene. Og da blir det litt særgrupper her, men det synes de er kjempebra”. (Gunn).

”Jeg synes at det er en veldig positiv gjeng. Vi sutrer ikke. Det kan jo være fort at vi har ikke noen penger....Vi ser mulighetene, ikke begrensningene. Vi får til utrolig mye. Det gir mye dette teamet”. (Nina).

Å ha tillit fra andre instanser når man setter i gang nye prosjekter, er vesentlig for godt samarbeid. Man føler at man har bred støtte fra de andre, og ikke er alene om utfordringene. Å bry seg om hva den andre parten er opptatt av er, som tidligere sagt, et viktig element innenfor kommunikasjon. Dette gir økt tillit og trygghet i gruppa. Det er også viktig å vise empati overfor hverandre. Uten dette ser man ikke hvordan ulike beslutninger og tiltak virker inn på den personen det gjelder.

”Jeg tror bl.a at det å ha tillitt til hverandre gjør at man lettere kan foreslå at man skal kontakte andre tjenester, for helsesøster ser kanskje at her burde PPT på banen, da hjelper det jo at helsestasjonen har god kjennskap til PP- tjenesten. Og tillitt til PPT og tro på at barnet kan få hjelp der, eller familien kan få hjelp der. Kanskje særlig i forhold til tjenester som er omgitt av mystikk og skrekk, barnevernet, at man vet en del om barnevernet, at man har positiv erfaring med barnevernet, og at man kan anbefale barnevernet da til foreldrene. Eller at man får meldt saker inn til barnevernet. Noen av de sakene som vi har jobbet med i samarbeidsteam, enkeltsakene, at alle har jobbet med en sak, til dels over lang tid, og det er bare en instans som ikke er inn i saken og det er de som burde vært der. Og det er jo litt forferdelig. Så det kan bidra til at saker kommer

til rett tid til barneverntjenesten i samarbeid med foreldrene, og noen ganger selvfølgelig mot foreldrenes sin vilje, men noen ganger er det faktisk bare barnevernet som kan hjelpe et barn. Så det er jo helt vesentlig. Men eller så at man har kjennskap til hverandre og tillitt til hverandre så er det lettere å bidra til at barn får den hjelpen de skal ha på riktig sted, det tror jeg altså. Jeg synes at vi har blitt bedre på å samarbeide i fht enkeltsaker. Vi sitter ikke alene lenger inne på hvert vårt kontor, og jobber for oss selv. Og ingen som har kjennskap til at flere er inne i saken". (Siv).

"Det er jo også vesentlig ifht ressursbruk. Man skal jo ikke si at det er uvesentlig, for vi har jo knapt med tid og mye og gjøre alle sammen. Og barnetallet vokser hele tiden i Stjørdal kommune". (Siv).

Ansvarsgrupper er en form for tverrfaglig forpliktende samarbeid, der mål, tiltak og oppgavefordeling konkretiseres gjennom helhetlige planer som drøftes og følges opp av gruppa (Glavin og Erdal, 2007). Sammensettingen av en ansvarsgruppe avhenger av barnets eller ungdommens behov. Deltakerne i gruppa skal representere ulike faggrupper som ut fra ulike lovverk har et delansvar i forhold til barnet. Gruppa har faste representanter, og andre fagpersoner kan trekkes inn ved behov. Fra gruppen velges det en kontaktperson som skal ivareta kontakten mellom barnet/ familien og behandlingsapparatet.

Ansvarsgruppe består av enkeltpersoner som har et forpliktende delansvar og som samles om en strategi (handlingsplan). Det dreier seg om en "ad hoc" oppnevnt arbeidsgruppe som følger opp over tid, koordinerer innsatsene og skaper kontinuerlig og bredspektret arbeid (Ogden og Veselka, 1990, i Glavin og Erdal, 2007).

Ansvarsgrupper er samarbeid på tvers av etater rundt et barn eller en ungdom som trenger oppfølging og veiledning rundt tiltakene. Her er den helhetlige tenkningen i sentrum. For at en ansvarsgruppe skal fungere er det viktig at deltakerne kommer forberedt til møtene. Det sendes ut møteinnkalling, og det er en møteplan. Ansvarsgruppe kan være den eneste muligheten foreldrene har for å møte alle som jobber med barnet. Det er bedre for barnet å ha en samkjørt gruppe. Kvaliteten på tiltakene bedres når gruppen er samkjørt.

Ansvarsgruppene finner vi i Bronfenbrenners eksosystem. Her avgjøres viktige ting som vil ha innvirkning på barnets hverdag. Det er ønskelig at barn over 12 år selv skal delta i slike grupper. De fleste velger bort dette, men erfaring viser at det er nyttig for barnet å delta. Da vet de hva det jobbes med, og har innflytelse på områder som er viktig for dem selv. Det kan være skremmende for barna å delta i ansvarsgrupper. Derfor er det viktig at slike grupper ikke er for store. Det ideelle antallet som sitter i ei ansvarsgruppe er 5-6 stykker.

Barn og ungdom med de største hjelpebehovene kan ha individuell plan.

Individuell plan skal være en overordnet plan som gir oversikt over hele tjenestetilbudet. I planen skal det være helt klart hvem som skal gjøre hva til hvilken tid. Den skal ansvarliggjøre både brukerne og tjenesteyterne og beskrive hvordan tjenestene skal organiseres. Det skal også fremgå hvordan rutiner for tjenestenes omfang og utforming skal være, og hvordan disse skal revideres. Det må komme tydelig fram hvem som er koordinator og hvilke rutiner for samarbeid det skal være mellom partene (Waade, 2004, i Glavin og Erdal, 2007).

I følge Sosial- og helsedirektoratet, 2001, skal innholdet i planen ta utgangspunkt i familiens behov. Malen som direktoratet har utarbeidet, er kun en veileder med gode eksempler. Selve planen må tilpasses den enkeltes behov. Veilederen anbefaler en individuell koordinator som kan hjelpe familien med å samordne et helhetlig tilbud, skaffe opplysninger, være behjelpelig med oversikt over hvem som gjør hva i kommunen, og koordinere arbeidet med den individuelle planen. I noen kommuner har man tatt i bruk SAMPRO. Dette er et dataprogram som gjør det lettere å skrive en individuell plan. Det skal lette arbeidet til koordinatoren. Han/hun skal slippe å skrive inn alle opplysningene fra de ulike etatene. Nå kan hver enkelt gå inn via nettet og skrive inn det som gjelder barnet innenfor det området de er ansvarlige for. Individuelle planer kan fungere som maler for ansvarsgruppemøtene. Planen er kun en oversiktsplan, og skal være enkel og forholde seg til.

Ut fra Bronfenbrenners økologiske modell jobber de tverrfaglige teamene på de ulike nivåene i modellen. Det at et team møtes og diskuterer ulike saker, ansikt til ansikt, foregår på mikronivå. Her foregår gjensidig påvirkning av hverandre, og det knyttes etter hvert nære bånd mellom aktørene. Denne arenaen kan være frivillig, men når det kommer til tverrfaglige team, er dette pålagt arbeid. Det vil også være riktig å si at tverrfaglige team befinner seg i mesosystemet. Medlemmene i teamet jobber i ulike etater, der de er deltakere i andre mikrosystemer. Når de jobber i tverrfaglige team, går de over til et annet mikrosystem. Det er en forbindelse mellom disse mikrosystemene, og det er denne forbindelsen som gjør at vi kan kalle det for et mesosystem. Det er et innbyrdes forhold mellom de ulike mikrosystemene som den enkelte deltar aktivt i.

Tiltakene som det tverrfaglige teamet kommer fram til, befinner seg på eksonivå. For barn og ungdom i risikogrupper er dette et nivå som de sjelden eller aldri deltar i selv. Det er her mye av deres hverdag blir bestemt av ulike grupper mennesker som vil deres beste.

Informantene var enige om at tverrfaglig jobbing krever god møteledelse. Dette kom fram både under de individuelle intervjuene, og under gruppeintervjuet. Selv om de kjenner hverandre godt, er det viktig med møterreferat og en møteleder. Ut fra deltakernes brede kompetanse og erfaring, ser de nye muligheter for å hjelpe barn og familier som trenger bistand fra kommunale instanser.

Resultater av samarbeid/ måloppnåelse

Etablert samarbeid mellom ulike instanser vil gi bedre kvalitet på hjelpen som barn og ungdom i risikogrupper blir tilbudt. Blant annet settes tiltak inn på et tidligere tidspunkt, og målgruppen får mer adekvat hjelp. Det er viktig at tverrfaglig samarbeid er forankret i kommunens planer for å sikre forpliktelser blant de samarbeidende partene.

”Både kvalitet og kvantitet. Vi hadde ikke hatt disse tiltakene i kommunen vi dersom det ikke hadde vært for samarbeidsteamet. PMTO, ART....alt dette er jo....prosjektene ”Mestring uten filter”, ”Angst”.....de hadde ikke vært til dersom det ikke hadde vært for samarbeidsteam. Men det er jo derfor vi har fått til prosjektene fordi vi har et samarbeid. Og så tror jeg at vi har fått prosjektmidler for de vi har et tverrfaglig samarbeid og jeg da”. (Nina).

”At hver enkelt del jobber mot felles mål. Skolen er klar over hva de skal jobbe med, at utekontakten vet hva de skal gjøre, vi vet vi også at det blir mye mer samordnet. At vi trekker i samme tråd, eller retning”. (Nina).

”Jeg tenker bare på ”mestring uten filter”, og nå er det ”angst” prosjektet... Så det er jo det at vi får mer verktøy å bruke. Så jeg tror at dette er nyttig for barna, og det at vi går inn i samme sak. Så vi er fri fra å jobbe dobbelt opp i saker. Det har det blitt gjort mye av oppgjennom årene”. (Gunn).

Det man ser gjennom disse tverrfaglige prosjektene, er økt kunnskap om fagfeltet og de enkelte instansene. Det er lettere å gjennomføre et samarbeid på tvers av etater, når man vet hva de står for og hvordan de jobber.

Gjennom disse prosjektene har man også høstet andre erfaringer. Gjennomføringen av PMTO utdanningen (rådgivere og terapeuter), har gitt kommunen mulighet til å sette i verk tiltak tidlig til familier som trenger det. Det er familier som møter en hverdag med utfordrende barn. Forskning viser at tidlig innsats gir gode resultater. Dersom disse familiene ikke hadde fått denne hjelpen, kan utfallet ha vært tenåringer med store atferdsvansker. Dette er det ingen som er tjent med i det lange løp.

Når det gjelder prosjektet ”mestring uten filter”, som er kompetanseheving innen ADHD området, ser vi at de ulike etatene har en bredere forståelse for dette. Lærere og barnehagepersonell har opparbeidet seg kompetanse til å oppdage disse barna tidligere, og de vet hvilke tiltak de skal sette i verk. En suksessfaktor er den grunnleggende opplæringen alle ansatte innen de ulike etatene fikk. Ulike faggrupper har jobbet fram en felles forståelse av problematikken. Gjennom felles skolering, og ved utarbeidelse av rutiner, får alle parter ta del i utfordringene og vet hvordan de skal håndtere disse barna/ elevene.

Når det gjelder negative sider ved ulike lavterskeltilbud som kommunen har, vil jeg komme inn på tidsbruken ved disse prosjektene. Det kreves at lederne setter av tid i en travel hverdag, slik at prosjektmedarbeiderne har mulighet for deltakelse. Dersom fristilling til prosjektarbeid ikke er forankring i ledelsen, vil det vanskeliggjøre dette arbeidet. Når slike prosjekter gjennomføres, tar det lang tid ”å komme i mål”. Det er nødvendig at kollegaene er blitt informert om at dette vil ta tid. Det kan/bør vurderes om deltakerne skal frikjøpes til slikt arbeid, ettersom det kan føre til merarbeid på de andre. Enkelte arbeidstakere synes at ulike former for kompetanseheving ikke gjelder for dem. En lærer sa: ” *jeg har ikke slike elever i min klasse, og kommer ikke til å få det. Hvorfor trenger jeg da mer informasjon og opplæring om ADHD?* ”. Slike uttalelser virker negativt på andre deltakere, men i det store og hele er slike utsagn ikke gjeldende for flertallet. En mulig forklaring kan være at denne læreren føler arbeidsoppgavene krevende nok , slik at nye oppgaver føles som en merbelastning. Det går med kursdager til dette, og for enkelte føles det ikke bra.

Når det gjelder kostnader ved slike prosjekt, kan det søkes prosjektmidler fra for eksempel psykiatrimidler som kommunen har fått tildelt. Erfaringene tilsier at kommuneøkonomien er varierende, og da er det ikke alle kommuner som kan dra i gang prosjekter uten bistand fra andre. Man må ikke la økonomien få fokus for å gjennomføre det man brenner for.

Forebyggende tiltak kan iverksettes på en rekke ulike arenaer avhengig av målgruppen. Man kan skille mellom individrettede tiltak, og tiltak rettet mot gruppe, små eller store. Tiltak kan også settes inn i den enkeltes fysiske eller sosiale miljø. Tiltakene vil variere ut fra hvilken arena man befinner seg på, og hvilken målgruppe en sikter seg inn mot.

Når ulike prosjekter avsluttes, skal de evalueres for å dra nytte av de erfaringer man har gjort - positive og negative. Oppsummert vil jeg si at ved slike tverrfaglige prosjekt ser man hvor viktig det er at samarbeidspartene har god kjennskap til både til hverandres fagkompetanse og det hjelpeapparatet som finnes. Når det fungerer på denne måten, vil den enkeltes spesialkompetanse samles, og deltakerne i prosjektgruppa vil utfylle hverandre og bidra til å hjelpe disse barna og familiene. Styrken ved samarbeid er å kunne se en sak fra flere sider og kunne danne seg et helhetlig bilde av situasjonen. Dette er samarbeidets viktigste kraft.

Foreldrene er barnas viktigste ressurs i et tverrfaglig samarbeid. De har rett til å vite det som angår barna deres, og de er også de nærmeste til å hjelpe dem. Derfor blir foreldremedvirkning sentralt i alt arbeid rundt barn og unge. Det er viktig at foreldrene blir involvert så tidlig som mulig dersom det oppstår bekymring for et barn. Det kan være vanskelig med foreldremedvirkning dersom det er en ungdom som trenger hjelp. Her kan ungdommen selv bestemme om foreldrene skal informeres eller ikke.

Tverrfaglig samarbeid er å være samlende utad. Ha felles holdninger og mål for tiltakene. Dette gjør foreldrene tryggere på hjelpeinstansene. Barna har en mer komplisert hverdag enn de voksne. De har mange ulike arenaer å forholde seg til. I enkelte saker kan det jo være foreldrene som er barnas største problem. Da kan det være vanskelig å jobbe tverrfaglig, og sette inn de rette tiltakene. Foreldrene ser ikke barna sine, og de utfordringer de har. Det kan også være skremmende å innse at barnet ditt sliter. Ofte må barnevernet inn på banen, men av erfaring vet man at de kan virke skremmende på foreldrene. Da kan det være enklere å tilby hjelp via andre instanser, før man kobler inn barnevernet. Barnevernstjenesten har ansvar for å drive forebyggende arbeid i form av å avdekke potensielle problemer og bidra til å sette i verk tiltak i samarbeid med andre instanser. Barneverntjenesten bør ha et fast samarbeid med instanser slik som barnehage, helsestasjon og skole. Dette for at problemer kan tas opp og bli belyst. Dette samarbeidet kan føre til at tiltak settes inn på et tidlig tidspunkt og at varige problemer kan unngås.

Erfaringer fra Bærum kommune viser at det kan være hensiktsmessig at barneverntjenesten har fast konsultasjonstid med en fast kontaktperson knyttet opp mot for eksempel helsestasjonene (Glavin og Erdal, 2007). Den samme positive erfaringen har de gjort i Stjørdal kommune. Mange fagpersoner jobber mye alene, og de sliter ofte med

bekymringer for enkelte barn. I følge Killen (2004) virker det mindre belastende på fagpersoner når man står sammen om å hjelpe barn man er bekymret for. Dette viser at samarbeid på tvers av instanser, er viktig for å hjelpe barn i risiko.

Når flere fagpersoner jobber med samme sak, er det enklere å skaffe et helhetlig bilde av situasjonen. De er eksperter på hvert sitt område, og med koordinerende tjenester vil tiltakene bli bedre. Samarbeidets viktigste kraft er å se en sak fra flere sider. Det å samarbeide på tvers gir en profesjonell trygghet, og man blir i stand til å gi bedre hjelp tidligere. Den enkelte deltaker påvirker de andre, og blir selv påvirket.

Det er viktig for foreldre som trenger bistand fra kommunale instanser, at de kan komme til ”en dør” hvor de fleste instanser sitter. I Stjørdal kommune er dette samarbeidsteamet for barn og unge. I andre kommuner kan dette for eksempel være ”Familiens hus”.

Tverrfaglige team trenger til stadighet debatter der det er åpenhet om våre verdivalg, og at det vises tålmodighet og toleranse overfor andres verdier. Verdiforandring tar tid.

Tverrfaglighet er å møte verden med et åpent og søkende sinn. Samhandling i det tverrfaglige teamet kan forstås som å strekke seg utover de vanlige kravene til samarbeid. Hvis samarbeid kan forstås som at hver gjør sin del av oppgaven, innebærer samhandling at man i tillegg gjør sitt til at andre gjør en bedre jobb (Hjort, 2004). Nils Arne Eggen sier at samhandling handler om *å være god selv og gjøre de andre bedre* (Godfot- teorien). Når samhandlingen kan utvikles til det fineste samspill, er det fordi alle ønsker et best mulig sluttresultat.

I det siste kapitlet vil jeg drøfte resultatene fra intervjuene.

*Alle intelligente tanker er tenkt,
det er bare nødvendig at
noen tenker dem om igjen.*

Johann Wolfgang von Goethe

Kapittel 5: Drøfting av resultater

I innledningskapittelet formulerte jeg problemstillingen for denne masteroppgaven. Formålet var å finne fram til erfaringer som er gjort når det gjelder tverrfaglig samarbeid i kommunen. I dette kapittelet vil jeg oppsummere de ulike funnene som er gjort gjennom undersøkelsen.

Rammefaktorer

Når møtedeltakerne i tverrfaglige team møter forberedt, vil dette effektivisere og øke kvaliteten på møtene. Det er viktig at det sendes ut sakliste på forhånd, slik at alle deltakerne er klar over sakene som skal drøftes. Deltakerne kan da ha med seg relevante opplysninger om sakene, og de må ha gjennomført oppaver som de har påtatt seg ansvaret for. Det er møteleder sitt ansvar å sette opp en prioritering av sakene. Tidsramme for møtene skal være satt på forhånd. Dette av hensyn til de faste deltakerne. Det er viktig at møtene har faste møtesteder, og det bør lages en årlig møteplan.

Trygghet til hverandre

Skal man lykkes med tverrfaglig samarbeid, er det viktig med trygghet innad i gruppa. Det må ikke bli en konkurranse om å komme med flest tiltak, eller de mest fornuftige ideene. Her er det ”sammen for gode løsninger” som gjelder. Under gruppeintervjuet var gruppa enige om at ønsket om å utrette noe, var det mest sentrale i deres samarbeid. Samarbeidsteam for barn og unge i Stjørdal kommune har en helhetstenkning og et kollektivt ansvar som har gjort at de har utrettet mye i løpet av den tiden de har eksistert. Det som gjør at dette teamet fungerer så godt som det gjør, er at alle deltakerne føler en forpliktelse overfor de andre. De har stor respekt for de andre faggruppene, de ser nytteverdien med dette teamet, og det er forankret i den øverste ledelsen.

Tillit til og respekt for hverandres kompetanse

Det er viktig at samarbeidspartene har god kjennskap til hverandres fagkompetanse, og det hjelpeapparatet som finnes. Et tverrfaglig samarbeid som fungerer slik at den enkeltes spesialkompetanse samles og deltakerne utfyller hverandre, vil bidra til best mulig hjelp til barnet og familien. Samarbeidets viktigste kraft er å se en sak fra flere sider og danne seg et helhetlig bilde av situasjonen.

Gjennom intervjuene opplevde jeg at informantene ga et helhetlig bilde av hvordan tverrfaglig samarbeid fungerer i kommunen. Ved at jeg valgte et kvalitativt intervju, kunne jeg stille oppfølgingsspørsmål der det var nødvendig. Dette er noe av det som er genuint i et slikt forskningsopplegg. I teorikapittelet refererer jeg til Repstad (1998), som sier at å bruke kvalitativ metode gir mulighet for fleksibilitet i intervjusituasjonen. Å intervjuere deltakere med ulike fagbakgrunn gav en bredere forståelse for tverrfaglig samarbeid. De hadde ulike menneskesyn, i utgangspunktet, men etter hvert som de har utviklet respekt for hverandre har de sett at det beste for barnet er felles mål og holdninger. Å vise respekt for de andre medlemmene, er viktig i samarbeid mellom ulike yrkesgrupper. Dette kjennetegnes ved at man tar andre mennesker på alvor, og man gir anerkjennelse til den enkeltes erfaringer og synspunkter.

Hindringsfaktorer

Lovverket åpner for samarbeid mellom ulike instanser, men det kan og være til hinder. Taushetsplikten skal beskytte privatpersoners integritet. Alle profesjonsutøvere har taushetsplikt, og det er klare regler for hvor langt deres taushetsplikt rekker.

Forvaltningsloven har ulike unntak som gir mulighet til å kunne kommunisere og utveksle opplysninger mellom instansene. Et viktig unntak fra taushetspliktene er samtykke. Når en sak skal drøftes tverrfaglig, er det til stor hjelp at man har innhentet samtykke fra foreldre til å utveksle nødvendig opplysninger.

Andre faktorer som kan virke hindrende for samarbeid er ulike menneskesyn, motstridene oppgaver hos de ulike etatene, deltakerne føler at samarbeidet er påtvunget, og manglende ressurser. Det er viktig at deltakerne i det tverrfaglige teamet ser nytteverdien av samarbeid.

Felles mål og holdninger

Kommunene har et mål om at alle barn og unge skal ha gode oppvekstvilkår. De har krav på utviklingsmuligheter og den hjelp og støtte de har behov for. Dette krever økt satsing på tverrfaglig samarbeid og forebyggende tiltak. I følge Glavin og Erdal (2007) gjøres dette gjennom tidlig intervensjon og tiltak som igangsettes på lavest mulig nivå, da det gir størst mulighet for å lykkes med problemløsning.

Viktige erfaringer fra tverrfaglig samarbeid i Stjørdal kommune er:

- Felles mål for det tverrfaglige arbeidet; barnet i sentrum, sammen for gode løsninger
- Faste tidspunkt for møtene, og fast møtestruktur
- Aktive deltakere
- Respekt for hverandres kompetanse
- Ser helheten i situasjonen til familien
- Deltakerne har tillit til hverandre, og de opplever trygghet i teamet
- ”En dør” for foreldrene og andre hjelpeinstanser
- Prosjekter som har gitt kommunen gode verktøy i arbeidet rundt barn og unge i risikogrupper

Tanker videre

Tverrfaglig samarbeid fremheves ofte som en av de viktigste elementene i forebyggende arbeid. Samarbeid kan ofte være kompliserende, og det tar tid å opparbeide seg respekt og forståelse for hverandres fag og prioriteringer. Kommunene må legge til rette for samarbeid, og det må foreligge planer og mål som muliggjør dette samarbeidet. Å jobbe kollektivt mot en løsning, er, i henhold til både teori og praksis, vegen å gå for barn i risikogrupper. Vi kan ha individuelle forventninger om et samarbeid, men det er de kollektive løsningene som vi skal jobbe mot. Iverksetting av tiltak rettet mot enkeltaktører alene, kan være nytteløst. Forskning viser også at aktørene i et samarbeid er gjensidig avhengig av hverandre, og sammen sikrer de barnet de beste tiltakene. Å vise initiativ og sette i gang tiltak, er formålsløst når man jobber alene. Man får heller stå imot noen stormkast og svelge noen kameler, og heller diskutere sammen med andre instanser hva som er det beste for barnet. Å gjøre endringer kan føre til motstand, men det trengs om man skal lykkes med gjennom kollektiv innsats.

Konkrete resultater av økt fokus på tverrfaglig samarbeid i Stjørdal kommune kan kort oppsummeres som følger:

- Åpen dør for ansatte som har behov for å drøfte enkeltsaker (etter samtykke fra foreldre)
- PMTO er etablert som overordnet styringsverktøy
- Flere PMTO terapeuter og rådgivere er utdannet
- Ulike prosjekter er igangsatt (eks ADHD prosjektet ”Mestring uten filter”)

Enkeltprosjektene som er starta har vært aktive for kort tid til at man kan se klare, entydige resultater. Videre har man fått nytt fokus på verktøy som ansvarsgruppe og individuell plan. Man har også innsett betydningen av foreldre som ressurspersoner, og innlemmet disse i samarbeidsfora på flere nivå. Legitimiteten på tids- og ressursbruk ivaretas ved at ledelsen i flere etater deltar aktivt i arbeidet for felles mål og holdninger. Ut i fra det materialet jeg har fått gjennom min masteroppgave, vil jeg utvide dialogmodellen som jeg presenterte i teorikapittelet. Informantene vektla den kollektive innsatsen som viktig i tverrfaglig samarbeid. I tillegg står respekt for de andre deltakerne i fokus.

I tverrfaglig samarbeid er det viktig å verdsette sin egen og andres kompetanse. Du må vite hva du selv har kompetanse til, hva du har fullmakt til å utføre, og hva du skal overlate til andre. Dersom tverrfaglig samarbeid skal fungere, må man ha tillit til andres kompetanse, samtidig som man selv må bidra med sin egen. Dette krever også respekt for hverandre som mennesker, og ha tro til de andres fag. Barn og unge i risikogrupper trenger at det tverrfaglige teamet jobber mot samme mål. Det er den kollektive innsatsen som gir de beste tiltakene, og som gjør at man ser utfordringene fra flere sider. Å jobbe tverrfaglig gir en bedre utnyttelse av ressursene. Det oppstår en helhetstenkning, og deltakerne har et ønske om å utrette noe. Når man arbeider i team med ulike yrkesbakgrunn, får man en annen faglig forståelse og kunnskap om de andre tjenestene.

Det som kan virke hemmende på tverrfaglig samarbeid er bl.a. taushetsplikten. Ifølge informantene var ikke dette noe problem, men da kreves det et samtykke fra foreldrene til barnet før man tar saken opp til drøfting. Uvilje til å hjelpe hverandre i saker kan og virke belastende for samarbeid. Dette kan komme av at deltakerne er utrygge i eget fag. Vi må heller ikke la økonomi og tidspress ødelegge for et samarbeid. Har man aksept for

tverrfaglig arbeid fra øverste ledd, så skal man ikke la konkurransen om midlene stoppe opp samarbeidet.

Så hvordan kan tverrfaglig samarbeid gi bedre og riktig hjelp til barn og unge i risikogrupper? Erfaringer viser at tiltakene blir bedre når etater jobber på tvers. Man får god utnyttelse av fagområdene, og flere etater blir tatt med i drøftinger rundt et barn. Informantene i gruppeintervjuet la vekt på at ressursene ble bedre utnyttet, og man unngikk parallell jobbing som tidligere kunne være tilfellet (jobbet med samme sak uten å vite om hverandre). Deltakerne i tverrfaglig team er eksperter på hvert sitt område, og utfordringer som blir drøftet blir ivare tatt av flere faggrupper.

Samarbeid rundt barn og unge er nødvendig på flere nivåer. I de tilfeller der barna er i ferd med å utvikle eller har utviklet problemer, er samarbeid mellom foreldre og fagpersoner ofte avgjørende. Dette kan gjøres gjennom tverrfaglig samarbeid. Her er det felles målsetting- *barnet i sentrum og sammen for gode løsninger*. Det som kjennetegner et godt fungerende tverrfaglig team er god struktur, god planlegging og felles mål. I tillegg er det viktig med ledelse av møtene, og ansvarsfordeling av oppgavene.

Gjennom denne masteroppgaven har jeg vist hvordan tverrfaglig samarbeid fungerer i Stjørdal kommune. Samarbeid på tvers av etater og tjenester organiseres ulikt fra kommune til kommune. En stor gevinst av et samarbeidssystem er at de ulike yrkesgruppene vet mer om hverandre. De har en kontinuerlig kunnskapsdeling som er til det beste for barnet og deres familie.

Tverrfaglig samarbeid må utvikles og brukes i langt flere sammenhenger, både på fag- og systemnivå.

*”Å være fullstendig ærlig overfor seg selv,
er den største innsats et menneske kan gjøre i sitt liv”*

Sigmund Freud

Vedlegg 1

Intervjuguide

1. Navn og stilling
2. Utdanning og yrkeserfaring
3. Rolle i teamet
4. Si litt om hva samarbeidsteam for barn og unge arbeider med.
 - Mandat?
 - Hvorfor ble dette teamet opprettet?
5. Hva gjør at tverrfaglig samarbeid er viktig i arbeidet med barn og unge i kommunene?
 - Nevn noen viktige elementer i samarbeidet
 - Hvorfor er disse viktige
6. Nevn noen forutsetninger som må ligge til grunn for å lykkes med et tverrfaglig samarbeid.
 - Er noen av disse elementene viktigere enn andre, og hvorfor?
7. Hva er sentralt for deg når du går inn i et tverrfaglig samarbeid?
 - Personer du skal samarbeide med
 - Kompetanse
 - Opplæring
8. Faktorer som kan være av betydning når det gjelder hindre for og motstand mot samarbeid?
 - Verdigrunnlag
 - Lovverk
 - Menneskesyn
 - Nytteopplevelse
 - Felles målsetting
9. Hvilke muligheter og begrensninger gir lovverket angående det å dele opplysninger i tverrfaglig samarbeid?

- Taushetsplikt
- Opplysningsplikt/ opplysningsrett
- Anonymisering

10. Hva kan virke kompliserende/ hemmende på et tverrfaglig samarbeid? Og hva kan virke fremmende?

- Ulik kompetanse
- Ulik fagbakgrunn

11. Hvordan kan et godt tverrfaglig samarbeid bidra til at barn og unge får bedre og riktig hjelp?

12. Ansvarsgruppe: hvilke faktorer bør være til stede for at en ansvarsgruppe skal fungere?

- Hvilke fordeler har en ansvarsgruppe for foreldre, barn og involverte faggrupper?
- Individuell plan: målsetting, hvordan lykkes med en slik plan?

13. Skriftlige rutiner for samarbeid?

14. Hvilke erfaringer har du gjort deg gjennom deltakelse i samarbeidsteamet?

15. Nytteverdi for dine ansatte at du er med i dette teamet?

16. Samarbeid med andre kommuner

17. Tanker videre.

- Hvordan videreutvikle teamet?

Vedlegg 2

Gruppeintervju 18.02.2010

1. Kan du nevne noen forutsetninger som må ligge til grunn for å lykkes med et tverrfaglig samarbeid?
2. Hva kan virke kompliserende/ hemmende på et tverrfaglig samarbeid?
3. Hvordan kan et godt tverrfaglig samarbeid bidra til at barn og unge får bedre og riktig hjelp.

Litteraturliste

- Andersson, B. E. (1985): *Bronfenbrenners utveclingsekologi*. I: Bø, I. (red.): *Barn i miljø. Oppvekst i en utviklingsøkologisk sammenheng*. Oslo: J. W. Cappelen.
- Ask, F.F. og Sletta, O. (1995). *Kommunikasjon som sosial og tverrkulturell kompetanse*. Trondheim: Tapir Forlag.
- Barnes, G.G. (1994): *Family Therapy*. I: Rutter, M. m.fl. (red.): *Child and adolescent psychiatry*. Oxford: Blackwell Science.
- Bronfenbrenner, U. (1979): *The ecology of human development. Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: University Press.
- Brottveit, Å. (1996): *Foresatte og ansatte om Barneprosjektet i Lørenskog. En evaluering av et tverrfaglig samarbeidssystem rundt barn det er bekymring for*. Diakonhjemmets høgskolesenter, forskningsavdelingen.
- Bø, I. (2000): *Barnet og de andre*. Oslo: Universitetsforlaget. 3. Utgave.
- Creswell, J.W. (1998): *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five traditions*. California: Sage Publications.
- Dalen, M. (2004): *Intervju som forskningsmetode. En kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eide, H. og Eide, T. (2000): *Kommunikasjon i relasjoner. Samhandling, konfliktløsning, etikk*. I: Nordahl, T. (red.): *Kunnskapsheftet. Forståelse av elevenes læring og atferd i skolen*. Lillegården Kompetansesenter, Porsgrunn 2006. 1. Opplag.
- Fontana, A. og Frey, J.H. (1994): Interviewing. The art of science. I: Denzin, N.K. og Lincoln, Y. (1994): *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, s. 361- 376.
- Fyrand, L. (1998): *Sosialt nettverk. Teori og praksis*. Oslo: Tano. 3. Opplag.
- Gjærum, B. og Ellertsen, B. (red.) (2002): *Hjerne og atferd. Utviklingsforstyrrelser hos barn og ungdom i et nevrobiologisk perspektiv*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag. 2.utg. 2.opplag.
- Glavin og Erdal (2007): *Tverrfaglig samarbeid i praksis- til beste for barn og unge i Kommune-Norge*. Oslo: Kommuneforlaget. 2. Rev. Utg.
- Helsedepartementet (2003). Regjeringens strategiplan for barn og unges psykiske helse. Lastet ned 13.11.09, fra <http://www.regjeringen.no/upload/kilde/hd/bro/2003/2004>
- Hjort, P. (2004): *Tverrfaglig samarbeid og brukermedvirkning*. Lastet ned 09.07.10 fra <http://www.hf.hio.no/tverrfaglig/TM-Vekst-2>
- Holme, I. M. og Solvang, B. K. (1996): *Metodevalg og metodebruk*. Oslo: Tano.
- Irgens, E.J. (2007): *Profesjon og organisasjon. Å arbeide som profesjonsutdannet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Killen, K. (2004): *Sveket- Omsorgssvikt er alles ansvar*. 3.utgave. Oslo: Kommuneforlaget.

- Klefbeck, J. og Ogden, T. (1995): *Nettverk og økologi. Problemløsende arbeid med barn og unge*. Oslo: Tano.
- Kongsvik, T., Lysø, R. og Sletterø, N.A. (1998): *Samarbeid og helsefremmende oppgaver. Følgeevaluering av SOHO's forsøksprogram*. Steinkjer: Nord- Trøndelagsforskning.
- Kvale, S. (2001): *Det kvalitative forskningsintervjuet*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009): *Det kvalitative forskningsintervjuet*. 2.utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Lauvås, K. og Lauvås, P. (1994): *Tverrfaglig samarbeid. Perspektiv og strategi*. Oslo: Tano.
- Lewin, K. (1935): *A dynamic theory of personality*. New York: McGraw Hill.
- Manual for Stjørdal Kommune: *Rutiner for kartlegging, utredning og oppfølging av barn og ungdom med symptomer på AD/HD*.
- Nordahl, T. (2006): *Kunnskapsheftet. Forståelse av elevenes læring og atferd i skolen*. Lillegården Kompetansesenter, Porsgrunn 2006. 1. Opplag.
- Ogden, T. (1987): *Atferdspedagogikk i teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Patel, R. og Davidson, B. (1995): *Forskningsmetodikkens grunnlag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Postholm, M.B. (2005). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Repstad, P. (1998): *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rapport fra Helsetilsynet (2008): *Tilsyn med barnevern-, helse- og sosialtjenester i Stjørdal kommune*. Lastet ned 13.11.09, fra <http://www.helsetilsynet.no/templates/>
- Sosial- og helsedirektoratet (2001): *Veileder for individuell plan*.
- Stensaasen, S. og Sletta, O. (1989). *Gruppeprosesser. Læring og samarbeid i grupper*. 3. utgave. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Thagaard, T. (1998): *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Westerdahl, S.S. (2000): *Funksjonshemmede barn: En utfordring for foreldre og hjelpeapparatet*. Hovedfagsoppgave i spesialpedagogikk. Trondheim: NTNU, Pedagogisk institutt.
- Wicker, A. (1979): *An introduction to ecological psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- www.atferdssenteret.no/parent-management-training-oregon-bahandlingeffektstudie/category127.html

