



UiT Norges arktiske universitet

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Puslespill eller svarteper

Er psykologisk trygghet en viktig spillebrikke i tverrfaglig samarbeid?

Kandidatnummer 27 og 64

Masteroppgave i ledelse, BED 3906, juni 2023

+Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema	1
1.2	Lovverk og statlige føringer for tverrfaglig samarbeid	1
1.3	Presentasjon av kommunen og faglig rammeverk.....	2
1.3.1	Familiens hus.....	3
1.3.2	Faglig rammeverk	4
1.4	Er tverrfaglig samarbeid viktig?	6
1.5	Presentasjon av problemstilling.....	7
1.6	Avgrensning av oppgaven	8
1.7	Oppgavens struktur.....	8
2	Teori	9
2.1	Psykologisk trygghet	10
2.2	Tverrfaglig samarbeid.....	13
2.2.1	Kultur, verdier og ledelse	14
2.2.2	Familiens hus – Familiesentermodellen.....	14
2.2.3	Barrierer for tverrfaglig samarbeid	16
2.2.4	En helhetlig samarbeidsprosess for tverrfaglig samarbeid.....	16
	Fagpersoners bidrag i tverrfaglig samarbeid - «The professionals´ contributions».....	17
3	Metode.....	20
3.1	Vitenskapsteoretisk ståsted.....	21
3.2	Forskningsdesign	22
3.3.	Innsamling av data, fokusgruppeintervju	23
3.4	Valg av informanter til fokusgrupper	25
3.5	Analyse av data.....	27
3.6	Kritisk refleksjon	28

3.6.1	Forskningsprosjektets troverdighet	28
3.6.2	Reliabilitet	28
3.6.3	Validitet	29
3.6.4	Overførbarhet	31
3.6.5	Forskningsetiske forhold	31
4	Presentasjon av empiri	32
4.1	Ledelse.....	33
4.2	Strukturelle forhold.....	35
4.3	Kunnskap og kompetanse.....	37
4.4	Relasjonelle forhold.....	39
4.5	Viktigheten av psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid	41
5	Diskusjon og konklusjon.....	43
5.1	Hvordan kan ledelse bidra til psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid.....	43
5.1.1	Mål og verdier	43
5.1.2	Leder som rollemodell	44
5.1.3	Møteledelse	44
5.2	Hvordan kan organisasjonens strukturelle forhold bidra til psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid.....	46
5.2.1	Endringsprosesser.....	46
5.2.2	Strukturer og rammer	47
5.2.3	Tid	48
5.2.4	Samlokalisering.....	48
5.3	Hvordan kan kunnskap og kompetanse bidra til fagpersoners opplevelse av psykologisk trygghet i tverrfaglige samarbeid	49
5.3.1	Kunnskap og kompetanse.....	49
5.3.2	Nærhet til hjelpesøkeren.....	50

5.3.3	Faglig trygghet	51
5.4	Hvordan kan relasjonelle forhold i organisasjonen bidra til å skape psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid	52
5.5	Viktigheten av psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid	54
5.6	Konklusjon.....	56
5.7	Praktiske implikasjoner	58
5.8	Videre forskning	58
	Referanseliste	59
	Vedlegg	65
	Vedlegg nr. 1: Intervjuguide	65
	Vedlegg nr. 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring	71

Tabelliste

Tabell 1	Beskrivelse av informantene til fokusgruppene	25
----------	---	----

Figurliste

Figur 1	Organisasjonskart Familiens hus	3
Figur 2	Nivå av forebygging (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2021).....	5
Figur 3	Barnets behov i sentrum (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2022).....	6
Figur 4	Modell for å organisere samarbeid (Hentet fra Willumsen & Hallberg, 2003, s. 395)17	

Forord

Denne oppgaven markerer slutten på våre tre år som masterstudenter i erfaringsbasert ledelse ved UiT, Norges Arktiske universitet, Campus Harstad.

Å skrive masteroppgave er krevende og frustrerende, men også inspirerende og lærerikt. Å få lov å fordype seg i temaer som er viktige for oss i vår daglige lederhverdag har motivert oss gjennom hele studiet. Vi har ervervet oss ny kunnskap og en utvidet forståelse av hvor komplekst ledelsesfaget er. Dette håper og tror vi vil komme til nytte når vi fremover skal møte små og store ledelsesutfordringer.

Først og fremst vil vi takke våre informanter. Det at dere har delt tanker, følelser og erfaringer med oss har gjort at prosjektet kunne gjennomføres.

Vi vil takke veilederen vår Marthe Holum v/NTNU for konstruktive tilbakemeldinger gjennom hele prosessen. Alltid tilgjengelig og alltid ærlig.

Eirinn H. Ljones har guidet oss gjennom referansestiler, oppgaveskriving og lest korrektur. Vi savner deg som kollega. Tusen takk for at du har brukt tid på oss.

Vi vil også takke lærerne ved utdanningen. Takk for at dere har holdt ut med alle spørsmålene våre, og har sett på dette som kritisk refleksjon.

Vi vil rette en stor takk til vår arbeidsgiver som har gitt oss muligheten til å utvikle oss som ledere. Arbeidsgiver har støttet oss både økonomisk og moralsk gjennom disse årene.

Til slutt vil vi hilse til alle våre medstudenter. For noen år vi har hatt, alt vi har lært av hverandre. Vi kommer til å savne dere og samlingene i Harstad.

Sist, men ikke minst. Tusen takk til Øivind og Jonny og til barna våre som har støttet, «pushet» og vært stolte over at vi har gjennomført utdanningen og en masteroppgave. Uten dere hadde vi ikke klart det.

Os, 30.mai 2023

Linda Hevrøy og Lillian Slettevold

Sammendrag

Denne studien er en case-studie av Familiens hus i en kommune. Som kommunalt ansatte i oppvekstfeltet opplever vi at det er vanskelig å få til et godt tverrfaglig samarbeid i komplekse saker med mange hjelpere. Når tverrfaglig samarbeid ikke virker kan det få alvorlige konsekvenser for barn, unge og familier. Gjennom flere tilsyn og rapporter er det avdekket svikt på dette området (NOU 2017: 12). Nye reformer som oppvekstreformen (Prop. 73 L (2016-2017)), og kompetanseløftet (Meld. St. 6 (2019–2020)) stiller krav til kommunen om å bedre slikt samarbeid.

Som ledere kjenner vi på et stort ansvar for å lykkes med å gi et godt tjenestetilbud til barn, unge og familier. Vårt mål med studien var å se på hvilken betydning psykologisk trygghet (Edmondson, 2019) kan ha for tverrfaglig samarbeid. Vår problemstilling har derfor vært: *å undersøke hvilke faktorer som bidrar til psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid*

Vi har gjennomført en kvalitativ studie og vår empiri er innhentet gjennom gruppeintervju fra tre enheter i Familiens hus. Vi har brukt tematisk analyse for å kategorisere funnen og vår drøfting har også tatt utgangspunkt i disse kategoriene.

Vårt hovedfunn er at de faktorene som fremmer tverrfaglig samarbeid er samme faktorer som fremmer psykologisk trygghet i relasjon til andre på gruppenivå. I det teoretiske fundamentet om tverrfaglig samarbeid blir tillit og trygghet mellom fagpersoner beskrevet som en hovedfaktor, uten at dette blir definert til å gjelde på gruppenivå. Vår studie finner at i tverrfaglig samarbeid er tillit og trygghet på gruppenivå essensielt for å fremme kreative og nytenkende løsninger på vanskene som barn, unge og familier har.

Ledelse, organisering, opplæring, kunnskap og kompetanse er organisatoriske viktige stikkord for å fremme et psykologisk trygt samarbeidsklima. I vår studie beskriver informantene også en tydelig sammenheng mellom faglig trygghet og opplevelsen av psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid. Til slutt vil vi bemerke at møteledelse av tverrfaglige samarbeidsgrupper er krevende, og kunnskap om tverrfaglig samarbeid og psykologisk trygghet på gruppenivå ser ut til å være en viktig faktor for å lykkes med å gi barn, unge og familier rett hjelp til rett tid.

Nøkkelord: Familiens hus, familiesentermodellen, tverrfaglig samarbeid, psykologisk trygghet, kommune.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

I arbeidet med å finne ut hva vi ønsket å skrive masteroppgave om, hadde vi to hovedfokus. Tema skulle være nyttig for organisasjonen vi til daglig arbeider i, og være knyttet opp mot et utviklingsmål for oss som ledere. Vår faglige tilhørighet er ledelse av arbeid rettet mot barn, unge og familier i kommunal sektor. Ledelse innenfor dette fagfeltet innebærer et stort ansvar for både enkeltmennesker og systemene vi har for å tilby tjenester. For å kunne tilby helhetlig hjelp må en se barn, unge og familier i kontekst. Problemer oppstår ikke i et vakuum, og rett hjelp til rett tid vil kunne involvere mange hjelpere.

1.2 Lovverk og statlige føringer for tverrfaglig samarbeid

Flere statlige utredninger og tilsyn (NOU 2009: 22; NOU 2017: 12; Hansen I.L.S., Jensen, R.S., & Fløtten, T., 2020) har vist til at det er svikt i samarbeidet på forvaltningsnivå og sektornivå omkring utsatte barn og unge. Dette får alvorlige konsekvenser for enkeltindivider og for samfunnet, særlig når samarbeidssvikten har vart over tid.

Fafo-rapporten, Trøbbel i grenseflatene, viser til at sektoriseringen av velferdsstaten forplanter seg til alle deler av samfunnet (Hansen, Jensen & Fløtten, 2020:02, s. 101). Et eksempel på slik sektorisering er spesialisering innenfor ulike fagområder. Fordelen ved sektorisering kan være at vi kan gi spesialisert hjelp innenfor ulike tjenester, mens ulempen kan være at ingen har et helhetlig eierforhold for å sikre barn, unge og familier den hjelpen de trenger. Det er særlig i møte med komplekse behov at samarbeidet blir utfordret (Statens helsetilsyn, 2019). Både i et retrosperspektiv og i et fremtidsperspektiv er tidlig innsats, samhandling og samarbeid løftet frem som viktige faktorene for å lykkes med å gi et godt tjenestetilbud til barn, unge og familier i vårt velferdssamfunn.

Det har i nyere tid tredd i kraft en rekke reformer som har stor betydning for arbeidet med barn, unge og deres familier. Barnevernsreformen gir kommunene et større ansvar for det faglige og økonomiske barnevernsarbeidet (Prop. 73 L (2016-2017)). Barnevernsreformen (Prop. 73 L (2016-2017)) flytter ansvar fra statlig til kommunalt nivå, og i den forbindelse er den omdøpt til oppvekstreformen fordi den omhandler kommunens ansvar for å forebygge og tilrettelegge for at barn og unge ikke skal utvikle større vansker. Reformen definerer krav til samarbeid og ansvarsforholdene til sårbare grupper innenfor oppvekstområdet. Formålet er at

kommunen skal ha incentiv til å komme tidlig inn med nødvendige tiltak i familien, drive forebyggende arbeid og velge tiltak som er minst mulig inngripende.

Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO (Meld. St. 6 (2019–2020)) har som formål å gi barn den hjelpen de trenger på et tidlig tidspunkt. Målet er å øke kompetansen i barnehager og skoler for å oppdage og tilrettelegge for barn som strever. Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) får gjennom denne reformen mer ansvar for å veilede barnehager og skoler på å bygge laget rundt barnet, der barnet oppholder seg (Meld. St. 6 (2019–2020)). Her er bedre samarbeid mellom barn, foreldre og offentlige tjenester en klar forventning.

I arbeid med å gi tjenester til barn, unge og familier vil vi også trekke frem Helsedirektoratets nasjonal faglig retningslinje for tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge (Helsedirektoratet, 2019) og Helsedirektoratets nasjonale veileder for samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier (Helsedirektoratet, 2022). Dette rammeverket setter krav til kommunene ved å tydeliggjøre at tverrfaglig samarbeid er helt nødvendig for å lykkes med å gi barn, unge og familier rett hjelp til rett tid.

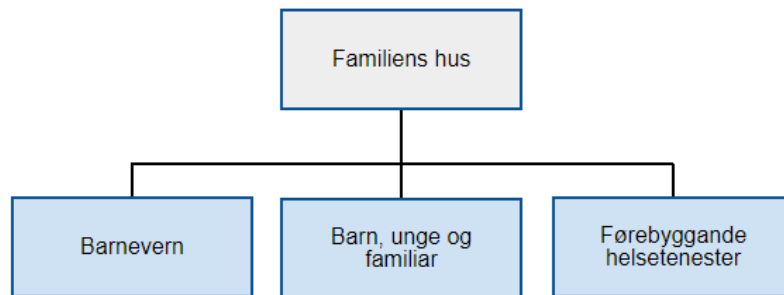
1.3 Presentasjon av kommunen og faglig rammeverk

Kommunen vi har som utgangspunkt for vår oppgave er en mellomstor norsk kommune. Kommunen har de siste årene gjennomført flere endringsprosesser i form av kommunesammenslåing og påfølgende omorganiseringer. De statlige økonomiske overføringene ble redusert som følge av kommunesammenslåingen, og dette har medført at de endringsprosessene som er gjennomført har hatt som tilleggsmål å få til økonomiske gevinster. Kommunen vi har som utgangspunkt for oppgaven er organisert i tre sektorer i tillegg til HR og økonomi. Disse sektorene er Oppvekst, Helse og omsorg, samt Samfunn og kultur. Oppvekstfeltet er organisert i tre hovedområder, Barnehage, Skole og Familiens hus. Disse områdene har hver sin overordnede leder.

Vår masteroppgave tar utgangspunkt i Familiens hus som har om lag 120 årsverk.

1.3.1 Familiens hus

Familiens hus består av følgende enheter.



Figur 1 Organisasjonskart Familiens hus

Forebyggende helsetjenester (FHT) sitt mandat er å fremme god psykisk og fysisk helse, fremme gode sosiale og miljømessige forhold, forebygge sykdom og skader, jevne ut sosiale helseforskjeller og forebygge, avdekke og avverge vold, overgrep og omsorgssvikt. FHT skal være et lett tilgjengelig lavterskeltilbud, som skal ha fokus på tidlig innsats og universelle tiltak rettet mot enkeltindivid og befolkningsgrupper. FHT møter barn og unge i kommunen gjennom et nasjonalt program med faste konsultasjoner fra svangerskap til ungdomstid. FHT består av jordmortjeneste, helsestasjon 0-5 år, skolehelsetjeneste, flyktinghelsetjeneste og helsestasjon for ungdom.

Barn, unge og familier (BUF) er en ny enhet som er sammenslått av flere avdelinger. Enheten består av Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT), Pedagogisk fagsenter, som gir spesialpedagogisk hjelp til barn i barnehage, Flyktingetjeneste, Ungdomsteam og ett lavterskel Familieteam. BUF arbeider med utgangspunkt i ulike lovverk og ansvarsområder. Dette gir enheten et godt utgangspunkt for å ha fokus på samarbeid på tvers og å tenke helhetlig for å sikre rett hjelp til rett tid, Ansatte møter barn, unge og familier i ulike sammenhenger avhengig av mandat og tjenestetilbud.

Barneverntjenesten (BVT) sitt mandat er fastsatt av barnevernsloven og de skal sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid (Barnevernsloven, 2021, § 1-1). Barneverntjenesten består av tre avdelinger; undersøkelse, hjelpetiltak i familien og en omsorgsavdeling.

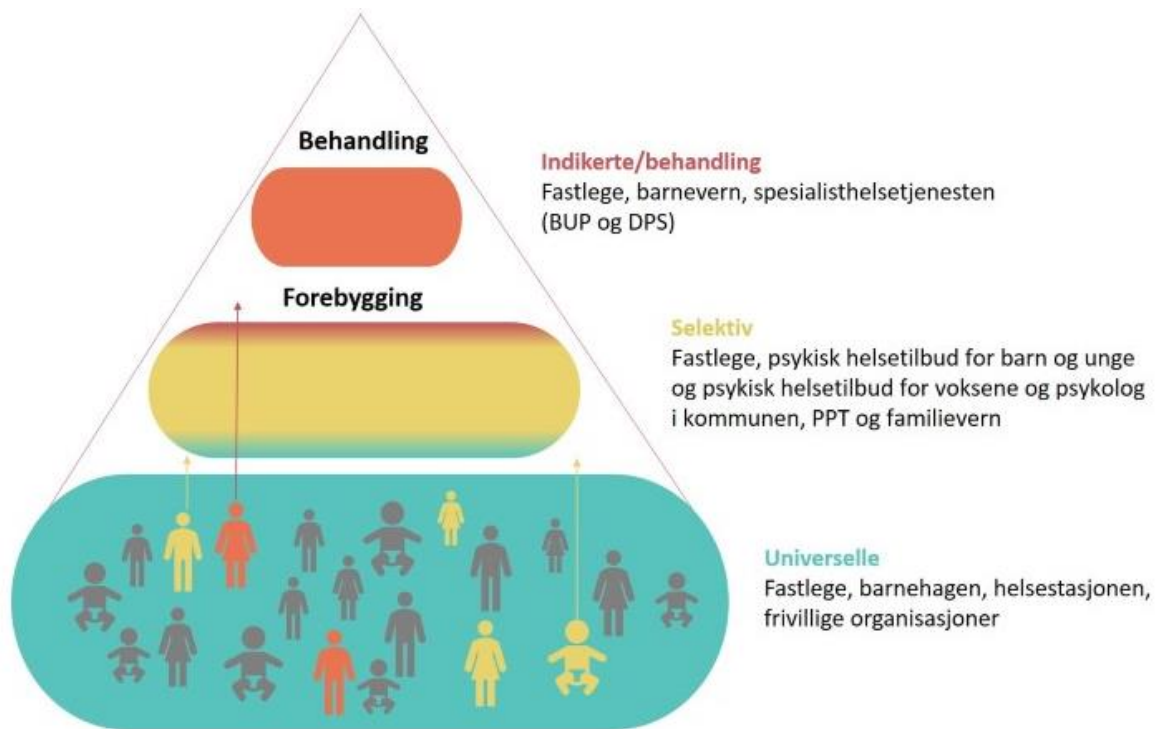
Familiens hus ble etablert januar 2022 og er en ny måte for denne kommunen å organisere tjenester til barn, unge og familier. Bakgrunnen for etableringen av Familiens hus var knyttet

til flere forhold. I 2019 gjennomførte kommunen en undersøkelse om samhandling og kvalitet i kommunale tjenester for barn, unge og familier (SKO-studien) (Norges arktiske universitet, 2019). Undersøkelsen viste at de ulike tjenestene hadde lite kunnskap om hverandre og at den tverrfaglige samhandlingen hadde forbedringspotensialer. I 2021, i forkant av innføring av oppvekstreformen, gjorde kommunen en ny kartlegging av tilbudene til barn, unge og familier. I denne kartlegging kom det frem at det manglet lavterskeltilbud for å oppfylle kravene i reformen og at det fremdeles var utfordringer i det tverrfaglige samarbeidet. Denne kartleggingen avdekket at kommunen gjorde mye dobbeltarbeid. Flere fagtjenester var i kontakt med de samme familiene, uten at de visste om hverandre. Målet med en omorganisering var at kommunen gjennom samorganisering av tjenestene skulle få til en bedre ressursutnyttelse ved å satse på tidlig innsats, mer og bedre tverrfaglig samarbeid og mindre dobbeltarbeid. Dette er i tråd med anbefalinger om at det bør være tettere kontakt og samarbeid mellom fagtjenester som gir hjelp til barn og unge (NOU 2009: 22, s. 83). Samorganiseringen hadde også som mål at barn, unge og familier skulle få rett hjelp til rett tid gjennom en dør inn til tjenestetilbudene.

Familiens hus eller familiesentermodellen har vært utprøvd i ulike kommuner siden 2002. Modellen er opprinnelig en samlokaliseringsmodell, men i vår case består modellen kun av en samorganisering. Den første familiesentermodellen i Norge ble initiert som et forsøk gjennom opptrappingsplanen for psykisk helse (1999-2008) (Glavin & Erdal, 2020, s. 139). Modellen sitt hovedmål er å sikre et tverrfaglig lavterskeltilbud til innbyggerne, samtidig som en klarer å fange opp barn og unge i risiko og sikre dem rett hjelp til rett tid (Hansen & Martinussen, 2019, s. 16).

1.3.2 Faglig rammeverk

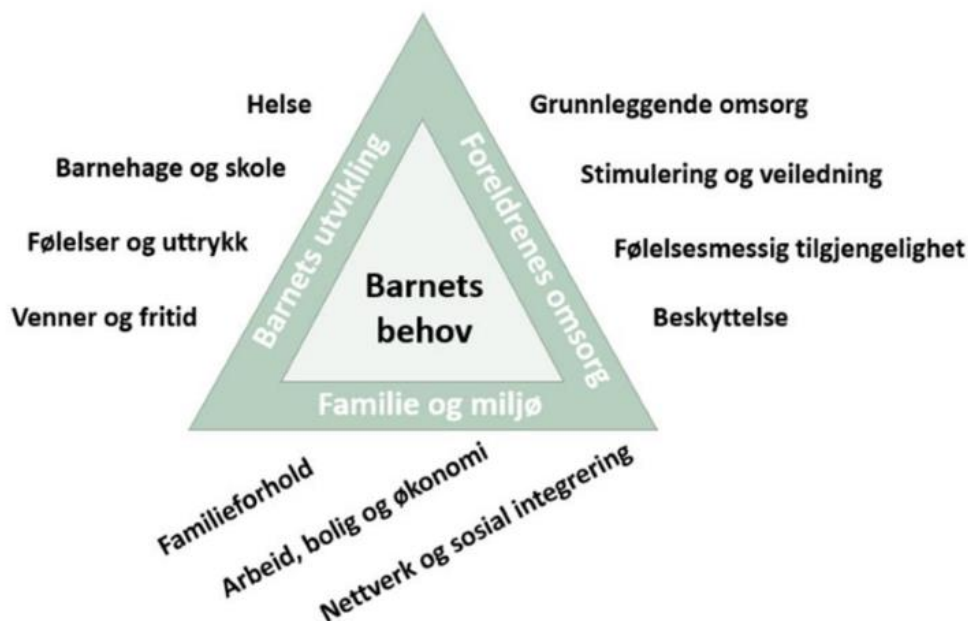
Kommunen i vår case har strukturert det overordnet forebyggende arbeidet innenfor rammeverket om ulike forebyggingsnivå (Glavin & Erdal, 2020, s. 31). Nivå 1, universell forebygging (grønt), gjelder forebyggende arbeid rettet mot populasjoner. Nivå 2, selektiv forebygging (gult), omhandler tiltak rettet mot grupper i risiko og nivå 3 indikativ forebygging/behandling (rødt), beskriver ulike behandlingstiltak når vanskene har oppstått.



Figur 2 Nivå av forebygging (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2021).

Begrepet «tidlig innsats» viser til målet om å komme tidlig inn i problemutviklingen, uavhengig av alder og forebyggingsnivå (Prop. 73 L (2016-2017)). Kommunen ser dermed på forebygging, tidlig innsats og tverrfaglig samarbeid i sammenheng. Ved å definere «tidlig innsats» slik de har gjort er målet å komme tidlig inn i alle saker, også de mer kompliserte sakene på indikert nivå i pyramiden. For å skape gode forebyggingsarenaer kreves det samarbeid mellom ulike aktører både på system og individnivå. For å oppdage utsatte sårbare barn og unge, må alle som jobber med barn ha kunnskap om hvem som kan bistå dem i å gi rett hjelp til rett tid. Dette krever at ansatte i hele kommunen har kunnskap om, og kan initiere tverrfaglig samarbeid.

Arbeid knyttet til barn, unge og familier i denne kommunen tar videre utgangspunkt i kunnskapsmodellen «barnets behov i sentrum».



Figur 3 Barnets behov i sentrum (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2022).

Denne modellen viser behovene som en må ha fokus på for at barn skal ha en best mulig utvikling ut fra tre hovedaspekter. De tre områdene er 1) barnets utvikling, 2) foreldrenes omsorgsutøvelse og 3) familie og miljø. Kommunen bruker dette som et overordnet rammeverk når en skal kartlegge barns behov og sette inn rett hjelp til rett tid, uavhengig av forebyggingsnivå, avdeling eller enhet. Modellen viser kompleksiteten av faktorer som påvirker barn og unges liv, og vil kunne bidra til at fagpersonene ikke bare ser sitt eget fagområde, men også hvilke andre tjenester det er viktig å inkludere og samarbeide med for å gi et helhetlig hjelpetilbud (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2023).

1.4 Er tverrfaglig samarbeid viktig?

Den siste tiden er det avdekket at det fremdeles skjer svikt i samarbeidet mellom instanser som har ansvar for å hjelpe barn og unge. Ett eksempel på dette kom frem i følgende avisoverskrift i Bergens Tidende 8.januar 2022. Der kunne vi lese følgende:

«Underernært tenåringsgutt innlagt på Haukeland sykehus – moren siktet for mishandling».

(Kjelle vold & Otterlei, 2022)

Som følge av denne saken igangsatte Statsforvalteren i Vestland tilsyn med de tjenestene som hadde vært i kontakt med familien. I september 2022 konkluderte Statsforvalteren med at det var avdekket svikt i flere tjenester knyttet til barn og unge i Bergen kommune. Svikten

omhandlet samhandling mellom tjenester, og den systematiske ledelsen av helsestasjon og skolehelsetjenesten, tannhelsetjenesten og barnevernet. Konsekvensen for denne gutten og hans søsken var at de ikke fikk den hjelpen de hadde rett på, og at behovet for hjelp først ble avdekket når situasjonen ble akutt (Statsforvalteren i Vestland, 2022).

Som ledere i kommunal sektor er det vi, sammen med barn, foreldre, samarbeidspartnere og ansatte som skal sørge for at utsatte barn og unge får rett hjelp til rett tid. Som ledere har vi erfaring fra både vellykket og mislykket tverrfaglig samarbeid på system og individnivå. Vi har ofte spurt oss selv hvorfor tverrfaglig samarbeid er så vanskelig? Hva fremmer og hemmer slikt samarbeid i vår organisasjon? Og er det andre faktorer vi som ledere bør være oppmerksomme på for å få slikt samarbeid bedre til? Kan vi som ledere bidra mer og på en annen måte, for å hindre at slike historier gjentar seg?

1.5 Presentasjon av problemstilling

I forbindelse med valg av problemstilling har vi søkt i ulike databaser som Oria og Google Scholar. Vi har søkt på tverrfaglig samarbeid og psykologisk trygghet, sammen og hver for seg. Det fremkommer mange treff på begge søkeordene, men vi finner ikke treff på kombinasjonen tverrfaglig samarbeid og psykologisk trygghet. Det at vi ikke får treff på kombinasjonen i hvordan en kan se på psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid knyttet til barn, unge og familier, kan aktualisere vår problemstilling.

Barn, unge og familier som er i behov for et sammensatt tjenestetilbud har krav på at tjenestene samarbeider. Etter hvert som samarbeidet etableres vil det i komplekse saker være behov for å utvide eller minske samarbeidsgruppen ut ifra hva som er problemstillingen og målet med arbeidet til enhver tid. Dette omhandler at en skal sikre relevant kompetanse inn i samarbeidet, men også god ressursutnyttelse ved at det ikke sitter fagtjenester der, som ikke har en aktuell rolle på det aktuelle tidspunktet. Dette kan medføre at det er mindre kontinuitet i tverrfaglige samarbeidsgrupper omkring barn, unge og familier enn i andre typer team. Slike samarbeidsteam består ofte av fagpersoner fra ulike fagfelt, spesialiteter og organisasjonskulturer. Det kreves høy grad av koordinering da fagpersonene befinner seg på ulike lokasjoner og i ulike sektorer. Kompleksiteten i disse tverrfaglige samarbeidsgruppene kan indikere at disse teamene skiller seg fra annen forskning på psykologisk trygghet i team. Noe annet som kan påvirke de tverrfaglige samarbeidsteamene til barn, unge og familier kan være høy arbeidsbelastning ved at fagpersonene har ansvar for mange saker og ressursene er knappe. Det som også kan skille tverrfaglige samarbeidsteam og andre team knyttet til

psykologisk trygghet er endringer i barn og unge sitt nettverk. I komplekse saker er ofte den sosioøkonomiske statusen svak, noe som medfører oftere flyttinger, skolebytter og bytte av andre sosiale relasjoner (Kojan & Storhaug, 2021). Dette kan igjen medføre at den tverrfaglige gruppen oppnår lite kontinuitet.

Martinsen et al. (2014, s. 21) hevder at et godt tverrfaglig samarbeid er avhengig av et samarbeidsklima som fremmer ulike perspektiver knyttet til å forstå og utforske problemstillingen som er gjenstand for samarbeidet. Kan slikt klima beskrives som psykologisk trygghet? Og kan psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid være en faktor vi som ledere bør fokusere mer på til det beste for barn, unge og familier?

Det var med dette utgangspunktet vi tok fatt på arbeidet med denne masteroppgaven og følgende problemstilling:

Hvilke faktorer bidrar til psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid?

1.6 Avgrensning av oppgaven

Gjennom dette prosjektet har vi møtt på flere temaer som vi dessverre ikke kan beskrive i sin helhet i denne oppgaven. Kommunikasjon er selvsagt hjemmehørende i tverrfaglig samarbeid, men dette er utelatt i det teoretiske fundamentet. Kommunikasjon som tema er heller ikke drøftet spesifikt. Som ledere i offentlig sektor møter vi daglig barn, unge og familier som trenger vår hjelp. Deres perspektiv har vi alltid med oss, selv om vi ikke har funnet plass til å omtale dette i oppgaven. Tverrfaglig samarbeid foregår ikke bare internt i vår case. Familiens hus arbeider tett opp til andre arenaer der barn oppholder seg. Familiens hus sine strukturer for samarbeid opp mot disse arenaene er utelatt fra vår masteroppgave.

1.7 Oppgavens struktur

Vi er to studenter som har skrevet oppgaven og har sammen utarbeidet forskningsdesign, intervjuguide og strukturen på oppgaven. Vi har variert mellom å skrive utkast til kapitler og deretter justert, utdypet og tilført deler ut fra hverandres kunnskap og forståelse. Til slutt gikk vi sammen gjennom hvert kapittel og gjorde de siste endringene frem til vi fikk et resultat vi begge opplevde sikret en helhetlig og omforent fremstilling av innholdet i oppgaven.

I første kapittel redegjør vi for valg av tema, presenterer lovverk og krav til tverrfaglig samarbeid i kommunene. Videre presenterer vi kommunen og det faglige rammeverket. Vi spør om tverrfaglig samarbeid er viktig og presenterer oppgavens problemstilling. Til slutt redegjør vi kort for oppgavens avgrensninger.

Det andre kapitlet tar for seg det teoretiske fundamentet vi bygger oppgaven på. Her presenteres teori om psykologisk trygghet og tverrfaglig samarbeid.

I det tredje kapitlet gjør vi rede for våre metodiske valg. Hvilke datainnsamlingsmetode vi har brukt, på hvilken måte vi innhentet empirien og hvordan vi rekrutterte informanter til gruppeintervjuene. Til slutt foretar vi kritisk refleksjon i forhold til reliabilitet, validitet og overførbarhet.

Det fjerde kapitlet presenterer funnene våre i forskningen.

I det femte kapitlet diskuterer vi funnene opp mot problemstillingen vår og det teoretiske fundamentet i oppgaven. Vi presenterer vår konklusjon og ser på praktiske implikasjoner. Til slutt antyder vi noen problemstillinger som det kan være interessant å forske videre på.

2 Teori

I dette kapitlet vil vi redegjøre for det teoretiske fundamentet for oppgaven. Den teoretiske fremstillingen har to hovedelementer, psykologisk trygghet og tverrfaglig samarbeid.

Psykologisk trygghet er et populært og fremtredende begrep når en skal se på organisasjoner, ledelse og samarbeidsprosesser. Begrepet er likevel ikke nytt da det har vært forsket på i en årrekke (Edmondson, 2019). Det finnes også mye teori og forskning omkring tverrfaglig samarbeid. Like fullt er utfordringen at tverrfaglig samarbeid, selv i 2023, er vanskelig å lykkes med. Tverrfaglig samarbeid er en kompleks arbeidsform som blir initiert for å løse komplekse problemstillinger. Dette krever at alle som arbeider med barn, unge og familier har kunnskap om tema og evner å reflektere omkring hva som fremmer og hva som hemmer slikt samarbeid, både i møte med enkeltsaker, men også i møte med ulike systemer (Helsedirektoratet, 2019). Psykologisk trygghet blir i denne sammenhengen sentralt, da forskning har vist at gruppepsykologisk trygghet kan bidra til høyere kvalitet og mer effektive løsninger i team (Bang & Midelfart, 2020).

2.1 Psykologisk trygghet

Professor Amy Edmondson er verdenskjent for forskning på psykologisk trygghet, også kalt gruppepsykologisk trygghet (Bang & Midelfart, 2020, s. 56). Edmondson har siden midten av 1990-tallet vært opptatt av hva som gjør at ansatte opplever det som vanskelig å si ifra om ting eller spørre om ting på jobben. Videre har hun vært opptatt av hva som skal til for at ansatte faktisk skal tørre å si hva de mener og lurer på, hva de er usikre på, uenig i eller kritisk til, eller hvorfor de ikke gir uttrykk for hva de ikke vet, eller hva de ønsker tilbakemelding på (Bang & Midelfart, 2020).

Gruppepsykologisk trygghet ble av Edmondson i 1999 definert som; «a shared belief held by members of a team that the team is safe for interpersonal risk taking» (Edmondson, 1999, s. 350). I følge Edmondson (2019) handler psykologisk trygghet om åpenhet, om å skape muligheter for produktiv uenighet og fri utveksling av ideer. Begrepet er ikke relatert til om de ansatte er ekstroverte eller introverte, da psykologisk trygghet ikke er en personlighetsfaktor, men en arbeidsmiljøfaktor (Edmondson, 2019, s. 16). Psykologisk trygghet er heller ikke et annet ord for tillit da det oppleves på gruppenivå, og ikke som tillit mellom individer i følge Edmondson (2019, s. 16). Det handler om å jobbe mot ambisiøse mål i et arbeidsmiljø preget av gjensidig respekt, åpenhet og ærlighet (Edmondson, 2019, s.18).

Edmondson (2019) har gjennom sin lange forskning bidratt til å sette søkelyset på viktigheten av den menneskelige siden i innovasjonsarbeid. Gjennom forskning ser hun på hvordan team og organisasjoner kan skape arbeidsplasser som er trygge og fryktløse, og som arbeider for å implementere en kultur for frie uttrykk for ideer og pleier engasjementet til de ansatte. Å bygge og forsterke psykologisk trygghet i en organisasjon er et lederansvar på alle nivåer i organisasjonen (Edmondson, 2019, del III).

Edmondson (2019, del III) viser til tre måter en leder kan utøve ledelse på som er med på å bidra til å skape psykologisk trygghet i et team eller en organisasjon. Disse tre lederpraksisene er; «Setting the stages», «Inviting Participation» og «Responding Productively».

«Setting the stage» handler om å klargjøre hva som forventes av deg som arbeidstaker, og formålet med dette er å forebygge usikkerhet hos arbeiderne (Edmondson (2019, s. 155). Eksempel på slike områder er samarbeid, usikkerhet og rom for å gjøre feil. Det omhandler

også å fremheve formålet med arbeidet, noe som betyr at en tydelig fremhever hva som står på spill, hvilke betydning arbeidet har og hvem det utføres for.

«Inviting Participation» retter søkelyset mot viktigheten av at ledere inviterer til deltakelse (Edmondson, 2019, s. 156). I følge Edmondson (2019) er det tre måter å gjøre det på: Den første er at ledere har en ydmyk framtoning ved å vise egen usikkerhet, og gjennom det tilrettelegge for medarbeidernes forslag. For det andre at lederen aktivt etterspør informasjon hos ansatte gjennom å stille spørsmål og lytte. For det tredje setter lederen opp strukturer og systemer for å fasilitere deltakelse. For eksempel ved å sette retningslinjer for diskusjon og plattformer for å gjennomføre det.

«Responding Productively» omhandler viktigheten av å respondere på en produktiv måte (Edmondson, 2019, s.157). I dette ligger det å lytte og anerkjenne ideer og vise takknemlighet for at tilsatte bidrar, og hjelpe og veilede fremover i stedet for å kritisere når noen gjør feil, og samtidig ha sanksjoner mot klare brudd.

Edmondson (2019) viser til hvordan psykologisk trygghet er relatert til standarden på arbeidsytelsen til organisasjonen. Når en arbeidsplass har høy grad av psykologisk trygghet og lav grad av standarder for arbeidsytelse, vil medarbeiderne føle seg komfortable uavhengig av hvor mye de får utført av arbeidsoppgavene. Men når en arbeidsplass har høy grad av psykologisk trygghet og høy standard for arbeidsytelse gir det høy grad av læring og ytelse hos medarbeiderne. Derimot vil et arbeidsmiljø der det er lav grad av psykologisk trygghet med lave standarder for arbeidsytelse, ha medarbeiderne som opplever apati og derigjennom ikke bryr seg om arbeidet. Der det er lav grad av psykologisk trygghet og høy standard for arbeidsytelse vil en finne medarbeidere som er engstelige (Edmondson, 2019, s. 17).

Fyhn et al. (2022) gjennomførte en kvantitativ studie som undersøkte betydningen av om psykologisk trygghet i team påvirker teamprestasjoner i lederteam, når det gjelder nivå av psykologisk trygghet og fellesskap/«sharedness»(Fyhn et al., 2022). «Sharedness» kan oversettes som delt opplevelse av nivået av psykologisk trygghet. Gjennom studien ville en finne ut hva som skjer når teammedlemmer ikke er enige om eller har forskjellige oppfatninger av psykologisk trygghet. En fant at ikke bare er psykologisk trygghet positivt relatert til yrkesutøvelse, men også at «sharedness» modererer dette forholdet. Jo mer enige en er om den psykologiske tryggheten i teamet, jo mer hadde den psykologiske tryggheten å si for arbeidsytelsen. Det ble også gjort funn av at å ha minst en person som oppfatter teamet

som psykologisk trygt kan øke arbeidsytelsen til team med lav psykologisk trygghet (Fyhn et al., 2022).

Schei et al. (2020) undersøker i sin studie om psykologisk trygghet og hensiktsmessige normer for samspill kan bidra til effektivitet i virtuelle team der det er begrensede kommunikasjonsmuligheter. I studien til Schei et al. (2020) ble team definert til å være en gruppe mennesker som er avhengig av hverandres informasjon, ressurser og evner, og der teamet prøver å kombinere innsatsen til medlemmene for å nå et felles mål (Thompson, 2015, referert i Schei et al., 2020). Schei et al. (2020) viser til at Google, i sin tidligere studie, har funnet at psykologisk trygghet og hensiktsmessige normer for samspill i et team var nøkkelen til å utvikle effektive team. Schei et al. (2020) trekker i sin studie frem at etablering av klare normer i et team er helt sentralt, lik taletid vil fremme informasjonsutveksling som er et viktig element når en skal løse kompliserte saker. En annen faktor som også trekkes frem viktigheten av at ledere er strukturerende og proaktive i prosessen (Schei et al., 2020).

Schei et al. (2020) viser til at resultatet av Google's søk etter hvorledes komponere et effektivt team overrasket. De oppdaget at nøkkelen lå i gruppens normer. Det var hva teamet gjorde som var avgjørende og ikke hvem som utgjorde teamet. Grad av måloppnåelse og deltakernes tilfredshet med teamet og dets prosesser kan beskrive hvor effektivt teamet er (Schei et al., 2020)

For å oppnå psykologisk trygghet i en gruppe var de fleste faktorene som kunne forklare dette knyttet til støttende omgivelser, støtte fra ledere eller kollegaer, samt organisasjonsklima (Newman et al., 2017, referert i Schei et al., 2020). Psykologisk trygghet beskrives av Schei et al. (2020) til på mange måter å være en forventning om andre teammedlemmers raushet. Studien til Schei et al. (2020) beskriver at:

Resultatene indikerer at ledelse av prosessen kan gi både bedre teamprestasjon og høyere tilfredshet, og at psykologisk trygghet er viktig som en direkte forløper til teameffektivitet, men også som en mekanisme som fremmer positive effekter av andre variabler, så som ledelse av prosessen. (i diskusjonsdelen)

Edmondson og Lei (2014) utførte en metaanalyse, der de så på resultatene fra 20 års forskning på psykologisk trygghet i organisasjoner. Bang og Midelfart (2020) oppsummerer funnene fra metaanalysen i sin bok om effektive ledergrupper. For det første konkluderes det med at psykologisk trygghet er et kjennetegn ved den enkelte gruppe i organisasjonen, ikke selve

organisasjonen. Ulike grupper innad i en organisasjon kan ha ulik grad av psykologisk trygghet. Psykologisk trygghet er videre positivt relatert til flere forhold. Hvor godt organisasjonen lykkes på ulike områder som, økonomiske prestasjoner og i hvor stor grad organisasjonen viser måloppnåelse, samt om den har evne til å lære av sine feil. Det er også positivt relatert til styrken på engasjement og involvering hos de ansatte, og om ansatte tørr å si fra til leder om hva de mener. Psykologisk trygghet har også betydning for kvaliteten på teamlæringsatferden, hvorledes teamet samarbeider og presterer. Et av funnene var at team som stod overfor kompliserte arbeidsoppgaver hadde størst effekt av psykologisk trygghet. Når kompliserte oppgaver skal løses er en avhengig av hverandre å lykkes, og dette oppnås best dersom det er stor grad av samarbeid og koordinering mellom teammedlemmene. Psykologisk trygghet er noe som utvikles i samspillet mellom teammedlemmene, men påvirkes mest av lederen for teamet. Hvordan lederen opptrer og møter teammedlemmene når de sier åpent og direkte hva de mener (Edmondson & Lei, 2014, omtalt i Bang & Midelfart, 2020, s. 57).

2.2 Tverrfaglig samarbeid

I denne oppgaven bruker vi gjennomgående begrepet tverrfaglig samarbeid. Vi bruker begrepet i konteksten der ulike fagpersoner, med ulik utdanning og fagfelt møtes for å løse problemstillinger på individ og systemnivå, både internt og eksternt. Vi har lagt følgende definisjon til grunn: «Tverrfaglig samarbeid er samarbeid mellom ulike faggrupper og profesjoner om en felles utfordring, mot et felles mål» (Glavin & Erdal, 2020, s. 29)

I profesjoner som arbeider med barn, unge og familier er det å samarbeide med andre et lovkrav (Helsedirektoratet, 2022) For å kunne gi et helhetlig tjenestetilbud må hjelpesøker sees i kontekst, som hele mennesker, og tverrfaglig samarbeid blir derfor en viktig del av tjenestetilbudet i vår velferdsstat. Tjenestene blir mer og mer spesialiserte og det vil derfor være behov for at ulike profesjoner samarbeider for å tilby et helhetlig hjelpetilbud.

Tverrfaglig samarbeid krever noe mer av fagpersonene enn bare å kunne sitt eget fagfelt, det skal mer til enn å møtes for å få det til (Iversen & Hauksdottir 2021, s. 21). Ulike profesjoner vil kunne se på utfordringene med ulike briller, gjennom ulike roller og derfor finne sammensatte løsninger. Dette gir hjelperne større muligheter for å se hele mennesket og tilpasse tjenestetilbudet til individet (Martinsen et al., 2014, s. 20).

2.2.1 Kultur, verdier og ledelse

Skal medarbeidere klare å løse komplekse oppgaver er det nødvendig at organisasjonen de arbeider i har oppmerksomhet på kultur og verdier. Verdiene til organisasjonen er ifølge Brenna, Kvilhaugsvik & Hauksdottir (2021, s. 110) de handlinger og holdninger som viser seg i praksis, i det arbeidet som blir utført. Det er en lederoppgave å forankre organisasjonens verdier og strategier for å oppnå mål. Brenna, Kvilhaugsvik & Hauksdottir (2021, s. 110) fremhever at når en lykkes med tverrfaglig samarbeid kan det korrelere opp mot at organisasjonene har ledere som setter mål, definerer idealer og gjør tydelige prioriteringer. Ledere må lage strukturer og rammer for tverrfaglig samarbeid og dette må forankres i hele organisasjonen. I evalueringen av Familiesentermodellen kommer det frem at en ledelse som inspirerer, oppmuntrer og tilrettelegger for samarbeid er nødvendig for å lykkes med tverrfaglig samarbeid (Martinussen, Adolfsen & Kaiser, 2019, s. 57). Dette er også funn som bekreftes av Bulling og Berg (2018).

2.2.2 Familiens hus – Familiesentermodellen

Familiens hus, eller familiesentermodellen har tidlig intervensjon som mål. Gjennom å samordne tjenester til barn, unge og familier ved å etablere «en dør inn» er målet at tjenestetilbudet hjelpesøkeren møter på innsiden er sammensatt på en slik måte at en skal kunne tilby en helhetlig tiltakskjede (Glavin & Erdal, 2020, s. 139).

Bulling og Berg (2018) har gjennomført en kvalitativ studie i tre familiesenter. De identifiserte tre hovedutfordringer knyttet til organisasjonsmodellen Familiens hus. En hovedutfordring var mulighetene og synet på hvordan kompetansen «i huset» skulle administreres og benyttes. Her fremkommer det at ledelse var en nøkkelfaktor. Ett av familiesentrene som deltok i studien hadde en overordnet leder. I dette familiesenteret ble det funnet at tverrfaglig samarbeid og ressursstyring var enklere å gjennomføre. Gjennom en felles ledelse ble det lettere å utnytte ressursene og fleksibiliteten i organisasjonen. Gjennom ledergruppens faste møtepunkt ble det etablert en felles forståelse for det økonomiske, ressursmessige og det fellesfaglige ansvaret knyttet til tjenestetilbudet i huset.

Omprioriteringer ble et felles prosjekt i «huset», og utnyttelsen av kompetansen ble bedre. I de familiesentrene som ikke hadde etablert en egen ledelse, men ble styrt av likeverdige enhetsledere var det en tydeligere «min og din» holdning knyttet til ressurser. Tverrfaglig samarbeid ble ofte nedprioritert om det ikke var egennyttig for enheten. Det at det ikke var etablert en forståelse av fellesansvaret kom også frem i synet på kompetanseheving i

organisasjonen. I de familiesentrene som ikke hadde overordnet ledelse ble kompetanseheving og utøvelse av arbeidet knyttet til hver enkelt ansattes spesifikke fagkompetanse heller enn at tverrfaglig samhandling ble sett på som en mulighet for å bygge kollektiv kompetanse (Bulling & Berg, 2018)

Å bygge slik kollektiv kompetanse omhandlet å balansere fagpersoners faglige tilhørighet og samtidig se viktigheten av andres bidrag. Dette sammenfaller også med det Glavin og Erdal (2020, s. 43) beskriver som en nytteopplevelse, at tverrfaglig samarbeid blir sett på som nyttig både for hjelperen og hjelpesøkeren.

Et annet funn fra Bulling og Berg's (2018) studie var balansegangen og prioriteringen mellom kjerneoppgaver og tverrfaglig samarbeid. De fleste tjenestene var lovpålagte og ble målt på måloppnåelse opp mot mandat, lovverk og retningslinjer. Flere opplevde det som utfordrende å balansere tverrfaglig samarbeid med kjerneoppgavene. Kjerneoppgavene ble prioritert. Tverrfaglig samarbeid ble oppfattet som en oppgave som kom i tillegg til ordinære oppgaver og drift, ikke som en hovedoppgave. Flere opplevde at tverrfaglig samarbeid bare var nyttig når de selv trengte hjelp (Bulling & Berg, 2018).

Til tross for overnevnte utfordringer var flere informanter i studien bekymret for om organisasjonen klarte å opprettholde søkelyset på tverrfaglig samarbeid over tid. Å etablere rutiner, team og strukturer for samarbeid er ikke nødvendigvis nok. Ser en hen til de foregående hovedutfordringene omkring ressursutnyttelse og balansegangen mellom kjerneoppgaver og tverrfaglig samarbeid var ledelsens oppmerksomhet en viktig drivkraft for videreutvikling av samarbeidet. Forskerne bruker begrepet «spotlight» for å synliggjøre dette. Den omtalte «spotlight-effekten» var at dersom ledere har fokus på ett område, kan det skape utvikling. Ved å sette «spotlight» på tverrfaglig samarbeid for å finne løsninger på ulike problemer og utviklingsprosjekter opplevde de ansatte i denne studien at de fikk brukt sin kompetanse til å utvikle et bedre tjenestetilbud til familiene. Dette gjorde at de ansatte så meningen med Familiens hus. Risikoen ved «spotlight-effekten» kan være at andre områder i organisasjoner blir nedprioritert (Bulling & Berg, 2018, s. 730).

Denne studien påpeker viktigheten av å skildre tverrfaglig samarbeid som et eksplisitt mål og utforske virkningen, og undersøke hvordan dette bidrar til at familiesentrene kan bygge støttende samfunn (Bulling & Berg, 2018).

2.2.3 Barrierer for tverrfaglig samarbeid

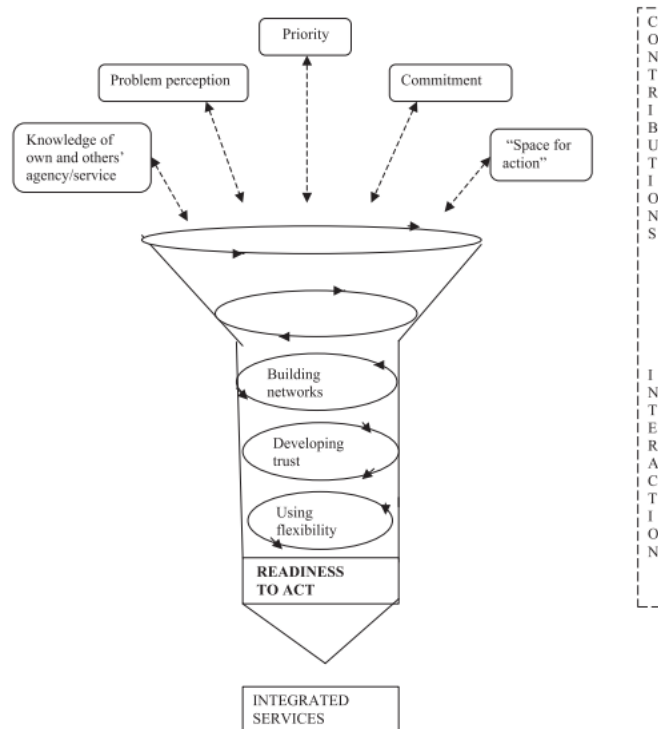
Hansen (2009) har forsket på tverrfaglig samarbeid. Han omtaler fire barrierer som er med på å hindre tverrfaglig samarbeid. Det første hinderet «Not-invented-here» omhandler at mennesker ikke er villige til å søke input/bidrag fra andre enheter utenfor den de selv er en del av. Den andre barrieren «Hording» viser til at mennesker ikke ønsker å gi videre kunnskap eller hjelpe andre gjennom sin kunnskap. «Search problems» er en tredje barriere der problemet er at en ikke finner informasjon, eller de menneskene som innehar den informasjonen en trenger. Den siste barrieren «Transfer problems» omhandler vanskene med å overføre komplisert kunnskap fra en enhet til en annen (Hansen, 2009). En viktig lederoppgave er å sette inn tiltak for å motvirke disse barrierene for å lykkes med det tverrfaglige arbeidet (Hansen, 2009).

2.2.4 En helhetlig samarbeidsprosess for tverrfaglig samarbeid.

Willumsen og Hallberg (2003) har gjennom sin kvalitative forskning utforsket fagpersoners bidrag for å se på helheten i samarbeidsprosesser. Gjennom analysene fant de fem kategorier om fagpersoners bidrag i tverrfaglig samarbeid og tre kategorier om selve samhandlingsprosessen, og til slutt en hovedkategori som omhandlet at man gjennom de foregående prosessene etablerte en handlingsberedskap i det tverrfaglige arbeidet.

Willumsen og Hallberg's (2003) studie ble utført med utgangspunkt i fagpersoner som arbeidet med ungdom i barneverninstitusjoner. Vi vurderer likevel at funnene og kategoriseringen av dem er relevant for vår studie. Som vist til i innledningen av oppgaven er det i de komplekse sakene det tverrfaglige samarbeidet blir utfordret (Statens helsetilsyn, 2019). Gjennom å vise til Willumsen og Hallberg's (2003) prosessmodell for tverrfaglig samarbeid i vår teoretiske gjennomgang vurderer vi at den også dekker begrepet tverrfaglig samarbeid i vår kontekst. Willumsen og Hallberg's (2003) funn blir også støttet av annen teori og forskning og vil bli belyst i den videre presentasjonen.

Willumsen og Hallberg's (2003, s. 395) modell gir et bilde av sammenhengene mellom fagpersoner sitt bidrag og samarbeidsprosesser for å lykkes med tverrfaglig samarbeid.



Figur 4 Modell for å organisere samarbeid (Hentet fra Willumsen & Hallberg, 2003, s. 395)

Fagpersoners bidrag i tverrfaglig samarbeid - «The professionals' contributions»

Kunnskap om hverandre - "Knowledge of own and others agency/service"

Willumsen og Hallberg (2003, s. 394) fant at faglig trygghet og kunnskap om hverandres kompetanse og tjeneste var viktig for å kunne avpasse forventninger i samarbeidet og for å utforske hvilke muligheter for tiltak en kunne iverksette. Glavin og Erdal (2020, s. 27) viser til noe av det samme når de beskriver viktigheten av å inneha en sterk fagidentitet, at fagpersonene som deltar i samarbeidet kjenner seg faglig trygg på egen rolle og mandat. En slik faglig trygghet gjør at en kan bidra inn i samarbeidet uten at ens egen rolle blir truet, og vil også gjøre fagpersonen mer fleksibel i samarbeid med andre (Hauksdottir & Iversen, 2021, s. 57). Ved at medlemmene i det tverrfaglig samarbeidet blir kjent med hverandre og hverandres fagområde kan en lettere avpasse forventningene til hverandre og forstå hva en selv og andre kan bidra med. En vil da kunne unngå det Willumsen og Ødegård (2022, s. 121) viser til som rollekonflikter fordi en ikke har et avklart syn på egne eller andres bidrag. I Willumsen og Hallberg's (2003) studie ble tid og mulighet til å gjennomføre en slik utforsking av andres bidrag også nevnt som en viktig faktor for å lykkes med tverrfaglig samarbeid.

Problemforståelse hos hjelperne - «Problem perception»

Når fagpersoner inngår i samarbeid, vil de bringe inn ulike perspektiver. Denne forskjellen er kanskje det som skal til for å skape bevegelse og drive samarbeidet fremover (Martinsen et al., 2014, s. 30), under forutsetning av at samarbeidsgruppen klarer å finne frem til en felles problemforståelse og et felles mål (Glavin & Erdal 2020, s. 33). Hjelperne er hele mennesker og i sin studie fant Willumsen og Hallberg (2003, s. 395) at hjelperens personlighet, verdier og holdninger også kunne påvirke deres syn på saken. Å være bevisst på egen profesjonalitet vil si at en er bevisst egne holdninger og verdier og hva en bringer inn i samarbeidet. Ifølge Glavin og Erdal (2020, s. 36) må organisasjoner som jobber med barn, unge og familier tydeliggjøre sine verdier og holdninger i hele organisasjonen for å unngå en sammenblanding av personlige og organisatoriske verdier i møte med hjelpesøkeren.

Prioritering - «Priority»

Willumsen og Hallberg (2003, s.395) presenterer prioritering som en faktor ved fagpersoners bidrag inn i samarbeidsprosesser. Som vist til tidligere i kapitlet er balansegangen mellom det fagpersoner opplever som sine primær oppgaver og tverrfaglig samarbeid nødvendigvis ikke det samme, og vil kunne påvirke fagpersonens prioritering (Bulling & Berg, 2018). Willumsen og Hallberg's (2003) funn viser at tid og arbeidsmengde er en avgjørende faktor knyttet til om samarbeidet blir prioritert. Informantene i studien påpeker også at sakens karakter og alvorlighetsgrad også var en påvirkningsfaktor knyttet til prioriteringen.

Forpliktelse - «Commitment»

Willumsen og Hallberg (2003, s. 396) presenterer forpliktelse som en annen faktor. Når en skal beskrive begrepet forpliktelse i denne konteksten er det flere forhold det er viktig å være oppmerksom på. Fagpersoners kjennskap til saken eller kunnskap om området som drøftes vil kunne påvirke om en opplever forpliktelse til samarbeidet. Vil min kunnskap om saken skape en bedre helhetsforståelse for den vi skal hjelpe (Glavin & Erdal, 2020, s. 21)? I studien kom det frem at opplevelsen av ansvar og nærhet til hjelpesøkeren var viktig drivkraft for å forplikte seg til det tverrfaglige arbeidet (Willumsen og Hallberg, 2003, s. 396).

Rom for handling - «Space for action»

Denne kategorien beskriver fagpersonenes opplevelse av å ha mulighet til å gi det lille ekstra i det tverrfaglige arbeidet. Willumsen og Hallberg (2003, s. 396) viser til at bidrag i denne kategorien omhandlet evnen til å finne kreative løsninger og muligheten til å gå ut over egne faggrensener og mandat for klare dette. I komplekse saker er det behov for å finne nye og

kreative løsninger for å avhjelpe vanskene. I annen faglitteratur om tverrfaglig samarbeid finner vi det samme. Martinsen et al. (2014, s. 31 - 32) beskriver det som fagpersoners vilje og evne til å gå utenfor sitt fagprofesjonelle mandat og finne løsninger som er tilpasset brukeren, ikke løsninger som er tilpasset fagpersonenes kompetanse. Evne til kritisk refleksjon over tidligere og nåværende bidrag i det tverrfaglig samarbeidet blir derfor en viktig egenskap hos hjelperne for å finne nye og kreative løsninger (Iversen og Hauksdottir, 2021, s. 14).

Samarbeidsprosessen i Tverrfaglig samarbeid - «Interprofessional interaction»

Willumsen og Hallberg (2003, s. 396) presenterer tre kategorier som de beskriver som «limet» i en samarbeidsprosess. Disse er nettverksbygging, utvikling av tillit og fleksibilitet.

Nettverksbygging - «Building networks»

Samarbeidsprosesser i vanskelige og komplekse saker kan være krevende. Willumsen og Hallberg (2003, s. 396) fant i sin studie at nettverksbygging var viktig. I deres studie ble nettverksbygging betegnelsen på prosessen med å bli kjent med hverandre, finne frem til formen på samarbeidet og ansvarsfordelingen i gruppen. Her var kontinuitet i samarbeidet en nøkkelfaktor. Hvordan fagpersonene etablerer formelle og uformelle møtestrukturer inngår også her. Som vist til tidligere i oppgaven vil det i komplekse saker noen ganger være behov for å utvide det faglige bidraget med andre fagpersoner med annen kunnskap enn det samarbeidsgruppen innehar. Kjennskap til ulike fag- og kompetansenettverk blir derfor også fremhevet som en viktig del av nettverksbyggingen (Willumsen og Hallberg 2003, s. 397)

Utvikling av tillit - «Developing trust»

Willumsen og Hallberg (2003, s. 397) fant også at medlemmene i det tverrfaglige arbeidet var avhengig av tillit til hverandre for å våge å komme opp med nye og kreative løsninger på problemer. Tillit var også avgjørende for at medlemmene i gruppen skulle oppleve å få støtte og anerkjennelse selv om en ikke lykkes med å løse vanskene. Tillit ble viktig for å skape en åpen atmosfære der det var rom for å dele erfaringer og utfordre hverandres faglige ståsted gjennom kritisk refleksjon og evalueringer av arbeidet.

Begrepene tillit og trygghet går igjen i både teori og forskning rundt tverrfaglig samarbeid. Martinsen et al. (2014, s. 74) beskriver tillit og trygghet som en grunnleggende faktor for å lykkes med tverrfaglig samarbeid. Dersom tillit og trygghet ikke er til stede vil medlemmene i

samarbeidet ikke våge å komme frem med sine meninger og likeverdigheten i samarbeidet vil utebli.

Brandstorp & Svensson (2021, s. 140 - 141) beskriver tillit som at «jeg kan stole på at du vil meg vel». Når jeg tror du vil mitt beste er det lettere å samhandle åpent med deg og jeg tror på at det er mulig å løse konflikter. De beskriver at tillit utvikles og bygges over tid gjennom sosial interaksjon hvor en erfarer at «de andre» har gode intensjoner. En annen viktig faktor knyttet til tillit i tverrfaglig samarbeid er at fagpersonene har tillit til at andre har kompetanse som er nyttig for samarbeidet, og at ens egen kompetanse blir brukt og verdsatt (Glavin & Erdal, 2020, s. 44)

Fleksibilitet - «Using flexibility»

Fleksibilitet er den siste kategorien i Willumsen og Hallberg's (2003, s. 397) beskrivelse av samarbeidsprosessen. Funnene omfatter evne til forhandlinger, endringsvillighet, kreativitet og det å tåle uenigheter. I tverrfaglig samarbeid er dette egenskaper som er helt nødvendig for å skape dynamikk og fremdrift i arbeidet. Det er også en viktig del av å gi rett hjelp til rett tid. At hjelpen blir gitt når hjelpesøkeren er motivert og klar. Ifølge Martinsen et al. (2014, s. 17) må fagpersoner i tverrfaglig samarbeid være tilpasningsdyktige, smidige og refleksive. Faglig trygghet en forutsetning for fleksibilitet hos hjelperne (Hauksdottir & Iversen, 2021, s. 57).

Det utøvende arbeidet - «Readiness to act»

Willumsen og Hallberg (2003, s. 398) betegner denne kategorien som et resultat av fagpersonene sitt bidrag og selve gruppeprosessen som vist til over. En kan oppsummere det med at det er her det utøvende tverrfaglige tjenestetilbudet til barn, unge og familier med komplekse vansker vises som et integrert tjenestetilbud.

3 Metode

I dette kapittelet vil vi redegjøre for hvilken metodisk fremgangsmåte vi har benyttet i vår masteroppgave. Metoden vil bidra til å svare på problemstillingen: *Hvilke faktorer bidrar til psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid?* Vi vil først redegjøre kort for vårt vitenskapsteoretiske ståsted før vi beskriver forskningsdesign og metoden vi benytter. Vi vil videre redegjøre for utvalget og datainnsamling, deretter hvilken analysetilnærming vi har benyttet for å analysere dataene våre. Det vil også bli redegjort for forskningsprosjektets troverdighet, før vi til slutt vil reflektere rundt forskningsetiske forhold.

Metode kan beskrives som «de konkrete fremgangsmåtene for opplegg og gjennomføring av spesifikke vitenskapelige studier» (Grønmo, 2016, s. 43). Overordnet kan vi skille mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Kvantitative metoder kan blant annet gi kunnskap om fenomeners utbredelse og kausale sammenhenger ved hjelp av store utvalg og statistiske analyser (Thagaard, 2019, s. 16). Kvalitative metoder søker i større grad en dybdeforståelse av færre fenomener (Thagaard, 2019, s. 15-16). For å svare på vår problemstilling har vi valgt et åpent og fleksibelt forskningsdesign i form av en kvalitativ tilnærming (Jacobsen, 2021, s. 130) ved bruk av en casestudie.

3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Vitenskap kan defineres som «systematisk søken etter kunnskap» (Ponterotto, 2005, s.127, vår oversettelse) eller «systematisk produksjon av ny kunnskap» (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 142). Vitenskapsteori kan beskrives som «konseptuelle røttene som ligger til grunn for søken etter kunnskap» (Ponterotto, 2005, s. 127, vår oversettelse). Thurén (2021, s. 13) viser til at vitenskapen søker sannheten, og prøver å finne ut hvordan ting forholder seg i virkeligheten. Spørsmålet er hvordan en kan jobbe frem ny kunnskap på en vitenskapelig måte. Tranøy (1986, referert i Dalland, 2014, s. 50) svarer på dette spørsmålet ved å si at «Å være vitenskapelig er å være metodisk». Det finnes ulike metoder for å komme frem til ny kunnskap, samt å etterprøve om påstandene er sanne, gyldige og holdbare. Som beskrevet innledningsvis skiller vi mellom kvalitativ og kvantitativ metode (Thagaard, 2019, s. 15). Forenklet sett kan en ifølge Dalland (2014, s. 51) si at det finnes to overordnede vitenskapssyn eller kunnskapstradisjoner, naturvitenskaplig- og humanvitenskaplig tradisjon. Den naturvitenskapelige tradisjonen omhandler studier av den fysiske naturen. Den humanvitenskapelige tradisjon studerer mennesket og menneskeskapt fenomener (Dalland, 2014, s. 51). Vår forskning finner sted innenfor den humanvitenskapelige tradisjonen. Kvalitativ forskning beskrives som en fortolkningsbasert tilnærming av Jacobsen (2021, s. 31) egner seg godt til å studere en dynamisk og menneskeskapt virkelighet som er unik. Det finnes en rekke vitenskapsteoretiske perspektiver som kan knyttes til kvalitative tilnærminger (Thagaard, 2019, s. 19). Som et utgangspunkt for vår tenkning om kunnskap legger vi til grunn et sosialkonstruktivistisk vitenskapsperspektiv (Thagaard, 2019, s. 40). I et sosialkonstruktivistisk perspektiv er kunnskap «konstruert av dem som deltar i bestemte sosiale sammenhenger» (Thagaard, s. 40). Det henger således tett sammen med det Jacobsen (2021, s. 31) beskriver som den fortolkningsbaserte tilnærmingen hvor virkeligheten er konstruert av mennesker og studeres i dens naturlige kontekst ved å utforske hvordan

menneskene oppfatter den. I et sosialkonstruktivistisk vitenskapsperspektiv vil det alltid være en form for relasjon mellom forsker og forskningsobjektet, og det vil kunne være med å påvirke bl.a. hvordan forskeren fortolker virkeligheten ut fra hva han ser eller hører (Thagaard, 2019, s. 40). Dataene som hentes inn vil blant annet være basert på lokal og unik kunnskap gjennom informantenes egne handlinger eller ord (Jacobsen, 2021, s. 31). Videre vil vår for forståelse og erfaringer, samt vår forståelse av informantenes syn på egen situasjon, og informantenes erfaringer prege forskningsresultatene våre. Altså bidrar både vi som forskere og informantene i studien til å utforme kunnskapen i felleskap (Thagaard, 2019, s. 40).

3.2 Forskningsdesign

Skissen for hvordan vi legger opp forskningen utgjør designet vårt, og det beskriver retningslinjene for hvordan vi som forskere tenker å gjennomføre forskningen (Thagaard, 2019, s. 50). Retningslinjene sier noe om hva vi retter oppmerksomheten mot, hvem som er aktuelle informanter i prosjektet, hvor undersøkelsen ville finne sted og hvordan undersøkelsen vil bli lagt opp (Thagaard, 2019, s. 50). I forskningen vår retter vi oppmerksomheten mot Familiens hus som enhet, og informantene er hentet fra ulike tjenesteområder i denne enheten. Undersøkelsen vil foregå i kommunen der tjenesteområdene er lokalisert.

Mer spesifikt valgte vi å benytte en casestudie. Casestudie kan beskrives som en intensiv kvalitativ studie der en eller få undersøkelsesenheter studeres. Videre kan caset være en organisasjon eller deler av en, et hendelsesforløp, en prosedyre eller lignende (Andersen 2021 s. 23). Casestudier karakteriseres som en spesiell form for design innenfor kvalitativ forskning. Her studeres en avgrenset enhet eller flere avgrensede enheter, og når en velger å studere en enkelt enhet beskrives det som en «instrumental case studies» (Creswell & Poth, 2018, s. 96-97, referert i Thagaard, 2019, s. 51). Ved bruk av casestudie vil vi kunne få tak i rikholdig informasjon om det caset vi studerer (Thagaard, 2019, s. 51). Familiens hus er vår undersøkelsesenhet, og gjennom å rette oppmerksomheten mot Familiens hus vil dataene vi får inn gjennom intervjuene representere det empiriske grunnlaget som videre gjør at vi kan utvikle en forståelse av hva vi studerer (Thagaard 2019, s. 51).

Fenomenet vi ønsker å studere er om og på hvilken måte det er sammenheng mellom psykologisk trygghet og tverrfaglig samarbeid i Familiens hus. Ifølge Jacobsen (2021, s. 99-100) egner enkeltcase-studier seg godt til å utvikle ny forståelse når vi undrer oss over forhold

som er vanskelig å forstå. En slik studie vil ha et eksplorerende preg, noe som betyr at den har et utforskende preg der en enten leter etter noe nytt eller prøver å forstå noe overraskende eller uforståelig (Jacobsen, 2021, s. 99).

Det finnes også klare begrensninger ved bruk av denne type studier, eksempelvis vil det være vanskelig å generalisere statistisk fra en case til en annen, og «enkeltcaser er heller ikke godt egnet til å etablere kausale sammenhenger» (Jacobsen, 2021, s. 100). I lys av vårt vitenskapsteoretiske perspektiv vil også vår forforståelse, og hvordan vi samarbeider med informantene kunne påvirke utviklingen av dataene (Thagaard, 2019, s. 41).

3.3. Innsamling av data, fokusgruppeintervju

Vi valgte å innhente dataene ved hjelp av fokusgrupper da vi vurderte at det var beste redskap til å få frem informantenes erfaring knyttet til problemstillingen vår (Jacobsen, 2021, s. 160). Fokusgruppeintervju skildres av Kvale & Brinkmann, (2017, s.179) til å være: «velegnet til eksplorative undersøkelser på et nytt område, ettersom den livlige, kollektive ordvekslingen kan bringe frem flere spontane ekspressive og emosjonelle synspunkter enn når man bruker individuelle og ofte mer kognitive intervjuer». Vi valgte å bruke semistrukturerte intervju, som er et dybdeintervju og vanligvis brukes i kvalitative studier.

I arbeidet med å utforme intervjuguiden var det viktig å lage spørsmål som var sentrale for å få belyst temaet i problemstillingen vår (Thagaard, 2019, s. 95). Det var viktig for oss å formulere åpne spørsmål som inviterte informantene til å fortelle konkret fra egne erfaringer. Vi hadde også noen oppfølgingsspørsmål som kunne brukes ved behov, de ble benyttet når vi vurderte at det var behov for å nyansere eller utdype svarene nærmere. Dette gjorde at den som ledet intervjuet hadde større fleksibilitet i intervjusituasjonen, og vi fikk mer detaljert informasjon om informantenes vurderinger og meninger (Thagaard, 2019, s. 97).

Informantene hadde i forkant fått skriftlig informasjon om at fokuset for forskningen dreide seg om tverrfaglig samarbeid. Vi valgte å operasjonalisere begrepet «psykologisk trygghet» i intervjuguiden ved å stille mer detaljerte spørsmål for å undersøke om de opplevde seg psykologisk trygg i ulike i situasjoner de samarbeidet tverrfaglig. Informantene fikk ikke ut intervjuguiden i forkant, og de ble informert om at de ikke trengte å forberede seg til intervjuet. Vi vurderte at det kunne påvirke våre funn dersom de hadde lest seg opp på tema i forkant, og eventuelt hadde forberedt svar ut fra hva de trodde vi forventet å høre

Forskningsprosjektet er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD), som i dag inngår

i kunnskapsdepartementets nye forvaltingsorgan Sikt – kunnskapssektorens tjenesteleverandør (<https://sikt.no/>).

Innledningsvis i intervjuet ble informantene presentert og studien kort beskrevet. Videre ble informantene informert om lagring og oppbevaring av data, samt godkjent NSD/SIKT vurdering. Informantene signerte informert samtykke i møte i forkant av intervjuet. Til opptak av intervjuene brukte vi diktafon-app lastet ned via nettskjema.no, mens vi var innlogget via Feide (<https://nettskjema.no/>). Intervjuene hadde en tidsramme på opptil 1, 5 time.

Intervjuerens rolle kan i gruppeintervju i hovedsak bestemmes ut fra en dimensjon der en definerer hvor aktiv intervjueren skal være i selve intervjuprosessen (Stewart & Shamdasani, 2015, referert i Jacobsen, 2021, s. 163). Vi valgte å innta en mellomting mellom aktiv og passiv ledelse, som er den vanligste måten å lede en fokusgruppediskusjon (Jacobsen, 2021, s.164). Intervjuer startet med å redegjøre for tema og stilte først et åpent og generelt spørsmål som satte gruppen i gang med å diskutere. Intervjuer hadde mulighet å bryte inn underveis dersom den ønsket å få et tema mer nyansert, samt at intervjueren kunne styre diskusjonen dersom det var en person som dominerte prosessen, eller at noen ikke snakket i det hele tatt. Med bakgrunn i at vi er to forskere valgte vi at den samme forskeren skulle lede alle intervju for at intervjusituasjonen skulle bli tilnærmet likt styrt. Den andre forskeren hadde rollen med å notere ned observasjoner av mimikk og kroppsspråket underveis i intervjuene (Dalland, 2014, s. 177).

For oss var det viktig å skape en god og tillitsfull atmosfære i intervjusituasjonen (Thagaard, 2019, s. 105). Vi som forskere var bevisst vår fremtoning i møte, vi holdt en hyggelig tone og forklarte nøye at vi i denne situasjonen hadde rolle som forsker. Vi har begge stor grad av veiledningskompetanse som vi også brukt elementer av i intervjuene for å skape en trygg situasjon for informantene. Vi var også klar over at gruppeprosessene kunne føre med seg negative konsekvenser og den som ledet hadde derfor fokus på at det ikke fikk utvikle seg et makt- og dominansforhold i gruppen (Jacobsen, 2021). For oss var det viktig at alle var trygge, ble hørt og at ikke noen fikk dominere intervjusituasjonen negativt. Etter intervjuet skrev vi ned et første helhetsinntrykk av intervjuet, vår første spontane tolkning av intervjuet (Dalland, 2014, s. 176). De første nedskrevne notatene og tolkningene dannet også grunnlag for videre analysearbeid. Alle intervjuene ble transkribert til tekst (Dalland, 2014, s. 179).

Vi vurderte det som hensiktsmessig at vi begge deltok i fokusgruppeintervjuene, da vi gjennom det kunne forebygge at det ble slurv i nedtegningen og analysen av dataene som ble

innhentet i intervjuene (Jacobsen, 2021). Vi delte på nedtegningen av data, samt i analysearbeidet i ettertid, og vi drøftet forhold som vi tolket ulikt fra dataene vi hadde samlet inn

3.4 Valg av informanter til fokusgrupper

Når det skal gjøres utvelgelse av informanter til fokusgrupper er det flere forhold som er viktige. Sentrale utvalgsriterier for oss var; ansatte med ulik faglig utdanning/bakgrunn og ulik erfaringsbasert kompetanse, ansatte fra ulike tjenesteområder med ulike mandat for tjenesteyting, ansatte med direkte klientkontakt, ledere med kort og lang ledererfaring, samt faste ansatte og vikarer. Dessverre er det svært få menn ansatt i Familiens hus, så det var ikke mulig å legge inn kriteriet om at menn skulle være representert i fokusgruppene. I vår studie vurderte vi det som hensiktsmessig at vi som forskere ikke selv foretok utvelgelsen av informanter. Vi henvendte oss til enhetslederne i Familiens hus, og ba de hjelpe oss med å foreta en strategisk utvelgelse (Thagaard, 2019, s.54). Enhetslederne sendte ut e-post til alle ansatte og ba om at de som ønsket å delta meldte sin interesse og tok kontakt for videre informasjon om deltakelse. Et informasjonsskriv om studien ble vedlagt e-posten de ansatte mottok.

Med bakgrunn i fenomenet vi skulle forske på vurderte vi det som hensiktsmessig å etablere en fokusgruppe fra hvert av de tre tjenesteområde i Familiens hus, og ikke på tvers områdene. Grunnen til at vi ønsket informanter fra homogene grupper basert på tjenesteområde var at de ansatte trolig ville ha et stort felles erfaringsgrunnlag. Det kan tenkes at det ville gjøre utvekslingen av erfaringer lettere (Jacobsen, 2021, s. 184). For å få til gode gruppeprosesser var det også viktig at det opplevdes trygt for den enkelte informant å komme frem med, og argumentere for sine synspunkter i gruppene (Edmondson, 2019). En ulempe med å velge en homogen gruppe kan være at de kanskje bare gjengir kollegaenes meninger, uten å komme frem med egne synspunkter. Vi valgte å foreta tre fokusgruppeintervju for å få frem nyansert informasjon knyttet til problemstillingen vår, samt at eventuelt like funn fra flere grupper kunne bidra til at vi fikk frem et mangfold av dybdebeskrivelser og nyanser på tvers av tema og grupper.

Beskrivelse av utvalget

Vi har valgt en enkel koding basert på undersøkelsesenheten vi har intervjuet. For å ivareta anonymiteten til informantene har vi valgt å informere generelt om utdanning og stilling for hver fokusgruppe (Personopplysningsloven, 2018). Tabellen beskriver informantene i fokusgruppene og legges ved for å øke transparens i studien.

Tabell 1 Beskrivelse av informantene til fokusgruppene

Forebyggende helsetjeneste (FHT)	Barn, unge og familier (BUF)	Barneverntjenesten (BVT)
Intervju nr.3 Varighet: 85 minutt	Intervju nr.2 Varighet: 93 minutt	Intervju nr.1 Varighet: 71 minutt
Utdanning/stilling Ansatte med helsesjukepleier eller jordmor utdanning. De ansatte arbeider som helsesjukepleiere, jordmor eller avdelingsleder(e)	Utdanning/stilling Ansatte med helse-, pedagogisk-, og sosialfaglig utdanning, alle med videreutdanninger og/eller master. De ansatte arbeider klientrettet i ulike stillinger eller som avdelingsleder(e)	Utdanning/stilling Ansatte med helse-, pedagogisk-, og sosialfaglig utdanning, flere med videreutdanninger og/eller master. De ansatte arbeider klientrettet som kontaktperson i tjenesten eller som avdelingsleder(e)
Koding av informanter FHT 1 - 5	Koding av informanter BUF 1 - 7	Koding av informanter BVT 1 -7

I hver gruppe deltok 5-7 informanter, noe Jacobsen (2021, s. 161) betegner som en optimal gruppestørrelse for ikke å begrense meningsutvekslingen, og få frem bredden i synspunkter. For oss var det viktig at gruppene ikke ble for store da det kunne føre til at diskusjonen lett kunne utvikle seg til parallelle diskusjoner, samt at det kunne bli stor variasjon på synspunkter og det kunne gjøre det vanskelig å gå i dybden på tema som skulle drøftes. En annen fare ved store grupper kan være at gruppemedlemmene inntar en passiv rolle og ikke kommer frem med synspunktene sine (Jacobsen, 2021, s. 161).

Vi har vurdert at det er lite relevant for leseren å kjenne til hvilken kommune studien gjennomføres i da dette er en casestudie. Det kan tenkes at navngivningen av tjenesteområdene kan føre til at kommunen kan bli identifisert. Vi har søkt NSD/Sikt for

godkjenning ettersom vi har navngitt tjenesteområdene som er organisert i Familiens hus og godkjenning foreligger.

3.5 Analyse av data

I vår studie har vi brukt tematisk analyse som analysetilnærming (Braun & Clarke, 2006). Gjennom bruk av denne tilnærmingen kunne vi identifisere, analysere og beskrive mønstre/tema i datamaterialet (Braun & Clarke, 2006, s. 86-93). Tematisk analyse kan ifølge Braun & Clarke (2006) brukes på tvers av ulike metodiske tilnærminger, og de argumenterer for at det er en grunnleggende metode i kvalitativ dataanalyse.

Vi har benyttet en induktiv tilnærming når vi har utforsket fenomenet, noe som betyr at vi har tilnærmet oss virkeligheten, det unike og håndgripelige, med et så åpent sinn så mulig for å kunne systematisere dataene vi har fått inn. Målet med denne type tilnærming var at vi ikke skulle legge begrensninger for hvilken informasjon vi fikk (Jacobsen, 2021, s. 29). Vi har begge en teoretisk kunnskap, og erfaring fra arbeid innen helse- og oppvekstsektoren, og vi er begge voksne kvinner. Vi har ulike grunnutdanninger, og har begge erfaring fra direkte arbeid med pasienter og klienter, men jobber i dag som ledere. Vi er bevisst på at ut fra vår forforståelse, sett i lys av sosialkonstruktivistisk og fortolkningsbasert vitenskapsteori, vil forskningen vår være påvirket av forforståelsen. Dette var en medvirkende årsak til at vi valgte å gi ansvar for utvelgelse av informanter til enhetslederne. Jacobsen (2021, s.128) skriver videre at all informasjon som blir innhentet vil være farget av forskeren, men i ulik grad. «Den rene induktive tilnærmingen er bare et ideal, ikke noe vi kan oppnå» (Jacobsen 2021, s. 128). Det at vi har kjennskap til miljøet vi forsker i kan ifølge Thagaard (2019, s. 190) både være en styrke og en begrensning. Styrken kan være at vi forstår informantenes situasjon ut fra egne erfaringer. Begrensningen kan være at vi overser nyanser som kom frem i datamaterialet vårt som ikke samsvarer med egne erfaringer. Vi har gjennom hele forskningsprosessen vært bevisst på at vår forforståelse ikke skulle sette begrensninger i arbeidet med å hente inn data, analysere dataene, men at kategoriseringen skulle være basert på de dataene vi samlet inn gjennom intervjuene, og ikke fra vår forforståelse.

Tematisk analyse er delt inn i 6 trinn (Braun & Clarke, 2006, s. 86-93). 1) «Familiarizing yourself with your data». Vi startet med å gå gjennom dataene på ulike måter for å bli godt kjent med dem. Vi lyttet gjennom intervjuene før vi transkriberte. Videre leste vi gjennom intervjuene flere ganger hver for oss og sammen, for å få god kjennskap til datamaterialet. Vi noterte ned stikkord i tekstdokumentet underveis i prosessen. 2) «Generating initial codes».

Vi jobbet systematisk med å identifisere og navngi koder vi så i dataene som vi vurderte kunne være relevante for vår problemstilling. Her merket vi enkeltord, halve og hele setninger eller avsnitt vi vurderte var relevante. 3) «Searching for themes». I dette trinnet jobbet vi med å sette sammen kodene i mulige tematiske grupper. 4) «Reviewing themes». Her gikk vi gjennom de ulike grupperingene av koder for å identifisere sammenhengende aspekt og mønster i datamaterialet som hadde relevans til problemstillingen vår. Særlig trinn 3 og 4 var en prosess vi jobbet mye med. Vi kodet og grupperte funnene våre to ganger da vi var usikre på om funnene vi satt igjen med etter første koding i god nok grad representerte funnene våre på en valid måte, og om de var relevant opp mot problemstillingen vår. Temaene skulle adressere og reflektere innholdet i dataene. Da vi bestemte oss for å kode på nytt var kodene ganske lik kodene fra første runde, men vi grupperte de på en annen måte og endte opp med mer relevante tema opp mot problemstillingen vår. I prosessen var det flere av mønstrene og temaene som ble vurdert som ikke relevant sett opp mot problemstillingen. Dette førte til at vi i tråd med analysetilnærmingen gikk tilbake i tidligere trinn med koding og gruppering av koder til mønster/tema. 5) «Defining and naming themes». Før vi skrev den endelige rapporten i trinn seks definerte vi temaene gjennom å skrive et sammendrag av hvert i tema, i tillegg til å gi temaene navn. 6) «Producing the report». Det har vært et viktig arbeid å jobbe med strukturen i teksten for å kunne presentere funnene våre på en oversiktlig og tydelig måte (Braun & Clarke, 2006, s. 86-93).

3.6 Kritisk refleksjon

3.6.1 Forskningsprosjektets troverdighet

Når en skal beskrive om en undersøkelse er til å stole på benyttes begrepene pålitelighet og troverdighet. For å kunne vurdere forskningsprosjektet har troverdighet må det gjøres rede for hvilke metodiske valg som er benyttet gjennom undersøkelsesprosessen, og hvilke mulige svakheter som er knyttet til resultatene (Jacobsen, 2021, s. 17). For å sikre transparens i dette prosjektet har vi eksplisitt beskrevet hvilke metoder vi har benyttet og vi har reflektert over hvordan dette kan ha påvirket resultatene. Sentrale begrep når en skal vurdere forskningsprosjektets kvalitet er reliabilitet, validitet og overførbarhet (Thagaard, 2019, s.19).

3.6.2 Reliabilitet

Reliabilitet er knyttet til forskningens pålitelighet (Thagaard, 2019, s. 19) og ifølge Andersen (2021, s. 14) etableres reliabilitet gjennom overbevisende dokumentasjon av fremgangsmåter, datagenerering og analyse. I fremstillingen av denne studien har vi prøvd å gjøre

forskningsprosessen transparent ved å gi en detaljert beskrivelse av den forskningsstrategien og analysemetoden som er benyttet. På denne måten ønsker vi å styrke studiens reliabilitet når leseren kan vurdere forskningsprosessen gjennom hvert trinn (Thagaard, 2019, s.188).

Vi valgte å gjennomføre intervjuene på arbeidsplassen til de ansatte, dette var et bevisst valg for oss da konteksten kunne påvirke effekten av intervjuene (Jacobsen, 2021, s. 243). Hvilken arena som skulle benyttes til intervjuene ble vurdert ut fra hvordan den kunne påvirke hva vi fikk frem under intervjuene. Kunne en helt nøytral arena utenfor undersøkelsesenheten og/eller det å sette sammen fokusgruppene på tvers av enhetene i Familiens hus være hensiktsmessig? Vi kom frem til at arbeidsplassene til informantene ville være den tryggeste arenaen å gjennomføre intervjuene på, og at de ville oppleve en større trygghet igjennom intervjuene, dersom de fikk delta i fokusgrupper sammen med kjente kollegaer.

Da vi valgte å forske i egen kommune var vi også bevisst på å prøve å forebygge negative undersøkelseeffekter som ifølge Jacobsen (2021, s. 242) kan oppstå dersom forskeren kommer for nær enheten den forsker på. En slik utfordrende undersøkelseeffekt kunne være at vi som forskere mistet evnen til kritisk refleksjon. Bruk av fokusgrupper i stedet for individuelle intervju ble gjort bevisst for å motvirke det relasjonelle forholdet mellom oss som forskere og informantene våre, og forebygge at informantene ikke fritt våget å uttrykke seg, samt at vår evne til kritisk refleksjon ble redusert. Det var viktig for oss å opptre profesjonelt i intervjusituasjonen.

Andre forhold som kunne ha påvirket forskningens reliabilitet var dersom vi hadde vært unøyaktig i registrering av dataene (Jacobsen, 2021, s. 245). Vi valgte å ta lydopptak av intervjuene slik at dataene skulle fremkomme helt nøyaktig slik informantene gav dem. Vi skrev også refleksjonslogg underveis for å redusere muligheten for at våre refleksjoner underveis skulle påvirke tolkningen av dataene (Jacobsen, 2021, s. 247).

3.6.3 Validitet

Validitet er knyttet til om forskningen er gyldig. «Validitet handler om gyldighet av de tolkninger forskeren kommer frem til» (Mason, 2018, referert i Thagaard, 2019, s.189). Ut fra en pragmatisk tilnærming ser en på om det er samsvar mellom virkeligheten og det forskeren beskriver om virkeligheten. Ifølge Jacobsen (2021, s. 229) kalles dette validering, og her ser en på relasjonen mellom tre nivå. Først ser en på om informantene har gitt en sann beskrivelse av virkeligheten (Jacobsen, 2021). Det er viktig at forskeren ikke er naiv, men er åpen for at

informantene ikke alltid forteller sannheten, og i enkelte tilfeller også bevisst kan gi et skjevt bilde av virkeligheten. For å redusere denne risikoen har vi i vår studie valgt å få inn dataene via fokusgruppeintervju, og ikke gjennom individuelle intervju, da vi vurderte at gjennom de gruppeprosessene som skjer i en fokusgruppe vil vi ha større mulighet for å komme så nær informantenes egne vurderinger som mulig.

Det neste nivået er å se på om forskerens gjengivelse og fortolkning av dataene er riktig (Jacobsen 2021). For å sikre at vi som forskere gjengir og tolker datamaterialet mest mulig korrekt vurderte vi to ulike tiltak, enten å konfrontere våre informanter med de funnene vi hadde kommet frem til, eller annet tiltak hvor vi som forskere validerte funnene våre selv gjennom en kritisk drøfting av kategoriene og hendelsene. Vi valgte det siste tiltaket ved at vi foretok en kritisk gjennomgang av funnene, og endret på kategorier og hendelser i denne prosessen. Vi endte opp med de samme funnene etter at vi hadde gjennomført denne prosessen. Det var også viktig for oss å ha en kritisk gjennomgang av den aktuelle sammenhengen vi hadde funnet, for å se på om det kunne være andre skjulte forhold som kunne forklare den sammenhengen vi hadde funnet. Vi vurderer at disse ulike prosessene vi gjennomførte trolig var med å øke gyldigheten av analysen. Til slutt ser en på om de funnene og konklusjoner som forskeren trekker gjenspeiler en virkelighet (Jacobsen, 2021). En måte å gjøre dette på er å se på i hvor stor grad våre funn stemmer overens med annen forskning sier om våre resultat, og om resultatene gjenspeiler virkeligheten. Dersom våre resultat sammenfaller med en eller flere andre undersøkelser kan vi si at gyldigheten ved vår forskning er blitt styrket, men vi kan ikke konkludere med at vår undersøkelse er sann. Ifølge Jacobsen (2021, s. 91) vil intensive undersøkelsesopplegg som vår casestudie var, score høyt på intern gyldighet, og dette gjør dem godt egnet for teoretisk generalisering. Ut fra vårt forskningsopplegg, samt funnene våre kan vi argumentere for at våre funn vil kunne ha en intern gyldighet.

Det vil være vanskeligere å argumentere for at funnene våre vil ha ekstern gyldighet. Grunnen til det er at våre funn er hentet fra en enkelt undersøkelsesenheter og det vi har forsket på er av spesiell interesse for vår enhet. Det kan likevel være en mulighet for at studien kan ha en viss grad av ekstern gyldighet, og dette vil bli nærmere drøftet under overskriften overførbarhet.

Når vi skal se på validitet opp mot begreper vi benytter i vår studie er det flere moment som må nevnes. Når vi bygde opp intervjuguiden var dette arbeidet styrt av variablene i problemstillingen vår. Variablene psykologisk trygghet og tverrfaglig samarbeid er teoretiske

begrep som det finnes mye litteratur rundt. Samme intervjuguide ble brukt under alle fokusgruppeintervjuene, noe som var viktig for å sikre at alle gruppene ble spurt om de samme temaene. Vi valgte å operasjonalisere de teoretiske begrepene for på den måten å få frem mer nyansert og detaljrik informasjon fra informantene. Gjennom gruppeprosessene kom med innspill i form av deres egne ord, og uttrykk ut fra sin faglige og personlige bakgrunn. Hvilke begreper vi bruker i analysen av data for å utdype meningsinnholdet i funnene våre, vil ha betydning for validiteten. Begrepene er med å bidra til utvikling av vår forståelse av dataene (Thagaard, 2019, s. 172). Vi la til grunn de begrepene som informantene selv benyttet i svarene når vi analyserte dataene våre, og vurderer at det er med å fremheve meningsinnholdet i datamaterialet vårt og styrker forbindelsen mellom teori og empiri.

3.6.4 Overførbarhet

Om tolkninger basert på en enkelt undersøkelse også kan være gjeldene i andre sammenhenger kaller vi for overførbarhet (Thagaard, 2019, s. 19). Flere momenter har betydning for om tolkningen fra en enkelt undersøkelse er overførbar, det være seg utvalget den enkelte studie baserer seg på, og om andre kan gjenkjenne tolkningen og knytte det teoretiske perspektivet til egne erfaringer (Thagaard, 2019, s. 194). Det kan tenkes at vår studie i en viss grad kan ha en overføringsverdi dersom en finner et likt utvalg og de ut fra erfaring kan kjenne seg igjen i de teoretiske perspektivene. De resultatene vi har kommet frem til i vår casestudie er knyttet til en spesifikk kontekst. Dersom vi hadde gjennomført en lignende casestudie i en annen kontekst, ville overføringsverdien mest sannsynlig økt (Jacobsen, 2021, s. 238). Vi kan ikke ut fra vårt funn i denne enkeltcasen konkludere med at resultatene våre er overførbare, men de bringer frem nyanser og belyser en kompleksitet som kan være av nytte for andre.

3.6.5 Forskningsetiske forhold

Det har vært viktig å gjennomføre forskningen vår på en etisk forsvarlig måte. Det fremgår av Forskningsetikkloven § 1; «Loven skal bidra til at forskning i offentlig og privat regi skjer i henhold til anerkjente forskningsetiske normer» (Forskningsetikkloven, 2017). Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH, 2021) lanserte 2021 ny utgave av retningslinjer for forskning. Retningslinjene var delt inn i fem deler, der den første var at forskere har et kollegialt ansvar overfor hverandre i forskerfelleskapet, og det andre var at forskere har ansvar overfor alle personer som inngår i eller deltar i forskning. Det tredje var at svakstilte og sårbare grupper kan ha særskilt behov for beskyttelse, og det kan

være nødvendig å ta spesielle hensyn når man forsker på tvers av kulturer eller kulturminner. Videre beskrives at forskere og forskningsstasjoner har forpliktelser overfor oppdragsgivere, finansører og samarbeidspartnere. Det siste var at forskere og forskningsinstitusjoner har ansvar for å formidle vitenskapelige resultater, arbeidsmåter og holdninger fra egen og andres forskning, til resten av samfunnet.

«Formålet med forskningsetikken er å fremme fri, god og forsvarlig forskning.

Forskningsetikken bidrar til å konstituere og sikre god vitenskapelig praksis.» (Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH), 2021). Vi har søkt og fått godkjent vår forskning av NSD/Sikt. Ingen intervju ble gjennomført før forskningsprosjektet var godkjent. Alle informantene gav et informert samtykke, der de ble informert om at de kunne trekke seg fra studien underveis om de ønsket det. For å kunne gjøre opptak av intervjuene og lagre de på en sikker måte lastet i ned en godkjent diktafon-app via Nettskjema.no. For å få tilgang til Nettskjema.no måtte vi logge inn på universitetets side via Feide- innlogging (<https://nettskjema.no/>).

4 Presentasjon av empiri

I dette kapittelet vil vi presentere våre empiriske data innhentet gjennom gruppeintervjuer med fagpersoner som arbeider med barn, unge og familier i vår undersøkelsesenheter.

Overordnet trekker våre informanter frem at de opplever at det er et generelt søkelys på tverrfaglig samarbeid, og en generell holdningsendring i samfunnet omkring dette. Dette viser seg blant annet i statlige føringer, og dette kan påvirke hvordan en tenker om å samarbeide med andre og egen yrkesutøvelse.

«Jeg synes generelt at det er blitt et bedre klima for tverrfaglig samarbeid, jeg tror at det har noe å gjøre med stemningen i tiden.» (BUF 5)

Tverrfaglig samarbeid er arbeid på tvers av fagfelt og kunnskapsområder, både på system- og individnivå. Det er ofte komplekse saker det skal finnes gode løsninger på. Vår undersøkelsesenheter gir oss innblikk i at tverrfaglig samarbeid kan være både faglig berikende og vanskelig på følgende måte:

«Sakene er jo så kompliserte og sammensatte. Du kan ikke ha spisskompetanse på alt som er utfordringene til den enkelte, så det å få kompetanse fra ulike hold, og dra nytte av det, og bruke det systematisk, det er utrolig verdifullt.» (BUF 1)

Som vist til over verdsetter informantene andres bidrag i tverrfaglig samarbeid. De fremhever i intervjuene hvor trygt det er å kunne lene seg på andres kompetanse. Andre ganger beskriver de hvor vanskelig tverrfaglig samarbeid kan være. At det skjer ansvarsfraskrivelser, at samarbeidet ikke flyter og at kreativiteten og engasjementet mangler.

«Noen ganger blir jo slike møter et litt Svarteperspill i litt sånn komplekse saker, der ingen helt vet hva som skal til, så blir det om å gjøre å ikke sitte igjen med svarteper. Alle andre har masse tanker om hva andre skal gjøre, men lite tanker om hva en selv kan bidra med. Da blir det ofte et veldig lite fruktbart samarbeid.» (BVT 2)

I den videre presentasjonen er funnene våre inndelt i fem hovedområder ut fra vår tematiske analyse. Hovedområdene er 1) ledelse, 2) strukturelle forhold, 3) kunnskap og kompetanse, 4) relasjonelle forhold og 5) viktigheten av psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid.

4.1 Ledelse

Gruppeintervjuene etterlot et inntrykk av at ledelse var viktig på flere plan knyttet til tverrfaglig samarbeid. De ansatte formidlet i intervjuene at ledelsen ved å sette søkelys på tema tverrfaglig samarbeid skapte større oppmerksomhet på denne tematikken i hele organisasjonen.

«Jeg merker forskjell nå når vi i Familien hus har fokus på samarbeid og setter ord på det, og snakker mye om det, så får du en annen innstilling til det også.» (BUF 4)

Informantene fortalte oss at økt oppmerksomhet på tverrfaglig samarbeid også gjorde noe med egne holdninger. Fokusgruppene beskriver at de opplever at det har skjedd en holdningsendring i organisasjonen. At organisasjonens forventninger og ønske om å øke det tverrfaglige samarbeidet, gjør at fagpersonene også vender blikket innover og reflekterer rundt egne bidrag i tverrfaglige møter.

«Det har skjedd noe med tankesettet mitt. Det å gå inn i et møte med et annet tankesett. Jeg skal ikke gå inn å si hva som egentlig er mandatet mitt, hva er det egentlig jeg kan skyve fra meg, men faktisk gå inn i et rom og tenke hva kan jeg bidra med her?» (BUF 4)

Flere informanter uttrykte viktigheten av at ledere fremstår som gode rollemodeller. Forventningene til leder som rollemodell kom til uttrykk gjennom flere utsagn uavhengig om det handlet om enkeltsaker eller systemer.

«Ledere må gå foran som et godt eksempel, skape trygghet. Det er liksom grunnleggende ting, du må ha en følelse av at man vil hverandre vel, at vi er villig til å være raus med hverandre.» (BUF 6)

En god organisasjonskultur kommer ikke av seg selv og dette ble også berørt i intervjuene. Ledernes evner til å skape et trygt og godt klima omkring tverrfaglig samarbeid var et gjennomgående tema hos informantene. Flere formidlet dette med eksempler om at ledere skapte et trygt klima ved å vise at de var ydmyke og evnet å endre mening i en tverrfaglig diskusjon.

«Og som leder, å tørre å endre mening i en diskusjon. Mene en ting, men faktisk tørre å endre seg fordi de tok ditt perspektiv med seg. Da blir det tryggere for andre og. Da er det ikke så farlig om du mener noe feil. Det er litt det den tryggheten handler om.» (BUF 4)

«At leder tørr å innrømme feil. At vi alle kan innrømme at vi er feiltastiske mennesker. Det gir meg en psykologisk trygghet, når en leder kan gå tilbake og si: Jeg har tenkt.....eller jeg tenker noe annet nå....det synes jeg er en veldig god egenskap av en leder.» (BUF 3)

Informantenes opplevelse var at ledere gjennom sin fremtoning og holdning kunne skape rom for å ta opp uenigheter i organisasjonen. Dette kom frem gjennom flere uttalelser fra informantene.

«Det kommer helt an på hvordan lederen fremstår, hva sier han, hva slags ord bruker han, signaliserer han at dette skal vi løse sammen? Der det er omsorg, forståelse og saklighet, da kjenner du at dette her kan jeg, her blir jeg møtt med respekt, her får jeg sagt det jeg vil og her blir jeg møtt på det jeg mener, selv om de gjerne ikke er enig med meg.» (FHT 4)

«Jeg tenker du kjenner kjapt om det er greit at vi er uenig, eller har de sin egen agenda for å få ting igjennom. Hvordan blir uenigheter møtt. Jeg vet ikke, det er måten lederen ordlegger seg på. En merker ganske fort om det er romslighet, hvor takhøyden er for å ta opp ting». (FHT 3)

Gjennom gruppeintervjuene formidlet informantene at møteledelse i tverrfaglige møter var særlig viktig for å skape fremgang i sakene. Informantene drog frem viktigheten av at gruppen etablerte en felles forståelse av vanskene som skulle løses. De dro også frem viktigheten av et felles mål for den hjelpen en skulle gi.

«Det at vi alle har en felles forståelse av hva barnet og familien strever med og at vi alle har som mål å hjelpe det barnet da.» (BVT 3)

Etter felles forståelse og mål dro alle fokusgruppene frem møteledelse og møtestruktur som en viktig faktor for å skape gode tverrfaglige møter. Gode møter ble beskrevet som møter der et felles mål for samarbeidet var tydeliggjort. Møter der oppgavene ble fordelt, og at gruppen hadde en tydelig leder. Flere informanter dro frem viktigheten av å skape et klima der alle fikk komme med sine innspill og dele av sin kunnskap.

«Jeg tenker på det å ha god møtestruktur, der en har et klart mål om hva vi skal snakke om nå. Og dette med at alle blir ivaretatt og hørt på. En blir møtt med respekt og en lytter til hverandre. Det at det ikke er noen som har en større stemme enn de andre, det fungerer godt.» (BUF 7)

«For at jeg skal bidra i tverrfaglige møter så trenger jeg den gode møtelederen, en som gir meg ordet, gir meg rom.» (BUF 5)

4.2 Strukturelle forhold

Informantene trekker frem at organisasjonsmodellen Familiens hus er en ny måte å organisere tjenester til barn, unge og familier. Dette har ført til at det er et økt fokus og krav i organisasjonen knyttet til tverrfaglig samarbeid.

«Jeg synes jo det har vært et stort fokus på tverrfaglig samarbeid, i alle fall etter at Familien Hus ble opprettet. Kanskje mer enn noen gang, når det snakkes mer om det, så blir det jo til at vi har mer fokus på det.» (FHT 4)

Informantene i Familiens hus beskrev at de deltok mye i tverrfaglig samarbeid, særlig på individnivå. Gjennom intervjuene kom det frem at noen informanter var usikre på hvordan de skulle gå frem for å etablere et tverrfaglig samarbeid, og hvilke rutiner og strukturer det var for å inkludere flere fagpersoner i en tverrfaglig gruppe. Start og slutt punkt for det tverrfaglige arbeidet var det flere som opplevde som usikkert.

«Av og til blir det litt tilfeldig. I hvilke saker drar en i gang et tverrfaglig samarbeid? En sitter litt og kokkelerer på egenhånd.» (BUF 6)

Gjennom intervjuene ble vi kjent med at informantene opplevde at det også var behov for mer kunnskap omkring organiseringen av det tverrfaglige samarbeidet på individnivå. Informantene beskrev at hverken kommunen eller Familiens hus hadde dette som tema i opplæringsplaner.

«Kan ikke huske at det har vært løftet opp hvordan ha et godt ansvarsgruppemøte. Den tematikken tror jeg ikke vi har hatt så veldig mye fokus på. Vi snakker veldig mye om de andre tiltakene, men det å hvordan drive godt tverrfaglig samarbeid, hvordan lede et møte, hvordan skrive gode referat, hvordan planlegge, det har vi ikke løftet så høyt opp.» (BVT 3)

I tillegg til overnevnte funn vil vi også nevne noen andre strukturelle fellesfaktorer som informantene delte med oss i intervjuene. Flere informanter nevnte mangel på tid, eller bruk av tid som en faktor som kunne påvirke det tverrfaglige samarbeidet. Dette kunne omhandle tidsbruk i møter, tidsbruk knyttet til å organisere møter, men også tid til å forberede seg for å kunne være en aktiv deltaker i samarbeidet.

«At man har tid til å få til det tverrfaglige samarbeidet, det synes jeg ofte er utfordrende i en travel hverdag. At en kan forberede seg til møtene og har tid til å jobbe med familien mellom møtene.» (BUF 2)

Flere satte også ord på at det var lettere å samarbeide med dem som hadde kontor plass i samme hus. Ved samlokalisering ble relasjonsbyggingen og kunnskap om hverandres arbeidsoppgaver mer tilgjengelig. Flere informanter mente dette kunne øke forståelsen for hverandre og også være tidsbesparende, da mye kunne avklares i korte fysiske møtepunkt.

«For min del har jeg merket veldig godt at vi er flyttet inn i samme hus. Det at veien er så mye kortere til å samarbeide. Det har vært en ny verden for min del. Bare rett over gangen og så diskuterer vi litt, så tar vi litt i forbifarten når vi møtes, det er utrolig verdifullt.» (BUF 1)

4.3 Kunnskap og kompetanse

Informantene forteller oss at det i etableringen av Familiens hus har vært jobbet aktivt med å skape et felles verdigrunnlag og tilhørighet i organisasjonen. Det har vært gjennomført fellessamlinger der en har fokusert på at alle ansatte skal kjenne til og ha kunnskap om de ulike fagområdene i «huset».

«Jeg tenker at det er noe nytt at vi har muligheter til å bli kjent med hverandre. Det er prøvd å skape en slik samhörighet med disse fellessamlingene, det tror jeg er kjempeviktig. At vi får den tilhørigheten, at vi faktisk ser at vi er en hel gjeng som jobber med det samme. Det synes jeg er bra.» (BUF 1)

Alle gruppene trekker frem at kunnskap om «de andre» som det er forventet at du samarbeider med gjør jobben enklere. Informantene var entydig enig i at kunnskap og tidligere positive erfaringer kunne bidra til at det var lettere å ta kontakt i andre saker der det var behov for å etablere et tverrfaglig samarbeid.

«Når vi blir kjent og får kunnskap om våre samarbeidspartnere blir det lettere å ta kontakt i andre saker. Det blir lettere for oss å navigere i deres system, og de har blitt kjent med oss og fått kunnskap om oss.» (BVT 1)

Det å vite hvem som arbeider med hva og hvilken kompetanse de har og hvem man kan kontakte når en trenger å utvide sitt faglige nettverk ble trukket frem som positivt. Tilbudene i kommunen er spesialiserte, der oppgavene og kompetansen er knyttet til ulike avdelinger og team. For å kunne nyttiggjøre seg av andres kompetanse må en ha kunnskap om hverandre.

«At vi har kjennskap og forståelse for hverandres roller og kompetanse. Vet vi hva de andre jobber med, så er det et godt utgangspunkt for at vi snakker samme språk og skjønner hvordan vi kan bruke ressursene inn i det tverrfaglige samarbeidet.» (FHT 3)

Det å ha en aktiv rolle i saken og kjenne til barnet, ungdommen eller familien ble i intervjuene, uavhengig av faglig tilhørighet, en faktor som informantene trakk frem. Kjennskap til saken var en pådriver knyttet til hvor fremoverlente og åpne de følte de kunne være i de tverrfaglige møtene.

«Om jeg skal være helt meg selv i møtet, kommer det litt an hvor trygg jeg er på saken, og om jeg kjenner familien godt.» (BVT 6)

«Og så er det på en måte litt sånn utrygghet. Noen saker er jeg ikke så veldig involvert i. Det er foreldrene og skolen som ser barnet hver dag, så da synes jeg det er litt vanskelig å gå inn i møtet å mene så mye, når jeg ikke har det fulle bildet av hvordan ting er.» (BVT 7)

I Familiens hus sine fagtjenester utføres de fleste arbeidsoppgavene i relasjonell kontakt med barn, unge eller familier. Som i andre relasjonsyrker er det fagpersonen som er det viktigste verktøyet. Faglig trygghet blir i våre funn påpekt som et viktig trygghetsskapende element i samarbeid med andre.

«Det er lettere å være trygg på seg selv når en er trygg på faget.» (FHT 3)

I intervjuene ble det fremført flere stemmer som omhandler faglig trygghet. Informantene beskrev at faglig trygghet gjorde dem tryggere i tverrfaglige møtepunkt.

«Når du føler at du mestrer jobben godt så er du mer trygg på alle arenaer, Du føler at du får til ting og folk ser at du får til ting.» (BUF 4)

Flere bemerket at sammenhengen mellom det å «være seg selv» i møtene også omhandlet faglig trygghet. Det å ta ordet i møter, det å dele av sin kompetanse eller å ta opp uenigheter ble også knyttet opp til egen kompetanse.

«Jeg opplever at jeg og de ressurspersonene vi har hos oss har en så god faglig trygghet at de med letthet kan være seg selv, ta ordet og være uenig, men så er vi litt heldig da, for vi skal liksom være barnets stemme inn i møtene.» (FHT 1)

4.4 Relasjonelle forhold

Et annet viktig funn var at kunnskap om hverandre var en del av noe større, at det å bli kjent med de du samarbeider med, handler om mer enn kunnskap om deres mandat, roller og oppgaver. Å ta seg tid til å avklare forventninger til hverandre ble fremhevet av flere informanter. Gjennom å utvikle relasjoner til samarbeidspartnere kan en skape rom for at en som fagperson kan bidra med hele seg.

«Jeg tenker det er helt grunnleggende å bli litt kjent i starten når man starter et tverrfaglig samarbeid. At vi har litt forventninger til hverandre og sier noe om hva vi selv kan bidra med. Det kan være med på å trygge, altså rett å slett skape psykologisk trygghet, som gjør at du tørr å være deg selv. Tørr å by på det du har og kjenner at de andre vil møte deg.» (BUF 3)

Det å bli kjent med de du skal samarbeide med ble fremhevet som en viktig relasjonell faktor som kunne fremme et godt klima og et godt tverrfaglig samarbeid.

«Når jeg blir kjent med de vi samarbeider med, da øker tryggheten. Da er ikke den andre personen så skummel lenger. At jeg er mer trygg på vedkommende gjør det lettere å ha en god dialog på en annen måte enn å være den litt lyttende og tenke at det er du som virkelig kan alt.» (BUF 2)

For at informantene skulle oppleve at man utviklet et samarbeid der en sikret både involvering, kjennskap og positive relasjoner ble kontinuitet i samarbeidsrelasjonen trukket frem som et viktig element.

«Det å ha kontinuitet i den samme gruppen som møtes, det har jeg sett har vært en fordel. Da vet vi hvor vi har hverandre og hvem som skal gjøre hva.» (BUF 1)

Informantene bidrar også gjennom intervjuene til at vi blir kjent med flere påvirkningsfaktorer for trygghet og tillit. Funn i analysen er at erfaring og fartstid i organisasjonen kan påvirke deltakelsen og tryggheten.

«Jeg er ny og er kanskje ikke trygg på alle. Når jeg tenker på de jeg samarbeider oftest med, er jeg nok tryggere på dem, enn på de som jeg ikke samarbeider så mye med.» (BUF 3)

Flere trekker frem at de som hjelpere er hele mennesker som har med seg egne erfaringer, holdninger og livssituasjon inn i arbeidet. Informantene trekker frem at dette er noe en bør være bevisst på, og som kan påvirke det tverrfaglige samarbeidet.

«Jeg kan jo ha en dag der jeg er litt generelt utrygg. Det kan jo være at vi har mislyktes i tidligere samarbeid. Eller at du plutselig får en ubehagelig e-post. Det kan være mange ting som påvirker deg.» (BUF 6)

I den relasjonelle konteksten formidler informantene at det er noen forhold de opplever som vanskelige i de tverrfaglige møtene. De fortalte at i noen møtepunkt ble det fokusert på å skyve ansvaret over på andre uten at dette ble satt ordentlig ord på, og at dette påvirket deres egen deltakelse ved at de ble mindre aktive.

«Får du en følelse av at her er det bare å få gitt det over til noen, da blir jeg kanskje litt mer stille, enn hvis jeg føler at det er en arena for å diskutere ting og her skal vi finne en felles løsning.» (FHT 3)

Flere kunne kjenne seg igjen i dette, og problematiserte også hvordan negative holdninger til barn, familier eller samarbeidspartnere kunne komme til uttrykk gjennom disse møtene. Flere informanter opplevde dette som vanskelig å adressere.

«Dårlige holdninger synes jeg er vanskelig å gi beskjed om, for da må jeg gå på person. «Jeg synes ikke du», det kan jeg kjenne på, det synes jeg er vanskelig. Det å ta opp når det går på tema går fint, men det som går på dårlige holdninger og grunnleggende verdier det har jeg vanskeligere for å ta opp.» (FHT 1)

Andre informanter benevner hierarki i møtene som en faktor som kan gjøre at de blir mer forsiktige i å hevde sin mening. Flere forteller at tryggheten i de tverrfaglige møtene også kan påvirkes av at noen av deltakere har mer respekt for autoriteter enn andre.

«Jeg synes sånn personlig at det er vanskeligere å ta ordet hvis det er noen overleger der, eller noen som på en måte er veldig sånn spesialisthelsetjeneste, da kan jeg synes at det er litt vanskeligere.» (BUF 2)

Overnevnte sitat kan også sees i sammenheng med hjelpere som hele mennesker, og at trygghet og tillit er «ferskvare». Alle gruppene berører dette temaet i sine tilbakemeldinger. De benevner tidligere erfaringer i samarbeidet som en faktor, kjennskap til organisasjonen internt, og relasjoner til ulike samarbeidspartnere over tid, som andre faktorer for tillit og trygghet.

«Er det en god erfaring, da er det jo lettere å gjøre det neste gang. Trygghet er ikke noe du får en gang, men det er noe du må erfare og jobbe med. Det med trygghet går litt opp og ned.» (BVT 5)

4.5 Viktigheten av psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid

Begrepene tillit og trygghet blir gjennomgående berørt av informantene. Begrepene blir særlig nevnt når en snakker om hva som skaper et trygt og kreativt klima, og hva som skal til for at de tverrfaglige møtene skal oppleves som konstruktive og nytenkende.

«Det å være litt kreativ tror jeg er mye lettere når du sitter i møte med de samme folkene og er begynt å bli litt trygg. Da er det gjerne litt lettere å være kreativ og komme med litt utradisjonelle forslag.» (FHT 4)

Informantene benevner erfaringer fra møter der samarbeidspartnere har vært kreative. Flere sier at trygghet og tillit i møtene er viktig for å få dette frem, og at tverrfaglige møter som oppleves trygge kan få frem nye ideer.

«Men det er jo gøy når folk kommer med noe helt....innspill som du ikke har tenkt på i det hele tatt. Så sitter du der...kult.....ja....det har du aldri tenkt på sant. Det å ha den åpenheten og den tryggheten å kunne bare «buse» ut med det.» (BUF 1)

Informantene formidler videre at tillit og trygghet påvirker om de våger å stille kritiske spørsmål eller være uenig i tverrfaglige møter.

«Jeg klarer greit å ta ordet i grupper, men jeg merker jo det at om jeg ikke er trygg på alle i rommet, så er det vanskeligere. Når det er trygghet, er det mye lettere å våge å stille kritiske spørsmål eller å være uenig med andre fagpersoner. Dette er lettere hvis tilliten er der, at alle har gjensidig tillit.» (BVT 6)

Et annet funn er at det kan oppleves vanskelig å utfordre rådende hypoteser i tverrfaglige samarbeidsgrupper. Flere forteller at i utforskingen av en problemstilling er det ofte en møterhjelpere som fort får et diagnostisk fokus. Dette opplever informantene både i kontakt med spesialisthelsetjenesten, men også innad i Familiens hus. En informant beskriver viktigheten av å finne mot til å utfordre slike rådende hypoteser for å komme frem til god hjelp.

«I noen samarbeidsmøter så opplever jeg at alle har et diagnostisk fokus eller alle er enig om en hypotese, og da har jeg så lyst å utfordre, men så har alle en sånn enighet....., men når du først tørr å si noe så går det ofte veldig fint. Men så er det å finne motet til å mene noe som ingen andre mener og det syns jeg er litt vanskelig.»

(BUF 4)

Gjennom intervjuene fikk vi beskrevet mange puslespill. Vi bruker begrepet puslespill for å vise til hvordan informantene så på seg selv som en brikke i samspill med andre hjelpere for å gi barnet, ungdommen eller familien et godt hjelpetilbud. I følgende sitat beskriver informanten hvor viktig det er å ta seg tid til å utforske saken og være bevisst på at en har ulik informasjon ut ifra hvilket ståsted en har som hjelper.

«Jeg tenker på en sak som har vært fin. En veldig vanskelig sak med en ungdom, der mange instanser er inne. Og vi prøver å forstå. Hva er det med denne gutten? Hva trenger denne gutten og hva trenger denne familien. Og så har vi snakket om det på møtene, at vi er veldig klar over at barnevernet har sitt ståsted, psykisk helse har utredet gutten, og har sitt ståsted, kommunepsykologen har snakket med gutten, jeg har bare snakket med mor. Og vi er bevisst på at vi kommer inn i dette rommet og har hver vår brikke i dette puslespillet. Uten at vi anklager hverandre for..., du har ikke barnefokus, du har ikke fokus på psykisk helse. Det er veldig åpent. Dette synes vi er vanskelig, og det er veldig godt å være der, det er lett å undre seg, det er lett å være uenig. Lett på den måten at uenigheten er lett, men det er ikke lett fordi vi forstår ikke denne gutten.»

(BUF 5)

5 Diskusjon og konklusjon

I dette kapittelet vil vi drøfte sammenhengen mellom våre funn og det teoretiske rammeverket for oppgaven. Vårt ønske med denne masteroppgaven er å se på hvilke faktorer som kan bidra til psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid omkring barn, unge og familier. Tverrfaglig samarbeid er nødvendig for å kunne møte mennesker med komplekse utfordringer. Når vanskene blir komplekse er det behov for at flere fagpersoner stiller sin kunnskap til disposisjon (Glavin & Erdal, 2020, s. 21). Vi vil diskutere funnene i kategoriene; 1) ledelse, 2) strukturelle forhold, 3) kunnskap og kompetanse, 4) relasjonelle forhold og 5) viktigheten av psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid. Områdene overlapper hverandre, og at de blir tematisk presentert utelukker ikke at de har betydning for hverandre som helhet.

5.1 Hvordan kan ledelse bidra til psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid

I dette kapittelet omtaler vi ledelse på overordnet nivå, men også spesifikt møteledelse som en egen form for ledelse som kan ha betydning for psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid. Bakgrunnen for dette er at informantene presenterer funn omkring ledelse langs tre hovedretninger: 1) organisasjonens mål og verdier, 2) leder som rollemodell og 3) ledelse av tverrfaglige møter.

5.1.1 Mål og verdier

Et av hovedmålene til vår undersøkelsesenheter er å få til mer, og bedre tverrfaglig samarbeid til det beste for barn, unge og familier. En vil gjennom denne målsettingen unngå parallelle hjelpetilbud der familier må forholde seg til ulike systemer som ikke samarbeider. Dette formidler informantene har vært løftet frem både i omorganiseringsprosessen, og etter at Familiens hus ble etablert. Ut fra perspektiver på ledelse kan dette tolkes som at lederteamet i vår undersøkelsesenheter har gjort tydelige prioriteringer, og skapt retning og mål for organisasjonen (Brenna, Kvilhaugsvik & Hauksdottir, 2021, s. 110). Flere informanter trekker frem at lederteamet sitt økte fokus på å få til bedre tverrfaglig samarbeid, også påvirker deres holdninger og at de gjennom dette er blitt mer positive til tverrfaglig samarbeid. Gjennom at de ansatte er positivt motivert for å samarbeide kan to av Hansen's (2009) barrierer for tverrfaglig samarbeid, «not-invented-here», det at mennesker ikke ønsker å samarbeide og «hording», det at mennesker ikke ønsker å dele kunnskap, muligvis være redusert da disse barrierene er knyttet til motivasjon for samarbeid. Ledelsens fokus og informantenes holdningsendring kan også korrelere opp mot Bulling og Berg's (2018) funn knyttet til

«*spotlight-effekten*». At ledelsen ved å sette «*spotlight*» på noe kan skape mening og endring i organisasjoner. Innenfor forskning på psykologisk trygghet kan det å rette “*spotlight*” på noe sees på som «*Setting the stage*». Ser en dette opp mot psykologisk trygghet i organisasjoner kan informantenes bidrag tyde på at en gjennom å sette tydelige mål bidrar til å se hvem som er organisasjonens viktigste interessenter, og derigjennom klargjør forventningene til de ansatte (Edmondson, 2019). Edmondson (2019) beskriver denne lederatferden som en måte ledere kan bygge, eller forsterke den psykologiske tryggheten i organisasjoner. Som ledere må en likevel være observant på at når en fokuserer på et område, kan det være risiko for at andre områder blir liggende i skyggen (Bulling & Berg, 2018). Dersom en har en større ledergruppe å dele oppgavene med, slik som i vår case, vil det være formålstjenlig å sikre at også andre viktige områder blir fulgt opp og får oppmerksomhet, eksemplevis felles kompetanseutvikling i organisasjonen.

5.1.2 Leder som rollemodell

Leder som rollemodell er en annen ledelsesfaktor informantene trekker frem i intervjuene. Edmondson's (2019) forskning viser til at ledere gjennom sin fremtoning kan bidra til å skape psykologisk trygghet ved å være ydmyk og vise egen usikkerhet. Flere av våre informanter trekker frem betydningen av ledernes evne til å endre mening eller avgjørelser som viktig, blant annet, fordi leder da viser en evne til å ta de ansattes perspektiv, se saken fra ulike synspunkt og lytte. At en leder er ydmyk og lyttende står nødvendigvis ikke i motstrid til annen lederadferd, og utelukker heller ikke at ledere skal og må respondere på uønskede hendelser. Slik lederadferd blir av Edmondson (2019) beskrevet som at leder responderer på ansattes bidrag med å lytte, anerkjenne, veilede og korrigere når nødvendig. Våre funn kan indikere at ledere som oppleves som gode rollemodeller bidrar til å fremme psykologisk trygghet i organisasjonen.

5.1.3 Møteledelse

Vi har valgt å ha fokus på møteledelse i denne kategorien selv om ledelse av tverrfaglig møter ikke kun utføres av formelt definerte ledere i organisasjonen. Ledelse av tverrfaglige samarbeidsmøter er en oppgave som utføres av alle ansatte. Våre informanter har mye erfaring fra tverrfaglige møter knyttet til enkeltsaker. De beskriver møter med både god og dårlig måloppnåelse. En viktig faktor som trekkes frem for at møtene skal fungere godt ut fra målet er god møteledelse. Møtelederen må legge til rette for at alle møtedeltakerne blir møtt med respekt og lyttet til uten redsel for å bli latterliggjort. I et slikt klima vil en kunne

diskutere ulike løsninger. Dette er faktorer som Edmondson (2019) også har funnet i sin forskning om gruppepsykologisk trygghet. Gjennom god møteledelse som fremmer trygge rammer og strukturer, kan en legge til rette for at alle involverte deltakere blir lyttet til og anerkjent for sine bidrag (Edmondson, 2019).

Møteledelse blir av våre informanter delt inn i to hovedområder. En strukturerende del og en relasjonell del. Informantene formidlet gjennom intervjuene at en møteleder måtte ha gjennomføringsevne på begge disse områdene av møteledelse. Den strukturerende møtelederen sørget for at det ble etablert en felles problemforståelse og mål for arbeidet. Dette var en egenskap knyttet til at møteleder hadde struktur i møtene og sørget for at alle fikk komme til ordet, at oppgaver ble fordelt og at alle fikk bidra med sin kunnskap. Den relasjonelle delen av møteledelse omtalte informantene som det å skape et trygt rom for medlemmene i den tverrfaglige gruppen. Glavin og Erdal (2020) viser til det samme som våre informanter også formidler om møteledelse. Møtene må ledes, problemformuleringer må utforskes og mål må settes. Oppgaver må fordeles og koordineres, i tillegg må det skapes en atmosfære som gjør at kompetansen kommer frem i møtene.

Forskning på psykologisk trygghet viser at det kan være sammenheng mellom grad av psykologisk trygghet i team og teamets normer (Schei et al., 2020). Dette viser til at ledere av tverrfaglige team må etablere normer for gruppens samarbeid. Slike normer kan være knyttet til å etablere en tillit mellom medlemmene om at her er det trygt å ta sosial risiko. Her er det trygt å si sin mening uten at en risikerer negative reaksjoner fra de andre medlemmene (Edmondson, 2019). For å skape slike normer i tverrfaglig samarbeid er det nødvendig at møtelederen er bevisst hvordan slike felles spilleregler/normer skapes og hvordan dette vil innvirke på den psykologiske tryggheten i det tverrfaglige samarbeidet. Martinsen et al. (2014, s. 25) benevner tillit og trygghet som selve fundamentet i tverrfaglig samarbeid. De formulerer at den sosiale settingen fagpersonene inngår i må bestå av en opplevelse av at det er trygt å ta imot tilbakemeldinger og dele av sin kompetanse. Sett ut fra et gruppeperspektiv omtaler de her gruppepsykologisk trygghet, som vil være avhengig av at den som leder den tverrfaglige gruppen er bevisst på å skape en slik tillit og trygghet.

Møteledelse er av våre informanter definert som en viktig forutsetning for å lykkes med tverrfaglig samarbeid. Godt tverrfaglig samarbeid fordrer en møteleder som er trygg i sin rolle. I vår undersøkelsesenheter fremkommer det at dette ikke alltid er tilfelle og da kan det tenkes at organisasjonen ville vært tjent med at det ble sikret opplæring i møteledelse.

Opplæring i den strukturelle og relasjonelle delen av møteledelse kan sikre større grad av psykologisk trygghet i tverrfaglige samarbeidsmøter. Med slik opplæring kan man tenke at en vil lykkes noe bedre med målet som er satt for den enkelte tverrfaglige samarbeidsgruppen. Våre funn indikerer at møteledelse er en viktig medvirkende faktor for å skape psykologisk trygghet også i tverrfaglige møter.

5.2 Hvordan kan organisasjonens strukturelle forhold bidra til psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid

5.2.1 Endringsprosesser

Familiens hus er nyetablert. I nye organisasjoner skal det etableres nye strukturer og nye samarbeidsrelasjoner, noe som sannsynligvis vil kunne påvirke de ansattes psykologiske trygghet i etableringsfasen. Det tar tid å bli kjent og å få nye strukturer implementert. Som omtalt tidligere har det derfor vært viktig å etablere et felles fokus og mål i Familiens hus. Bulling og Berg's (2018) forskning viser til at en gjennom fellessatsinger, der en oppmuntrer til å skape fellesskap rundt utvikling av tjenestetilbud, kan en positiv effekt være at ansatte ser fordelene av familiesentermodellen. I våre funn kommer det frem at informantene gjennomgående ser nytten av å være organisert i familiens hus da det vil kunne bidra til å bedre det tverrfaglige arbeidet. Hansen (2009) beskriver fire barrierer for tverrfaglig samarbeid. I en endringsprosess er det risiko for at flere av disse barrierene kan aktualisere seg. Nye kollegaer og nye samarbeidsrutiner kan gjøre at en ikke vet hvor en finner kompetansen en trenger og våre funn viser at det ikke er helt klart i organisasjonen i hvilke saker en skal igangsette tverrfaglig samarbeid. Her kan vi trekke paralleller til barrierene Hansen (2009) beskriver som søkebarrieren «search problems», og overføringsbarrieren «transfer problems». Våre funn om at ansatte er motivert for samarbeid kan antyde at overnevnte barrierer på undersøkelsestidspunktet ikke er så fremtredende (Hansen, 2009). Reduserte barrierer kan tenkes å påvirke den psykologiske tryggheten til de som skal samarbeide omkring barn, unge og familier. Edmondson (2019) har i sin forskning vist at systemer og strukturer er en viktig faktor for psykologisk trygghet i organisasjoner, og hun påpeker at dette først og fremst er et lederansvar.

5.2.2 Strukturer og rammer

Gjennom intervjuene kommer det frem at informantene har noe ulik opplevelse av hvilke strukturer og rammer som ligger til grunn for å initiere tverrfaglig samarbeid i organisasjonen. Barneverntjenesten beskriver at tverrfaglig samarbeid i stor grad omhandler igangsetting av ansvarsgrupper som hjelpetiltak etter barnevernsloven. De opplever derfor at vurderinger omkring behov og valg av tiltaket ansvarsgruppe/samarbeidsmøte er en naturlig del av den hjelpen barn, unge og familier skal få fra barneverntjenesten. Dette skiller seg noe fra resten av enhetene i Familiens hus, der etablering av samarbeid oppleves som et ansvar den enkelte fagperson har. Disse fagpersonene beskriver tverrfaglig samarbeid som en måte å innhente annen kompetanse enn det de selv har. Dette kan en se på som positivt dersom behovet for utvidelse av kompetanse gjøres for å etablere et tverrfaglig samarbeid og resultatet er at hjelpen blir. Men sett i forhold til informantenes opplevelser av ansvarsfraskrivelse i noen tverrfaglige sammenhenger, bør en være observant på om dette er en måte å gi oppgaver over til andre for selv å slippe å ta ansvar. Dette vil da kunne stå i motstrid til psykologisk trygghet der en sammen finner kreative løsninger i komplekse saker (Edmondson, 2019).

Det fremkommer videre to andre fellestrekk knyttet til strukturelle forhold og tverrfaglig samarbeid i Familiens hus som helhet. Det første er opplæring i organisasjonen omkring tverrfaglig samarbeid, og det andre er mangelen på definerte rutiner og maler omkring initiering, gjennomføring og avslutning av tverrfaglig samarbeid. Informantene forteller oss at det de kan om å drive tverrfaglig samarbeid, har de fått gjennom utdanning og erfaring. I funnene våre kommer det frem at en mer helhetlig opplæring av tverrfaglig samarbeid ikke er systematisert i opplæringsplaner eller strategiplaner. Dette gjør at det er risiko for at det blir ulikheter både i syn på viktigheten, men også når, og for hvem, en skal igangsette tverrfaglig samarbeid. For å sikre rett hjelp til rett tid anbefaler Glavin og Erdal (2020) at organisasjoner utarbeider en plan nettopp for å lære samarbeid, på bakgrunn av at slik samarbeidskompetanse krever øving og læring. I en slik læringsprosess bør kunnskap om hva som fremmer samarbeid i team, altså kunnskap om hva som skaper psykologisk trygghet i team inngå. Ved at organisasjonen utarbeider rutiner og maler knyttet til f.eks. møteledelse, referater, innkallinger og gjennomføring av møter vil en bedre sikre at fagpersonene vet hva som er forventet av dem i tverrfaglig samarbeid. Slike strukturer vil kunne sikre at det som fremmer psykologisk trygghet også blir en viktig komponent i møtene. Vår antakelse er at den tverrfaglige gruppen sin psykologiske trygghet blir påvirket av strukturene i organisasjonen. Selv om fagpersonene er trygge i sitt fag er det risiko for at de kan bli utrygge dersom det

ikke finnes strukturelle systemer som viser vei. Martinsen et al. (2014) viser til at det å samle sammen fagpersoner ikke automatisk gjør at det foregår et samarbeid. Oppsummert kan funnen våre indikere at dersom Familiens hus gir opplæring og etablerer bedre strukturer for tverrfaglig samarbeid vil dette være med på å øke den psykologiske tryggheten. I tverrfaglig samarbeid er det behov for strukturer og rammer (Glavin & Erdal, 2020) En vil kunne anta at dersom disse strukturene er etablert vil fagpersonene lettere kunne konsentrere seg om å skape et klima for frie uttrykk av ideer i tverrfaglig møter (Edmondson, 2019).

Organisasjonen bærer preg av å være ung knyttet til overnevnte nyetablering, og i den konteksten kan vi anbefale at organisasjonen fokuserer mer på planer, strukturer, rutiner og rammer for å øke den psykologiske tryggheten i tverrfaglig samarbeid.

5.2.3 Tid

Tid spiller en rolle i hverdagen til informantene. Skal en drive godt tverrfaglig samarbeid må dette prioriteres og en må sette av tid til forberedelser, gjennomføring og etterarbeid. Tid er noe som blir benevnt som en faktor knyttet til både tverrfaglig samarbeid og psykologisk trygghet i vårt teoretiske fundament. Det handler om prioritering, rom for handling og utvikling av tillit (Willumsen & Hallberg, 2003). Å utvikle tillit, eller en gruppepsykologisk trygghet, er noe en må bruke tid på. Våre funn kan antyde at organisasjonen i vår case kunne tjent på at ledelsen også satte søkelys på dette elementet som en viktig del av målet om mer og bedre tverrfaglig samarbeid. Schei et al. (2020) beskriver en slik lederstøtte som støttende omgivelser som vil kunne bidra til å øke den psykologiske tryggheten. Dette kan en gjøre ved at ledelsen har forståelse for, og rutiner for, at alle tverrfaglig grupper skal bruke noe tid på det å bli kjent og sammen utforske problemstillinger. På den andre siden består hverdagen av knappe ressurser og dårlig kommuneøkonomi. Dette vil kunne påvirke gruppemedlemmenes mulighet til å bruke den tiden de vurderer er nødvendig, men gjennom å løfte problemstillingen kan en finne en middelvei som gjør at en ikke må gå på bekostning av gruppemedlemmenes etablering av psykologiske trygghet.

5.2.4 Samlokalisering

Samlokalisering er et annet funn som kan påvirke den psykologiske tryggheten. Det at en kan møte mennesker en samarbeider med, eller som er en fremtidig samarbeidspartner i «gangen» eller «på huset» blir trukket frem som noe positivt i våre funn. Informantene beskriver det som at en gjennom samlokalisering får en større forståelse av hverandres arbeid og hverdag, og at en da kan bli mer tolerant i samarbeidet. Ved dette kan en anta at samarbeidet flyter

bedre både uformelt og formelt og er med på å skape psykologisk trygghet i organisasjonen. Slik samlokalisering er også anbefalt i NOU (2009: 22). Idealet om samlokalisering er, i vår case, ikke mulig på nåværende tidspunkt. I lys av kunnskap om psykologisk trygghet og tverrfaglig samarbeid kan en tenke at strukturer omkring felles møteplasser, veiledningsgrupper på tvers og felles kompetanseheving vil kunne kompensere noe for dette. Slike tiltak kan være med på styrke den enkelte medarbeiders psykologiske trygghet, men også psykologisk trygghet i hele organisasjonen.

5.3 Hvordan kan kunnskap og kompetanse bidra til fagpersoners opplevelse av psykologisk trygghet i tverrfaglige samarbeid

5.3.1 Kunnskap og kompetanse

Overordnet trekker alle fokusgruppene frem verdien av fellessamlinger for alle ansatte i Familiens hus. På disse samlingene har de blitt kjent og fått kunnskap om hverandre som fagpersoner, gjennom at faggruppene har presentert seg, og de har jobbet med gruppearbeid. På samlingene har de fått kunnskap om avdelingene, og hvilken kompetanse som ligger i organisasjonen. De ansatte påpeker at dette gjør det lettere å vite hvor de skal henvende seg når de trenger å etablere et tverrfaglig samarbeid. Dette vil kunne medvirke til at søkebarrieren og overføringsbarrieren blir redusert på bakgrunn av at fagpersonene i større grad vet hvor de skal gå for å få tak i den kompetansen de trenger inn i tverrfaglige samarbeidsteam (Hansen, 2009).

Informantene forteller at fellessamlingene har hatt fokus på å inkludere de ansatte i utarbeidingen av organisasjonens felles verdigrunnlag. Dette arbeidet har bidratt til at informantene kjenner seg som en del av et større fagfelleskap med andre fagpersoner innenfor samme organisasjon. Det å kjenne til hvilke verdier og holdninger som ligger til grunn for samarbeid i organisasjonen blir av informantene trukket frem som viktig. Det gjør at de vil kjenne seg tryggere på at man blir møtt på en positiv måte ut fra verdiene og holdningene som ligger til grunn for arbeidet i organisasjonen. Glavin og Erdal (2020, s. 36) formidler at et felles verdigrunnlag er særlig viktig når en skal samarbeide om tjenester til barn, unge og familier. Ved å involvere ansatte i prosesser omkring verdier og holdninger i organisasjonen kan en trekke paralleller til Edmondson's (2019) forskning og det hun beskriver som at ledere må klargjøre forventninger, invitere til deltakelse og respondere på bidrag positivt for å bygge

psykologisk trygghet i organisasjoner. Rent praktisk vil dette bety noe for hvordan de ansatte ser på egen yrkesutøvelse målt opp mot organisasjonen verdier.

Det å ha kunnskap om det hjelpetilbudet som finnes i organisasjonen ble trukket frem som viktig for å kunne samarbeide med andre om rett hjelp til rett tid. Ansatte i Familiens hus kommer i kontakt med barn, unge og familier på ulike nivå i organisasjonen, universelt forebyggende nivå, selektivt forebyggende nivå og indikativ forebyggende nivå (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2021). I møte med barn, unge og familier vil fagpersonene på de ulike nivåene ofte ha behov for å innhente en annen kompetanse enn hva de selv innehar, for å kunne møte hjelpesøkerens behov i komplekse saker (Helsedirektoratet, 2022). Da vil det være avgjørende for fagpersonen å ha kunnskap om hvilken kompetanse som finnes i organisasjonen. Slik kompetanse vil også være kunnskap om de ulike avdelingene sitt lovverk, mandat og kjerneoppgaver, mål og arbeidsmetodikk. I enkeltsaker vil denne kunnskapen være viktig for å gi rett hjelp til rett tid. Willumsen og Hallberg (2003) betegner dette som nettverksbygging ved at en vet hvor en kan finne bistand. Dette sammenfaller også med det informantene i vår case viser til når de beskriver at tidligere positive erfaringer med tverrfaglig samarbeid gjør det lettere å be om hjelp i nye situasjoner. Kunnskap om «de andre» vil kunne bidra til et bedre arbeidsmiljø ved at en har realistiske forventninger til hva andre kan bidra med og derigjennom påvirke de ansattes opplevelse av å bli møtt og forstått når en ber om hjelp. Dette er faktorer som igjen vil kunne bidra til å øke den psykologiske tryggheten både på individ-, og gruppenivå (Bang & Midelfart, 2020).

5.3.2 Nærhet til hjelpesøkeren

For noen informanter ble nærhet til hjelpesøker trukket frem som medvirkende faktorer for hvor aktivt deltakende de var i det tverrfaglige samarbeidet. Slik nærhet ble av informantene beskrevet som hvor aktivt de var i kontakten med familien, og hvor god oversikt de følte de hadde om familiens utfordringer. Denne faktoren var uavhengig av fagpersonens faglige ståsted. Dersom de deltok i tverrfaglige samarbeidsmøter omkring enkeltsaker, der de ikke var direkte involvert med barnet eller familien, ble det vanskeligere å uttale seg, enn om de var trygge på saken og kjente familien godt. Dette kan antas å påvirke den psykologiske tryggheten til fagpersonen. Tverrfaglige samarbeidsmøter i kompliserte saker er ofte sammensatt av ulike fagpersoner med kompetanse på spesifikke områder knytt til de utfordringene en står overfor. I slike møter vil det sannsynligvis være fagpersoner til stede med ulik nærhet til hjelpesøkeren. Da blir spørsmålet på hvilke måte kan en sikre at disse fagpersonene kjenner seg trygge nok i den tverrfaglige gruppen, til å komme med ideer og

forslag til tiltak. Ser en dette opp mot funn i denne studien knyttet til å utfordre rådende hypoteser eller å utfordre spesialister på et område, må en sikre at de gruppe-medlemmene som får tilgang til ny kompetanse, er psykologisk trygg nok til å stille spørsmål. Slike tverrfaglige samarbeidsmøter der fagpersoner med ulik kompetanse blir hentet inn for å bistå i kompliserte saker vil være av en annen karakter enn faste tverrfaglige samarbeidsgrupper som Edmondson (2019) omtaler. En vil kunne anta at det vil være vanskeligere å skape en gruppepsykologisk trygghet i team der medlemmene ikke er faste medlemmer over tid. Likevel kan det argumenteres for at prinsippene for å oppnå gruppepsykologisk trygghet like fullt vil være viktig at møtelederen for den tverrfaglige samarbeidsgruppen fokuserer på.

5.3.3 Faglig trygghet

Alle fokusgruppene rettet oppmerksomheten på det de kalte faglig trygghet og de knyttet det til egen fagkompetanse. Det å ha en faglig trygghet gjorde at de kjente seg tryggere i møte med hjelpesøker og andre fagpersoner i tverrfaglig samarbeid. Noen informanter sammenlignet det å ha faglig trygghet med relasjonell trygghet, og at de brukte sin faglige trygghet som verktøy i møte med mennesker. Når de kjente seg faglig trygg erfarte informantene i større grad å kunne være seg selv i tverrfaglige samarbeidsmøter. Den faglige tryggheten bidro til at de lettere tok ordet i møter, delte av sin kompetanse, og var trygge nok til å uttrykke uenighet. I vårt teoretiske rammeverk finner vi flere kilder som underbygger at faglig trygghet er en forutsetning for et godt tverrfaglig samarbeid. Glavin og Erdal (2020) viser til at faglig trygghet gjør at en lettere vil kunne bidra i tverrfaglig samarbeid om en er trygg på egen rolle og mandat. Denne tryggheten vil også kunne påvirke fagpersonens evne til fleksibilitet (Hauksdottir & Iversen, 2021). Dette sammenfaller med faktorer en finner når det er psykologisk trygghet i tverrfaglige team (Edmondson, 2019). Helsesykepleierne trakk frem at de ut fra sin rolle var heldige da de ofte snakket på vegne av barnet i de tverrfaglige møtene, og at det også var en grunn til å ta ordet. I våre søk etter forskning på sammenhengen mellom faglig trygghet og psykologisk trygghet i tverrfaglige møter fremkommer det ingen treff. Vi har ikke gjennomført omfattende systematiske søk, og søkeordene vi har brukt kan være en medvirkende årsak til manglende treff. En annen mulighet er at det ikke er forsket på sammenhengen mellom faglig trygghet og psykologisk trygghet i en kontekst som omhandler tverrfaglig samarbeid omkring barn, unge og familier.

5.4 Hvordan kan relasjonelle forhold i organisasjonen bidra til å skape psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid

Informanter fra alle fokusgruppene trakk frem at det var viktig å bygge relasjoner til de andre ansatte i Familiens hus. En relasjon ut over den kjennskap de opparbeidet seg i faste tverrfaglige møtepunkt ble vurdert som viktig. Relasjonelle forhold omhandlet personens sosiale og relasjonelle kompetanse. Videre var det å få mer kjennskap til hvem de andre var som mennesker, som fagpersoner, hva kunne de bidra med, hadde de spisskompetanse på noe, hvilke holdning de hadde til tverrfaglig samarbeid og om de var villige til å bidra litt ut over sitt spesifikke mandat ble sett på som viktig. I Willumsen og Hallberg's (2003) forskning kommer det frem at en viktig faktor for å lykkes med tverrfaglig samarbeid kan være at man tar seg tid til å utforske hva andre kan bidra med inn i det tverrfaglige samarbeidet. Våre informanter beskrev at det å bli kjent med hverandre kunne medvirke til å øke tryggheten og tilliten mellom ansatte, og en informant beskrev at det kunne bidra til økt psykologisk trygghet. Det å utvikle gode relasjonelle forhold til kollegaer både i egen enhet, og på tvers av enheter i Familiens hus, vil være en medvirkende faktor for å skape et godt arbeidsmiljø. Edmondson (2019) beskriver gruppepsykologisk trygghet som en arbeidsmiljøfaktor der tillit oppleves på gruppenivå. Det kan diskuteres om det er et realistisk mål at alle ansatte i Familiens hus skal ha kjennskap til alle kollegaer i hele organisasjonen. Vil det være mulig å skape et arbeidsmiljø med gruppepsykologisk trygghet i en så stor enhet? En måte for å nærme seg målet kan være å begynne internt i hver avdeling og enhet, for videre å overføre på tvers av enheter gjennom fellessamlinger og i praktisk arbeid fra tverrfaglig samarbeid. Kan lederne fra enhetene gjennom et lederfelleskap opparbeide seg nødvendig kunnskap på hvilke kompetanse som finnes i de andre enheter, og da være et mellomledd i kontaktetablering mellom ansatte? Vil en da komme rundt barrieren "Search problems", der ansatte ikke vet hvor de skal søke etter fagpersoner med kompetanse som trengs inn i et tverrfaglig samarbeid (Hansen, 2009)?

Schei et al. (2020) trekker frem at organisasjonsklima er en viktig faktor for å skape psykologisk trygghet i en gruppe. Informantene trakk frem at det å bli kjent med kollegaer gjennom å skape et utvidet relasjonelt forhold til de andre, var en faktor som bidrog til bedre klima i Familiens hus. Willumsen og Hallberg (2003) trekker frem viktigheten med å bli kjent med hverandre for å lettere finne en form på det tverrfaglige samarbeidet og fordele ansvar, de kaller dette nettverksbygging.

Et annet moment innenfor relasjonelle forhold som ble viet oppmerksomhet var viktigheten av kontinuitet i tverrfaglige samarbeidsgrupper, ved at de samme fagpersonene møtte til hvert avtalt samarbeidsmøte. Ifølge Willumsen og Hallberg (2003) er det spesielt viktig med kontinuitet i samarbeidsprosesser i vanskelige og kompliserte saker. En kan også argumentere for at dette er viktig sett i lys av det Bang og Midelfart (2020) skriver om at psykologisk trygghet utvikles i samspillet mellom teammedlemmene. Det kan stilles spørsmål om kontinuitet i tverrfaglig samarbeidsgrupper er mulig å få til. Barn, unge og familier vil ha ulike hjelpebehov på ulike tidspunkt. Her vil gruppens sammensetning endres ut fra hvilken kompetanse som trengs, og det vil kunne utfordre den gruppepsykologiske tryggheten. Det vil da være viktig med god møteledelse der en setter klare normer for samarbeidet i starten av hvert møte som et middel for å øke den gruppepsykologiske trygghet, dette vil i en viss grad kunne veie opp for manglende kontinuitet i den tverrfaglige samarbeidsgruppen.

Flere av informantene var opptatt av at de som fagpersoner også ble påvirket av andre forhold i livet enn bare krav og forventninger på arbeidsplassen. Alle blir på ulike måter påvirket av relasjonelle forhold til andre mennesker på ulike arenaer. Det kan bidra til at de som ansatte enkelte dager kjenner seg sliten, irritabel og frustrert. Det kan være vanskelig å møte kollegaer på dager som utfordrer, og da er det ekstra godt å ha kollegaer som en er relasjonelt trygg på, spesielt når en skal samarbeide tverrfaglig i komplekse saker. Det å da kjenne på en psykologisk trygghet i kollegafellesskapet og overfor samarbeidspartnere gjør det lettere å bidra med innspill på dager der en er mer sårbar. Det er i denne sammenheng viktig med profesjonalitet og være bevisst på at personlige egenskaper, verdier og holdninger kan påvirke fagpersonens syn på tema som drøftes (Willumsen & Hallberg, 2003). Psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid vil i denne sammenheng være et viktig bidrag både til støtte, men også for å kunne påpeke dersom fagpersonens personlige forhold preger det pågående tverrfaglige arbeidet (Edmondson, 2019).

Alle fokusgruppene beskrev at de hadde erfaring fra tverrfaglige møter der de hadde opplevd at samarbeidspartnere i liten grad påtok seg ansvar for å gi hjelp. I slike møter kunne de oppleve at gruppemedlemmene hadde fokus på hva andre burde bidra med heller enn hva de selv kunne bidra med. I slike møter opplevde noen informanter at de selv ble mindre aktive. De beskrev at hvilket relasjonelt forhold de hadde til de andre gruppemedlemmene, var avgjørende for om de påpekte dette i møte eller ikke. Dette kan antyde at psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid er særlig viktig i møter der partene vegrer seg for å ta på seg ansvar. Ved høy psykologisk trygghet i gruppen vil partene kunne ta opp disse forholdene

åpent og ærlig på en respektfull måte (Edmondson, 2019), noe som kan lede til et bedre tverrfaglig samarbeid.

5.5 Viktigheten av psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid

Informantene våre formidler at tillit og trygghet er viktige faktorer for å lykkes med tverrfaglig samarbeid. Tillit og trygghet kan være en individuell faktor og en gruppefaktor. Informantene knytter begrepene til i hvilke grad de opplever gruppesituasjonen slik at de kjente seg trygg nok til å komme med innspill og forslag, og om de hadde tillit til at de ble møtt på en god måte selv om forslagene var utradisjonelle. Denne type tillit og trygghet blir av Edmondson (2019) omtalt som gruppepsykologisk trygghet, og bidrar til kreativitet i et team. I vårt materiale vil et slikt team være en ansvarsgruppe rundt et barn eller ungdom, en gruppe fagpersoner som sammen skal utvikle et tjenestetilbud, eller en gruppe som sammen skal tilby tjenester som for eksempel et familieteam.

Når en i et tverrfaglig samarbeid står overfor saker som kan være vanskelige å finne løsninger på, vil det være særlig viktig å kunne være konstruktive og nytenkende i forhold til hva hjelp en kan tilby. Dersom kommunen ikke har et hjelpetilbud som passer til hjelpebehovet vil det være nødvendig å tenke nytt og være kreativ. I en slik situasjon vil det være avgjørende at den tverrfaglige gruppen har en gruppepsykologisk trygghet (Edmondson, 2019), som kan være med å fremme denne kreativiteten. Informantene hadde erfaring fra tverrfaglig samarbeid i saker der kompleksiteten var stor. De erfarte at det ofte var utfordrende å komme frem til hvilken hjelp som best ville møte hjelpebehovet da mange tiltak allerede var prøvd ut uten effekt. Bang og Midelfart (2020) viser til at effekten av psykologisk trygghet i et team er størst når gruppe medlemmene står overfor kompliserte saker som må løses. Flere informanter viser til positive erfaringer fra tverrfaglige møter der kreativiteten har kommet frem, noe som kan indikere at flere av teamene som er i organisasjonen har høy grad av psykologisk trygghet.

Informantenes kjennskap til, og tidligere erfaring fra, arbeid med andre gruppe medlemmer trekkes frem å ha betydning for om de kjenner seg trygge eller ikke i nåværende tverrfaglige samarbeidsgrupper. De formidler at negative erfaringer fra tidligere samarbeid kan skape utrygghet, mens tidligere positive erfaringer kan føre til økt trygghet i gruppen. En kan derfor anta at tidligere erfaring kan være viktig for i hvilken grad fagpersoner kjenner seg psykologisk trygg i samarbeidet. Fyhn et al. (2022) viser til at i team der den psykologiske

tryggheten er lav, vil likevel arbeidsytelsen øke dersom minst et av grupped medlemmene opplever psykologisk trygghet. Dette viser at hver deltakers opplevelse av psykologisk trygghet i teamet er viktig og kan være med å bidra til at teamet sammen klarer å arbeide frem gode løsninger i saker de jobber med.

Lang yrkeserfaring og fartstid i organisasjonen trekkes også frem som en faktor knyttet til i hvilken grad informantene er aktive i de tverrfaglige møtene, om de tørr å ta ordet, tørr å stille kritiske spørsmål og være uenig i det som blir drøftet og lagt frem som forslag. Psykologisk trygghet utvikles i samspillet mellom teammedlemmene (Bang & Midelfart, 2020), og det vil være nærliggende å tro at de grupped medlemmene som har lang erfaring, i stor grad kan være med å påvirke samspillet i gruppen slik at den gruppepsykologiske tryggheten øker. Dette vil kunne påvirke de som ikke har samme fartstid i organisasjonen og de vil kunne øke sin psykologiske trygghet i møte med andre teammedlemmer som allerede er psykologisk trygge i det tverrfaglige teamet (Fyhn et al., 2022).

Flere av informantene trekker frem viktigheten i å utfordre rådende hypoteser som kan komme frem i tverrfaglige møter. Det å utfordre kollegaer med annen fagkompetanse innad i organisasjonen, og ha mot til å utfordre spesialister på et område kan være vanskelig. Også individets respekt for autoriteter ble nevnt som noe som kunne utfordre den psykologiske tryggheten i tverrfaglige møter. Willumsen og Hallberg (2003) viser til at tillit er et grunnleggende element for å skape en atmosfære der fagpersoner også evner å utfordre hverandre gjennom kritisk refleksjon. Dette aktualiserer viktigheten av psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid ved at jo høyere grad av psykologisk trygghet det er i den tverrfaglige gruppen jo lettere er det å utfordre. Har deltakeren en eller flere i gruppen som den er psykologisk trygg på vil det være lettere å utfordre den rådende hypotesen (Fyhn et al., 2022).

Alle fokusgruppene trakk frem viktigheten av å kontinuerlige rette oppmerksomheten mot faktorer som kan utfordre den psykologiske tryggheten i organisasjonen. De formidlet at opplevd grad av psykologisk trygghet kunne variere, de omtalte det å kjenne på trygghet og tillit i gruppesammenheng som «ferskvare». De beskrev flere faktorer som var med å påvirke graden av psykologisk trygghet i tverrfaglige møter. Dette kan ses opp mot det Edmondson (2019) beskriver som arbeidsmiljøfaktorer. Informantene nevner eksempler som relasjoner til de andre i teamet og kjennskap til organisasjonen internt. Bang og Midelfart (2020) trekker frem at psykologisk trygghet utvikles i samspillet mellom teammedlemmer, men aller mest av lederen for teamet. I funnene våre beskriver flere av informantene at en opplevelse med et av

teammedlemmene, enten i forrige møte eller i kontakt med det teammedlemmet imellom to møtepunkt, kan være med å påvirke i hvor stor grad de kjenner seg psykologisk trygg ved neste tverrfaglige møtepunkt. Her kan vi trekke frem Edmondson's (2019) modell om hvordan grad av psykologisk trygghet er med å påvirke de ansattes arbeidsutøvelse. For organisasjonen vil det være et mål at de ansatte skal få økt læring og yte gode tjenester til hjelpesøkeren, og modellen viser at dette best nås dersom en arbeider i en organisasjon som oppleves psykologisk trygg. Informantenes beskrivelse av psykologisk trygghet som ferskvare aktualiserer viktigheten av at organisasjonen kontinuerlig arbeider med å fremme psykologisk trygghet i kombinasjon med klare mål og forventninger til de ansatte om å gi gode tjenester ut til barn, unge og familier.

Informanter fra alle fokusgruppene viste til erfaring fra tverrfaglige møter der de beskrev opplevelser som faglitteraturen omtaler som psykologisk trygghet i team (Edmondson, 2019). Informantene beskrev tverrfaglig samarbeid som et puslespill, der hver av de representerte en brikke. Informantene brukte ikke begrepet psykologisk trygghet, men de beskrev hva som gjorde at de opplevde at samarbeidet gikk bra og hvorfor de klarte å bidra inn i samarbeidet. Det å lytte til andre og anerkjenne deres bidrag er med å skape psykologisk trygghet, likeså å kjenne på at det er lov å være uenig og diskutere saken for å finne gode løsninger sammen (Edmondson, 2019). Også det å kjenne at en blir møtt med respekt ut fra det en som fagperson kan bringe inn i møte handler om psykologisk trygghet. Schei et al. (2020) trekker frem at å ha hensiktsmessige normer i team er med å fremme informasjonsutveksling og at det er viktig for å kunne løse kompliserte saker. Ut fra de ulike bidragene fokusgruppene løfte frem, kan en gjennom funnene anta at flere av de tverrfaglige teamene i organisasjonen oppleves av de ansatte som psykologisk trygge.

5.6 Konklusjon

Formålet med denne oppgaven har vært å se på hvilke faktorer som kan bidra til psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid. Vi valgte problemstilling på bakgrunn av vår tilknytning til oppvekstfeltet i kommunal sektor og ledelse av arbeid med barn, unge og familier.

Tverrfaglig samarbeid er et aktuelt tema der det gjennom en årrekke har kommet statlige føringer til kommunene med mål om å lykkes bedre med dette arbeidet. Til tross for disse føringene ser en at kommunal sektor fremdeles strever med å lykkes med tverrfaglig samarbeid. Med bakgrunn i dette ønsket vi å se på om psykologisk trygghet er en faktor som kan gjøre at vi lykkes bedre med tverrfaglig samarbeid fremover.

Vår studie er en kvalitativ studie av Familiens hus i en kommune. Det empiriske materialet i denne oppgaven er derfor begrenset, og dette gjør at våre funn i denne enkeltcasen ikke nødvendigvis er overførbare til Familiens hus i andre kommuner. Det kan likevel ikke utelukkes at funnene vil kunne være av interesse for andre som arbeider i en kontekst der tverrfaglig samarbeid utfordrer dem med å gi barn, unge og familier rett hjelp til rett tid.

Tverrfaglig samarbeid er en sentral del av arbeidshverdagen til våre informanter. De skal sammen med andre fagpersoner finne løsninger på komplekse problemstillinger knyttet til barn, unge og familier. For å få dette til må de tverrfaglige samarbeidsmøtene ha et klima som fremmer frie uttrykk, deling av kompetanse, kreativitet og kritisk refleksjon. Fagpersonene må anerkjenne hverandres bidrag uten frykt for å bli latterliggjort. Tverrfaglige samarbeidsmøter er avhengig av fagpersoner som tørr å ta sosial risiko.

Gjennom vår studie har vi funnet at følgende faktorer kan være med på å skape et psykologisk trygt klima i organisasjonen, og som videre kan tenkes å påvirke fagpersonenes opplevelse av psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid.

Overordnet kan vi se at de faktorene som fremmer psykologisk trygghet i grupper sammenfaller med det som fremmer godt tverrfaglig samarbeid. Kunnskap om disse faktorene vil vi anbefale at inngår i opplæringsplaner for ansatte som deltar og driver tverrfaglig samarbeid.

- ❖ Leders rolle trekkes frem som viktig i vår studie. At ledelsen setter «spotlighten» på tverrfaglig samarbeid og at det settes klare mål for organisasjonen blir sett på som viktig fra informantenes side. At leder fremstår som en god rollemodell benevnes også som en viktig faktor for å skape psykologisk trygghet.
- ❖ Ledelse av tverrfaglige møter ser ut til å være særlig viktig. Våre informanter fremhever at slike møter krever både en strukturell og relasjonell møteledelse for å etablere psykologisk trygghet.
- ❖ Organisasjonens strukturer og rammer for det tverrfaglige samarbeidet ser også ut til å være en vesentlig faktor for å lykkes med tverrfaglig samarbeid i en psykologisk trygg kontekst. Kontinuitet i samarbeidet er en annen faktor informantene sier påvirker om samarbeidsgruppen skal opprettholde en psykologisk trygg gruppe.

- ❖ Kunnskap om organisasjonens tjenestetilbud, kunnskap om de ulike enhetenes mandat og fagpersoners roller og relasjoner er faktorer som bidrar til å fremme tverrfaglig samarbeid og psykologisk trygghet.
- ❖ Informantene trekker også frem at faglig trygghet er en avgjørende faktor for egen aktiv deltakelse i tverrfaglig samarbeid og en direkte påvirker for opplevelsen av psykologisk trygghet i grupper.

5.7 Praktiske implikasjoner

Samlet sett gir informantene i denne studien et viktig bidrag til å belyse behovene for en mer strukturert tilnærming til det tverrfaglige samarbeidet i vår undersøkelsesenhet. Vi anbefaler at det utarbeides en systematisk plan for det tverrfaglig samarbeidet i organisasjonen. Denne planen bør inneholde rutiner og maler for hvordan en skal initiere, gjennomføre og avslutte tverrfaglig samarbeid. Planen bør også omfatte opplæring av de ansatte i møteledelse av tverrfaglige samarbeidsgrupper og hvordan en kan skape psykologisk trygghet i slike grupper. Vi mener at dette kan være med på å styrke den psykologiske tryggheten i organisasjonen som helhet og i det tverrfaglige samarbeidet spesielt.

5.8 Videre forskning

Vår forskning er basert på intervjuer med ansatte i Familiens hus i vår case. Gjennom gruppeintervjuene er vi blitt oppmerksomme på at fagpersoner trenger å oppleve samarbeidsmøter som psykologisk trygge for å kunne bidra og komme frem med sin kompetanse og sine kreative ideer. Dette har ledet våre tanker over på alle de barna, ungdommene og foreldrene som er i kontakt med ulike hjelpere i vårt velferdssamfunn. Hvordan opplever de samarbeidet i tverrfaglige samarbeidsgrupper? Hva med deres psykologiske trygghet? Hva skal til for at de opplever tverrfaglig samarbeid så trygt at de tør å ta sosiale risikoer. Kanskje bør en forske på hva som fremmer psykologisk trygghet hos hjelpesøkeren i tverrfaglig samarbeid for å initiere en større deltakelse i eget liv.

En annet funn vi ser kunne vært utforsket mer er koblingen mellom faglig trygghet og psykologisk trygghet. I våre funn ser vi en sammenheng mellom disse. Det ville vært interessant å forske mer på sammenhengen mellom faglig trygghet og psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid.

Referanseliste

Andersen, S. S. (2021) *Casestudier – Forskningsstrategi, generalisering og forklaring*. (2.utg.) Fagbokforlaget.

Bang, H. & Midelfart, T. N. (2020). *Effektive ledergrupper* (2.utg.). Gyldendal.

Barnevernsloven. (2021). *Lov om Barnevern* (LOV-2021-06-18-97). Lovdata.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-97>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2021). *Tjenester som tilbyr foreldrestøtte*.

https://www2.bufdir.no/Familie/foreldrestotte/tjenester_som_tilbyr_foreldrestotte/

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2022). *Anbefalinger om kompetanse og utdanning for barnevernsinstitusjoner*. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

<https://www.bufdir.no/contentassets/ed7a489b2fbf4c808e4637c037e51450/anbefalinger-om-kompetanse-og-utdanning-for-barnevernsinstitusjoner2253.pdf>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2023). *Utredning - kunnskapsbasert retningslinje for utredning av omsorgssituasjonen for barn 0-6 år*. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/utredning_familier_med_barn_0_6_ar/#heading-contentlink-31876

Brandstorp, H. & Svensson, A. (2021). Koordinering og samarbeid ved beslutninger. I A. Iversen & N. Hauksdottir (Red.), *Tverrprofesjonell samhandling og teamarbeid. Kjernekompetanse for fremtidens helse- og velferdstjenester* (s. 124-147). Gyldendal.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3(2), 77-101.

<http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Brenna, S. J, Kvilhaugsvik, B. & Hauksdottir, N. (2021) Verdier i profesjonell og tverrprofesjonell samhandling. I A. Iversen & N. Hauksdottir (Red.), *Tverrprofesjonell samhandling og teamarbeid. Kjernekompetanse for fremtidens helse- og velferdstjenester* (s. 103-123). Gyldendal.

Bulling, I. S. & Berg, B. (2018). "It's our children!" Exploring intersectorial collaboration in family centres. *Wiley Child & Family Social Work*, 23(4), 726-734.

<https://doi.org/10.1111/cfs.12469>

Dalland, O. (2014). *Metode og oppgaveskriving* (5.utg.). Gyldendal.

Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.

Edmondson, A. C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.

<https://doi.org/10.2307/2666999>

Edmondson, A. C. & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 23-43.

<http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>

Forskningsetikkloven. (2017). *Lov om organisering av forskningsetisk arbeid* (Lov-2017-04-28-23). Lovdata.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-04-28-23?q=forskningsetikkloven>

Fyhn, B., Bang, H., Sverdrup, T. E & Schei, V. (2022). Safe Among the Unsafe: Psychological Safety Climate Strength Matters for Team Performance. *Sage*.

<https://doi.org/10.1177/10464964221121273>

Glavin, K. & Erdal, B. (2020). *Tverrfaglig samarbeid i praksis - til det beste for barn og unge i Kommune-Norge*. (4.utg.). Kommuneforlaget.

Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke.

Hansen, I. L. S., Jensen, R. S. & Fløtten, T. (2020). *Trøbbel i grenseflatene Samordnet innsats for utsatte barn og unge*. (Fafø-rapport 2020:02).

<https://www.fafø.no/images/pub/2020/20737.pdf>

Hansen, M. B. & Martinussen, M., (2019). Familiens hus – en familiesentermodell. I Martinussen, M., Hansen, M. B. & Adolfsen, F. (Red). *Familiens hus – organisering*,

samhandling og faglige perspektiver (s. 16-23). (2.utg.). UiT Norges arktiske universitet & Regionalt kunnskapssenter for barn og unge, Nord – psykisk helse og barnevern (RBKU Nord).

<https://uit.no/project/familienshus>

Hansen, M. T., (2009) *Collaboration – How leaders avoid the traps, create unity, and reap great results*. Harvard Business Press.

<https://www.google.no/books/edition/Collaboration/A306oRdwHZUC?hl=en&gbpv=1&pg=PA1&printsec=frontcover>

Helsedirektoratet. (2019). *Nasjonal faglig retningslinje for tidlig oppdagelse av utsatte barn og unge* (Nettdokument). Helsedirektoratet.

<https://www.helsedirektoratet.no/retningslinjer/tidlig-oppdagelse-av-utsatte-barn-og-unge>

Helsedirektoratet. (2022). *Veileder om samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier* (Nettdokument). Helsedirektoratet.

<https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/samarbeid-om-tjenester-til-barn-unge-og-deres-familier>

Hauksdottir, N. & Iversen, A. (2021) Profesjoner og roller i helse- og velferdstjenestene. I A. Iversen & N. Hauksdottir (Red.), *Tverrprofesjonell samhandling og teamarbeid. Kjernekompetanse for fremtidens helse- og velferdstjenester* (s. 50-73). Gyldendal.

Iversen, A. & Hauksdottir, N. (2021) Tverrprofesjonell samhandling – en kompetanse som må læres. I A. Iversen & N. Hauksdottir (Red.), *Tverrprofesjonell samhandling og teamarbeid. Kjernekompetanse for fremtidens helse- og velferdstjenester* (s. 11-18). Gyldendal.

Iversen, A. & Hauksdottir, N. (2021) Tverrprofesjonell samhandling i helse- og velferdstjenestene – med pasient og bruker i sentrum. I A. Iversen & N. Hauksdottir (Red.), *Tverrprofesjonell samhandling og teamarbeid. Kjernekompetanse for fremtidens helse- og velferdstjenester* (s. 19-28). Gyldendal.

Jacobsen, D. I. (2021). *Hvordan gjennomføre undersøkelser. Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (3.utg.). CAPPELEN DAMM AKADEMISKE.

Kjelle vold K. & Otterlei, S. S. (2022, 8.januar). Underernært tenåringsgutt innlagt på Haukeland sykehus – moren siktet for mishandling. *Bergens Tidende*.

<https://www.bt.no>

Kojan, B. H. & Storhaug, A. S. (Red.). (2021). *Barnevern og sosioøkonomisk ulikhet - sammenhenger, forståelser og ansvar*. (Rapport 6). NTNU Institutt for sosialt arbeid.

<http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.27932.21127>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju* (3.utg.). Gyldendal.

Martinussen, M., Adolfsen, F. & Kaiser, S. (2019). Samhandling mellom tjenester og profesjoner. I Martinussen, M., Hansen, M.B, & Adolfsen, F. (Red.). (2019) *Familiens hus – organisering, samhandling og faglige perspektiver* (s. 48-67). (2.utg.) UiT Norges arktiske universitet & Regionalt kunnskapssenter for barn og unge, Nord – psykisk helse og barnevern (RBKU Nord).

<https://uit.no/project/familienshus>

Martinsen, N., Andersen, K. I., Strekerud, H., Evensen, S. & Torp, C. (2014). *Når blått og gult blir grønt. Tverrfaglig samarbeid som arbeidsredskap*. Kommuneforlaget.

Meld. St. 6 (2019–2020). *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*. Kunnskapsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/>

NOU 2009: 22. (2009). *Det du gjør, gjør det helt — Bedre samordning av tjenester for utsatte barn og unge*. Barne- og likestillingsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2009-22/id587673/>

NOU 2017: 12. (2017). *Svikt og svik - Gjennomgang av saker hvor barn har vært utsatt for vold, seksuelle overgrep og omsorgssvikt*. Barne- og likestillingsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/a44ef6e251cd443396588483e97402ab/no/pdfs/nou201720170012000dddpdfs.pdf>

Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora.

<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>

Norges arktiske universitet. (2019). *Samhandling og kvalitet i kommunale tjenester for barn, unge og deres familier (Sko-studien)*. Norges arktiske universitet.

<https://uit.no/project/familienshus/sko-studien>

Personopplysningsloven. (2018). *Lov om behandling av personopplysninger* (LOV-2018-06-15-38). Lovdata.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38?q=personopplysningsloven>

Ponterotto, J. G. (2005). Qualitative research in counseling psychology: A primer on research paradigms and philosophy of science. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 126-136.

<https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.126>

Prop. 73 L (2016 –2017). *Endringer i barnevernloven (barnevernsreform)*. Barne- og likestillingsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-73-l-20162017/id2546056/?ch=1>

Schei, V., Sverdrup, T. E. & Fyhn, B. (2020). Effektive team: Fant Google oppskriften? *Magma*, 4/2020. s. 73-83.

<https://old.magma.no/effektive-team-fant-google-oppskriften>

Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør.

<https://sikt.no/>

Statens helsetilsyn. (2019). *DET Å REISE VASKER ØYNENE - Gjennomgang av 106 barnevernssaker*. (Rapport) Statens helsetilsyn.

https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/publikasjoner/rapporter2019/helsetilsynet_rapport_unummerert_gjennomgang_106_barnevernsaker.pdf

Statsforvalteren i Vestland. (2022). *Tilsynssak avdekte at barn ikke fikk forsvarleg oppfølging*. Statsforvalteren i Vestland.

<https://www.statsforvalteren.no/nn/vestland/helse-omsorg-og-sosialtenester/helsetenester/tilsynssak-avdekte-at-barn-ikkje-fekk-forsvarleg-oppfolging/>

Thagaard, T. (2019). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder*. (5.utg.) Fagbokforlaget.

Thurén, T. (2021). *Vitenskapsteori for nybegynnere*. (2.utg.) Gyldendal.

Willumsen, E. & Hallberg, L. (2003). Interprofessional collaboration with young people in residential care: some professional perspectives. *Journal of interprofessional Care*, Vol. 17:4., 389-400.

<https://doi.org/10.1080/13561820310001608212>

Willumsen, E. & Ødegård, A. (2022). *Tverrprofesjonelt samarbeid et samfunnsoppdrag*. (2.utg.) Universitetsforlaget

Vedlegg

Vedlegg nr. 1: Intervjuguide

Problemstilling: *Hvilke faktorer bidrar til psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid?*

Vi gjennomførte semistrukturerte intervju for på den måten å sikre at vi i undersøkelsen fikk belyst temaene i problemstillingen, samtidig som intervjuet skulle være åpent på den måten at informantene kunne stå fritt til å belyse andre moment som kunne være viktig knyttet til problemstillingen vår. I intervjuguiden operasjonaliserte vi begrepet «psykologisk trygghet i den hensikt å få inn mer detaljerte svar på om de opplevde seg psykologisk trygg i ulike tverrfaglige samarbeidsmøter.

Tverrfaglig samarbeid og rammebetingelser

Hvilke typer tverrfaglig samarbeid har dere erfaring med?

- Systemnivå?
- Individnivå?

Notater:

Hva kjennetegner et godt tverrfaglig samarbeid?

Notater:

I hvilken grad bidrar tverrfaglig samarbeid til at dere får løst arbeidsoppgavene deres?

- Blir dere oppfordret til tverrfaglig samarbeid
- Får dere informasjon om hvem det er lurt å snakke/samarbeide med?
- Bidrar møtelederene til at alle blir hørt i tverrfaglige møtepunkt?
- Bidrar tverrfaglig samarbeid til nettverksbygging som kan overføres til andre situasjoner?

Notater:

På hvilken måte opplever dere at ledelse påvirker tverrfaglig samarbeid?

Notater:

I hvilken grad opplever dere at det blir satt av tid til tverrfaglig samarbeid?

Notater:

I hvilken grad har dere mulighet til å arbeide i grenseflatene mellom eget og andres mandat/fagfelt?

- Gi det lille ekstra?

Notater:

På hvilken måte kjenner dere til hvor dere skal henvende dere for å få hjelp i komplekse saker?

Notater:

Psykologisk trygghet i tverrfaglig samarbeid

Hva skal til for at du tar ordet i et tverrfaglig møte?

Notater:

Opplever dere at dere er frie til å kunne bidra med egen kompetanse og meninger?

- Hvorfor er det slik tror dere?
- Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet?
- Hva kunne vært gjort annerledes?

Notater:

Opplever dere at det er rom for å komme med bekymringer eller kritisk refleksjon?

- Hvorfor er det slik tror dere?
- Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet?
- Hva kunne vært gjort annerledes?
- Hvordan blir nye tiltak foreslått og mottatt?

Notater:

I hvilken grad tar dere initiativ og kaster frem nye ideer?

- Hvorfor er det slik tror dere?
- Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet?
- Hva kunne vært gjort annerledes?
- Hvordan kommer dere frem til felles problemforståelse?
- Hvordan blir nye tiltak foreslått og mottatt?

Notater:

Opplever dere at det er rom for å innrømme feil?

- Hvorfor er det slik tror dere?
- Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet?
- Hva kunne vært gjort annerledes?

Notater:
<p>Opplever dere at dere kan spørre om hjelp?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor er det slik tror dere? • Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet? • Hva kunne vært gjort annerledes?
Notater:
<p>Opplever dere at det utveksles nødvendig og nyttig informasjon?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor er det slik tror dere? • Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet? • Hva kunne vært gjort annerledes? • Hvordan kommer dere frem til felles problemforståelse? • Hvordan blir nye tiltak foreslått og mottatt?
Notater:
<p>I hvilken grad kan dere være dere selv?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor er det slik tror dere? • Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet? • Hva kunne vært gjort annerledes?
Notater:
<p>I hvilken grad er dere trygg på at de andre vil møte dere med raushet?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor er det slik tror dere? • Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet? • Hva kunne vært gjort annerledes?
Notater:
<p>Opplever dere at dere blir verdsatt for kompetansen deres?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor er det slik tror dere?

- Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet?
- Hva kunne vært gjort annerledes?

Notater:

I hvilken grad er det er rom for å være åpen om og ta opp konflikter og uenigheter?

- Hvorfor er det slik tror dere?
- Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet?
- Hva kunne vært gjort annerledes?

Notater:

Opplever dere at det er rom for dine kollegaer å si hva de mener?

- Hvorfor er det slik tror dere?
- Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet?
- Hva kunne vært gjort annerledes?
- Hvordan kommer dere frem til felles problemforståelse?
- Hvordan blir nye tiltak foreslått og mottatt

Notater:

Opplever dere å bli avvist dersom dere har andre meninger enn flertallet?

- Hvorfor er det slik tror dere?
- Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet?
- Hva kunne vært gjort annerledes?

Hva når din mening skiller seg ut?

Notater:

Opplever dere at de dere samarbeider med anerkjenner dere?

- Hvorfor er det slik tror dere?
- Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet?
- Hva kunne vært gjort annerledes?

- Hvordan kommer dere frem til felles problemforståelse?
- Hvordan blir nye tiltak foreslått og mottatt

Notater:

Er det rom for å dele informasjon, kompetanse og erfaringer med hverandre?

- Hvorfor er det slik tror dere?
- Hvordan påvirker dette det tverrfaglige samarbeidet?
- Hva kunne vært gjort annerledes?
- Hvordan kommer dere frem til felles problemforståelse?
- Hvordan blir nye tiltak foreslått og mottatt

Notater:

Vedlegg nr. 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Informasjonsskriv og forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med masteroppgave

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få mer kunnskap om hvilke faktorer som kan være fremmende eller hemmende i tverrfaglig samarbeid. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Vi har valgt å fokusere på tverrfaglig samarbeid i vårt prosjekt.

Prosjektet gjennomføres av mastergradsstudentene og som tar mastergrad i erfaringsbasert ledelse tilknyttet UiT Norges arktiske universitet, Campus Harstad. Veileder for masteroppgaven er Innenfor rammene av en mastergradsoppgave søker denne studien å bidra til forskning på tverrfaglig samarbeid ved å kvalitativt undersøke ansatte i Familiens hus sine erfaringer knyttet til tverrfaglig samarbeid og hva som kan fremme eller hemme slikt arbeid.

Deltakelse i prosjektet er frivillig og du kan når som helst velge å trekke deg uten å måtte gi noen begrunnelse for dette. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke få innvirkning på relasjonen til oss eller stedet det forskes på.

Intervjuene vil gjennomføres i fokusgrupper, med ansatte fra samme enhet som deg. Det er utarbeidet en intervjuguide, og intervjuene vil være semistrukturerte. Vi har valgt fokusgrupper og ikke individuelle intervju da fokusgruppeintervju vil gi en annen dynamikk enn enkeltintervju. I en fokusgruppe vil dere kunne kommentere, støtte eller si dere enig eller uenig, og dere vil kunne bygge videre på synspunkter fra andre i gruppen.

Hvis du velger å takke ja til å delta i prosjektet innebærer det at du møter til et intervju sammen med kollegaer fra din enhet. Intervjuet vil finne sted i et av møterommene til kommunen og vil vare i 1-2 klokketimer. Det vil bli tatt lydopptak av intervjuet og det vil være tilgjengelig for masterstudentene og veileder. Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålet vi har beskrevet i dette informasjonsskrivet. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Deltakerne har rett til innsyn og sletting av opplysninger. Når forskningsprosjektet er avsluttet vil navnelister over intervjupersoner og lydopptak slettes. Utskriften fra intervjuet vil bli kodet slik at direkte eller indirekte personopplysninger ikke vil komme frem. Dersom du etter å ha deltatt i intervju ønsker å trekke deg vil alle opplysningene om deg slettes og informasjon som du har kommet med vil ikke bli brukt i forskningsprosjektet.

Prosjektet vil etter planen avsluttes 1.juni 2023, med mulig forlengelse til 30.september 2023. Når prosjektet er avsluttet vil datamateriale med dine personopplysninger slettes og kun anonymiserte data vil være tilgjengelig gjennom ferdigstilt masteroppgave.

Studien er meldt inn til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD)

Hvis du har spørsmål til prosjektet eller din deltakelse kan du ta kontakt med oss på telefon eller epost.

Vennlig hilsen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjonen om mastergradsprosjekt hvor formålet er å få mer kunnskap om hvilke faktorer som har en fremmende eller hemmende effekt i tverrfaglig samarbeid og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

Å delta i semistrukturert intervju i forbindelse med mastergradsprosjektet.

Jeg samtykker til at mine opplysninger kan behandles fram til prosjektet er avsluttet.

Signatur prosjektdeltaker

Dato:

