

Tverrprofesjonelt samarbeid og sosial innovasjon

ATLE ØDEGÅRD

HØGSKOLEN I MOLDE

Innhold

Buzzwords!

Tverrprofesjonelt

Innovasjon

Hva kan dere få ut av fremlegget?


Umulig å vite...

Analysemodeller...

Refleksjon over praksis...



Analyse av Samhandlingsreformen:
Pdf/100 ord



Alle ønsker tjenester med høy
kvalitet på helse- og
sosialtjenestene

Nye utgivelser!

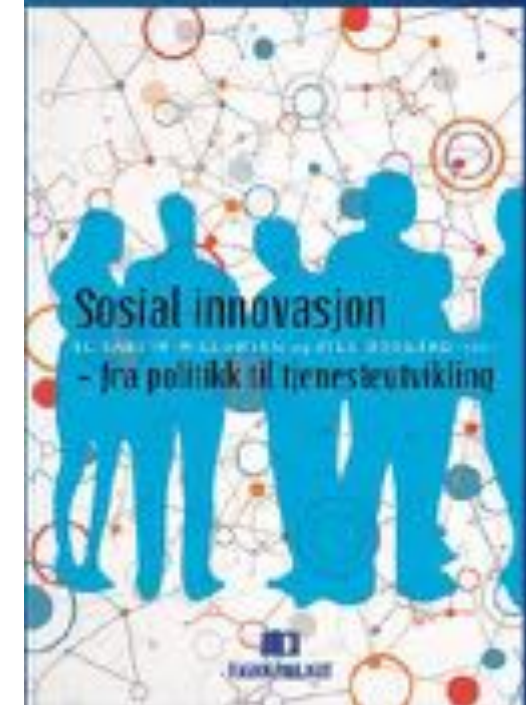
Vi ønsker å sette søkelys på ledelsesutfordringer knyttet til samhandling mellom tjenestenivåene i et tverrprofesjonelt perspektiv.

«Rosinen i pølsa»

«høydepunktet ved en opplevelse»

«liten, positiv overraskelse»

(Wikipedia)



En god del om ledelse i disse bøkene!

Utgangspunktet – personlig og samfunnsmessig!



PROFESONSUTØVELSE

Klinisk praksis som psykolog

Psykiatrien

PPT

Rusomsorgen

Når jeg spurte hva samarbeid er fikk jeg
alltid forskjellige svar!

Kan dette undersøkes?

MYNDIGHETENES PRIORITERINGER

Snakket om behovet i 30 år!

Stortingsmeldinger

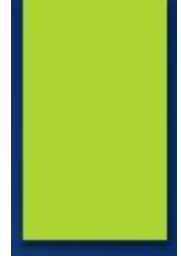
Samhandlingsreformen

Morgendagens omsorg

Osv.

Internasjonalt fokus (WHO)

Samhandlingsreformen



Oppgavefordelingsreform?

Sentrale prinsipper

Standardiserte pasientforløp og klarere pasientrolle

Mer ansvar og flere oppgaver til kommunene

Sykehus og spesialisthelsetjeneste utvikles videre i spesialisert retning

Eksempler på ”samarbeidsbegrep”

NORSKE

Flerfaglig

Tverrfaglig

Tverretatlig

Fellesfaglig

Tverrprofesjonelt

Interprofesjonelt

INTERNASJONALE

Interdisciplinary

Interprofessional

Integrated care

Cross professional

Inter departmental

Inter agency

Shared learning

God praksis

Organisering

Mange måter å organisere koordinerende enhet

Viktig med informasjon til brukerne

Ansvarsområder

Ulike prioriteringer = ulike tjenester

Behov for utvikling av prosedyrer = tydeligere ansvar

Samarbeid

Godt samarbeid = suksess

Mange muligheter (fysiske møter)

Brukermedvirkning

Hvem sine behov teller mest?

Brukere kjenner ikke nødvendigvis til tilbudet....



Helsedirektoratet (2010). Perspektiver på god praksis – en undersøkelse av koordinerende enhet for habilitering og rehabilitering i kommuner.

Litt om teoretiske perspektiver....

(anything goes...)

Relasjonelle teorier

Profesjonell makt/profesjonsteori

Team

Prosessuelle teorier

Tid og ressurser

Kompleksitet

Organisatoriske teorier

Ledelse

Organisatorisk støtte (målsetninger)

Kontekstuelle teorier

Kultur

Økonomi



Scott Reeves

Reeves et al (2010). Interprofessional teamwork for health and social care.
Oxford: Wiley-Blackwell/Caipe

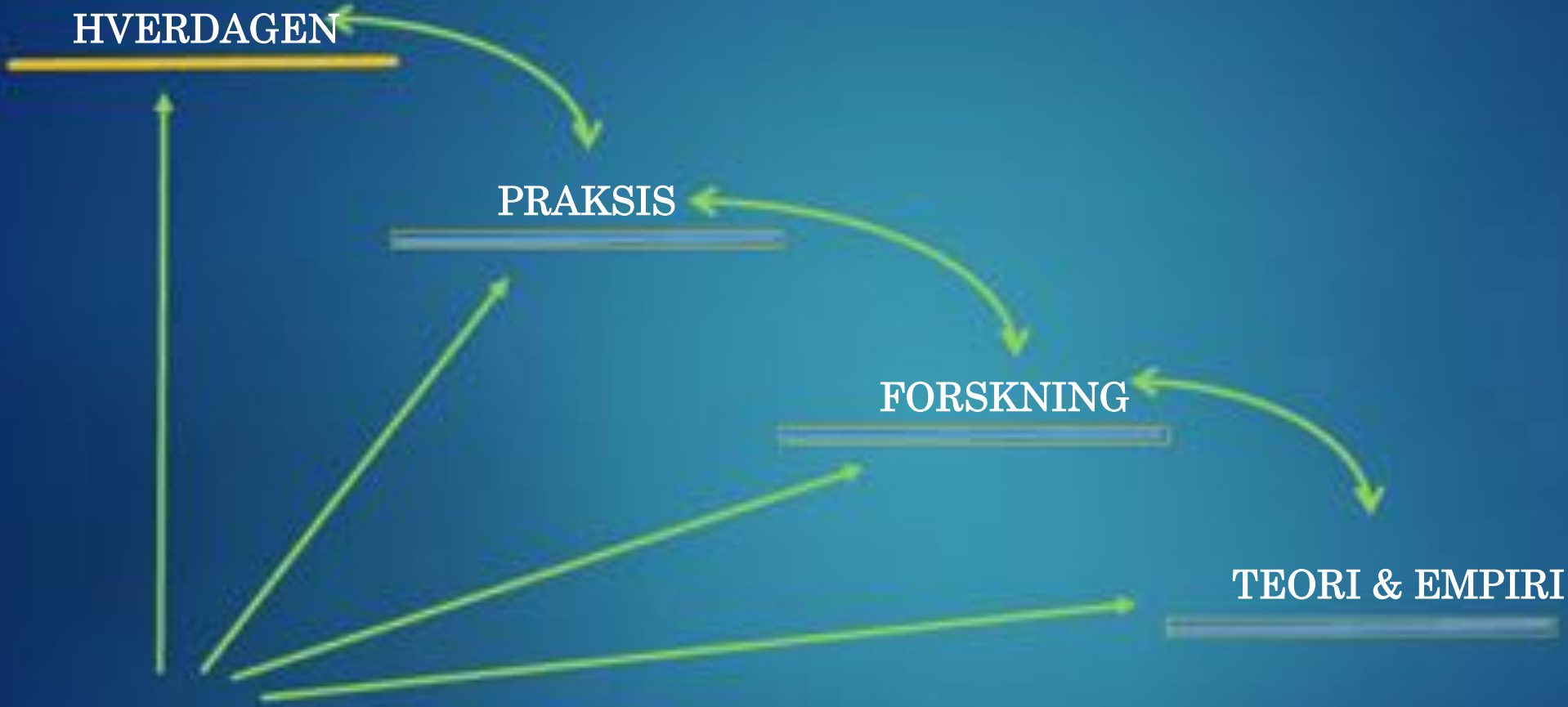
HVERDAGEN

PRAKSIS

FORSKNING

TEORI & EMPIRI

SAMARBEID



Hva hemmer og fremmer samarbeid?

(Anderson et. al, 2011)

Kommunikasjon

Gode dialoger helt avgjørende!

Forpliktelse (commitment)

Er alle med?

Tillit (trust)

Tar tid – kan rives ned fort!

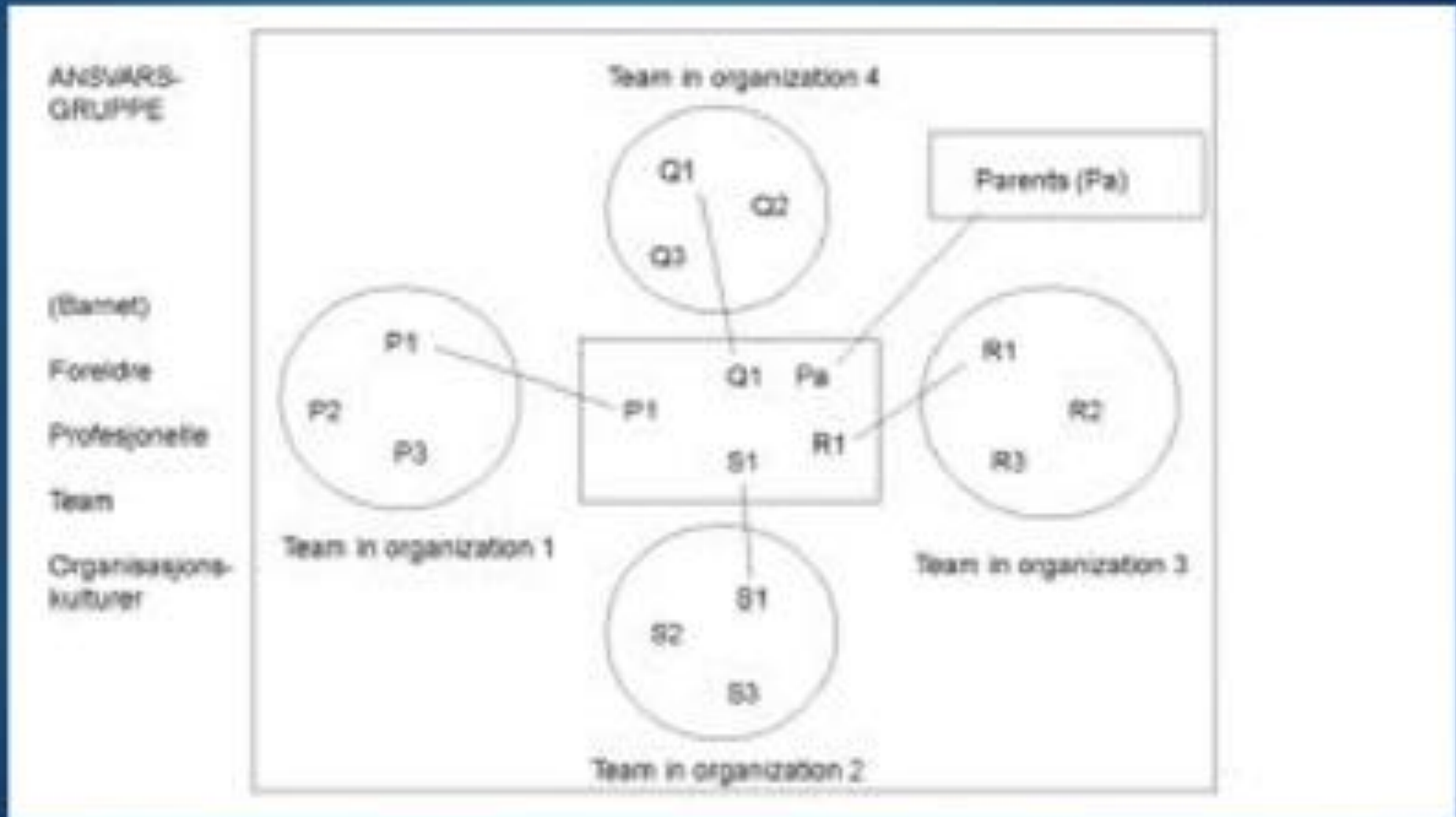
Lover og regler

Positivt eller negativt for samarbeid?

Felles forståelse (common ground)

Felles mål – problemforståelse?

I praksis



Et hjertesukk.....fra en mor!!

Samarbeid er alltid aktuelt for oss – og jeg blir oppgitt:

Når ansvarsgruppa har helt forskjellig oppfatning av hva som "feiler" gutten vår.

Når de faktisk ikke samarbeider i det hele tatt fordi halvparten av dem ikke kan komme på møtet...

Men på alle møtene sitter jeg!

Relasjon og planlegging!

Studenter ved videreutdanning
Psykososiale vansker hos barn og unge

N = 17

Åpne setninger

Kvalitativ analyse

Ødegård, A., & Willumsen, E. (2011). Felles innsats eller solospill? *Norges Barnevern*, 88, 188-199.

Relasjonelle forhold!

Relasjonelle forhold som

Fremmer samarbeid

Respekt

Gjensidig respekt, jøfnykkhet

Respekt for hverandre

Ilag person, erfaring

Likoverlighet

Gunnvoldning om likoverlighet

Akseptere og respektere hverandre

God dialog

Åpen kommunikasjon

Legge til rette for gode relasjoner – skape tillit

Felles innsats

Dra i lag sammen

Gjøre hverandre gode

Hemmer samarbeid

Mangel på respekt

Dette samarbeidet parkerte

for det begynte

Mangel på respekt

Maktorientering

Profesjonskamp

Manglende vilje til å forstå andre

Dårlig dialog

Dårlig kommunikasjon

Lukket og dårlig dialog

Solospill

Å jobbe alene, ha egen agenda

Holder på egen forståelse og oppfatning

Planlegging!

Planlegging som

Fremmer samarbeid

God møteledelse

*Møteledelse er viktig
En tydelig møteleder*

Felles mål

*Jobbe mot samme / felles mål
Komme fram til felles enighet*

Dele kunnskap

*Dele kunnskap, tanker, erfaring
Utviklet menneskesyn – VIKTIG: LYTTE*

Klare roller

*Klare ansvarsoppgaver
Rolleklæringer – helt nødvendig*

Hemmer samarbeid

Dårlig møteledelse

*Hvorfor møtes vi?
Hvem er på møtet og hvorfor?*

Uklare mål

*Ikke felles mål
Ulike målbetingelser*

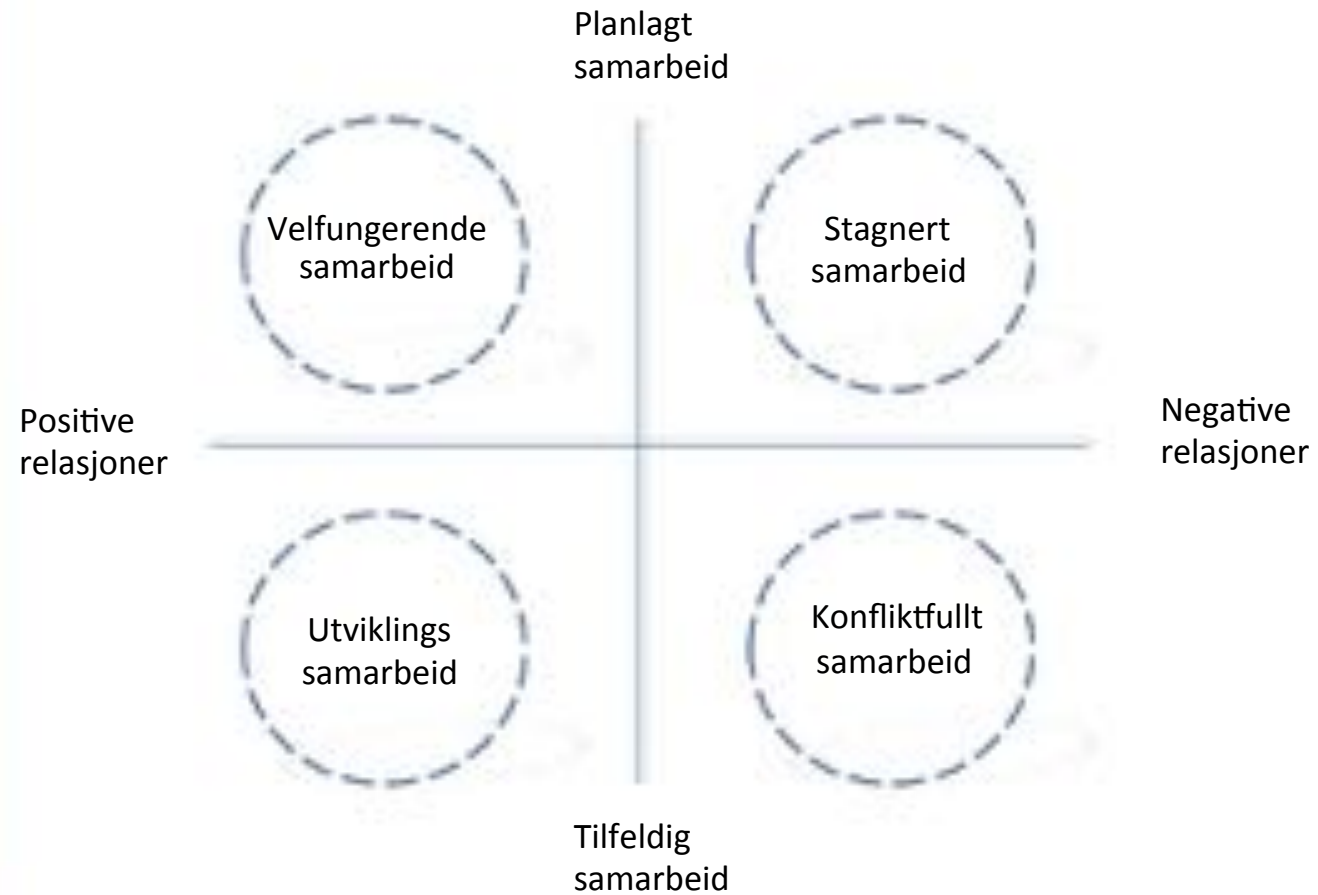
Holde på kunnskap

*Holde igjen informasjon
Svært ulik virkelighetsforståelse*

Uklare roller

*Manglende rolleklæringer
Utydelige roller*

Fire typer samarbeid....



Teori og empiri

PINCOM

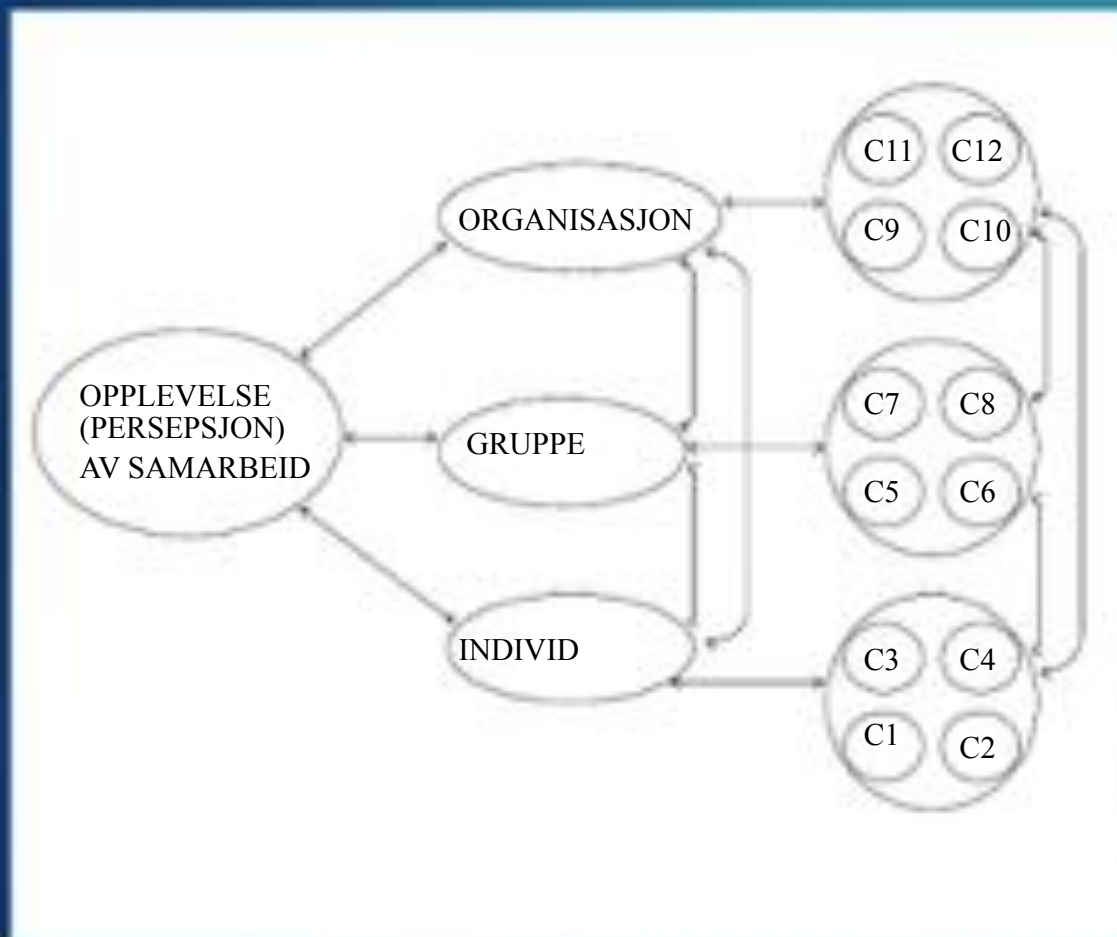
Perception of
Interprofessional
Collaboration Model

Hvordan oppfatter
hver enkelt av oss
*tverrprofesjonelt
samarbeid?*



PINCOM

(Perception of interprofessional collaboration model)



- C1 = Motivasjon
- C2 = Rolle forventning
- C3 = Personlig stil
- C4 = Prof. makt
- C5 = Gruppe ledelse
- C6 = Mestring
- C7 = Kommunikasjon
- C8 = Sosial støtte
- C9 = Org. kultur
- C10 = Org. mål
- C11 = Org. ansvar
- C12 = Org. miljø



NETTSTED FOR TVERRPROFESJONELLE RESSURSER!

UNIVERSITY OF MINNESOTA

<https://nexusipe.org/resource-exchange/pincom-q-perception-interprofessional-collaboration-model-questionnaire>

Hva betrakter profesjonelle som de viktigste aspektene (sidene) ved samarbeid?

Table 3: Descriptive and psychometric statistics for all involved measures (N = 133)

	Mean scores	Sd	Cronbach's α
Individual measures			
Motivation	2.74	1.08	.76
Role expectations	3.68	1.05	.71
Personality style	3.86	0.82	.09
Professional power	3.85	1.22	.82
Group measures			
Group Leadership	2.65	0.83	.55
Communication	3.48	1.03	.79
Coping	3.53	1.03	.75
Social support	2.76	1.00	.82
Organizational measures			
Organizational culture	2.67	0.98	.71
Organizational aims	4.14	1.01	.78
Organizational domain	3.43	0.93	.56
Organizational environment	3.67	0.74	-.18

Tilbake igjen...

Hvordan kan vi heve kvaliteten på samarbeid mellom profesjonelle?

I utdanning

I praksis

TPS rapport (2015):

<http://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/301338>





Sosial innovasjon – det nye
honnørordet (buzz....!)

«DETTE MED INNOVASJON ER VEL BARE ET BLAFF!»

Bakteppe

Innovasjon

Overalt, et begrep i vekst

Konkurransedyktighet

Offentlig sektor

Velferdsstaten

Kommunene

<http://panorama.himolde.no/2015/09/22/invasjon-av-innovasjon/>

Hva er innovasjon?

....skape noe nytt (produkter, tjenester eller produksjonsprosesser) og/eller sørge for endringer som gir positive goder (økonomiske og/eller andre verdier)

Men:

«Ikke alt som gir seg ut for å være innovativt i dag, trenger å bli det i morgen, og det som er nyskapende sett fra ett perspektiv, kan oppleves annerledes fra et annet» (Tor Johan Ekeland i boka *Sosial Innovasjon*)



Fusjoner

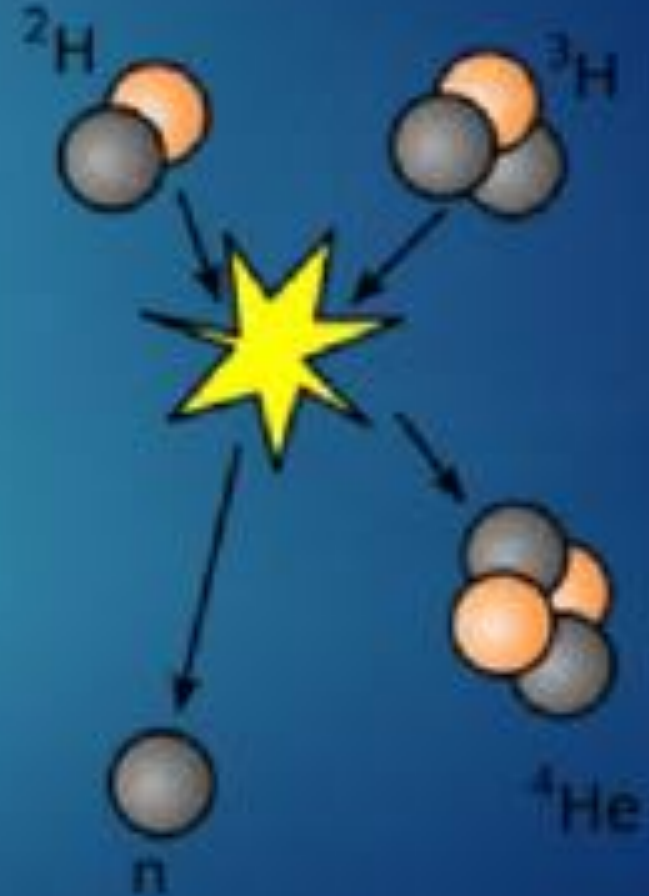
«Fusjonsbølger» (1980 tallet, 2015....!)

Sammensmelting/slåing av organisasjoner

«synergieffekten $2+2 = 5$ »

«atom a + atom b = ATOM AB + energi»

Hva sier forskningen om forventede resultater...?



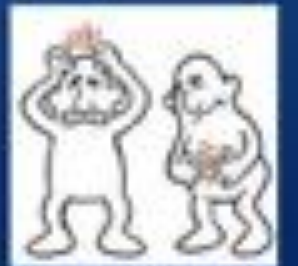
Fusjoner

Tre av fire fusjoner ikke når sine finansielle og strategiske mål (Marks og Mirvis, 2001)

Det er svak sammenheng mellom fusjoner og kvalitet

Fusjoner ofte skaper mye turbulens og vanskeligheter for ansatte (Bellou, 2007).

Vellykkede fusjoner, skjer i et komplisert samspill mellom en rekke faktorer (Larsson og Finkelstein, 1999).

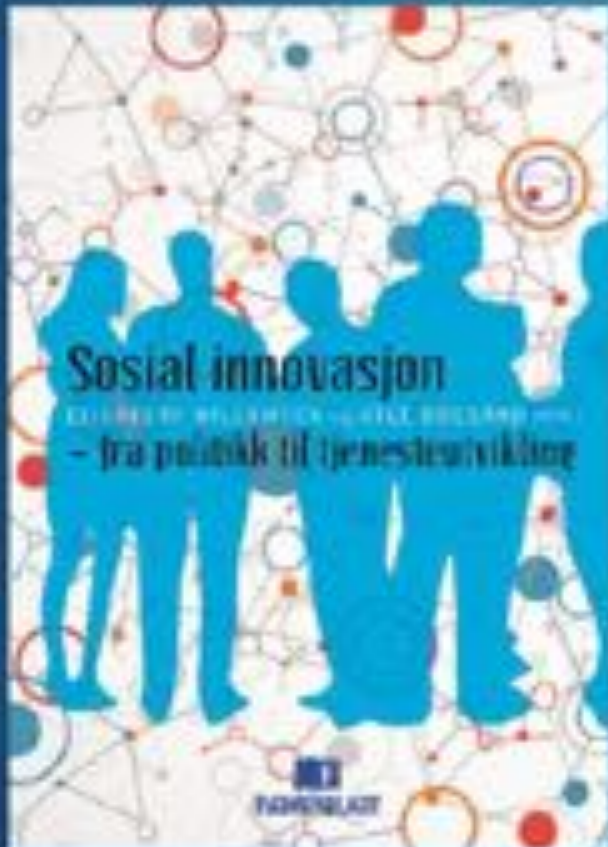


Innovasjon i offentlig sektor!

Offentlig sektor = andre verdier?

- Verdigrunnlaget – demokratiske verdier og rettigheter (likeverd, rettferdighet, solidaritet, respekt for personlig integritet og selvbestemmelse m.m.)
- Hensyn til menneskerettigheter, brukermedvirkning og prinsippet om offentlighet
- Krav om økonomisk effektivitet, legitimitet og styring (prioritering av aktiviteter)

Sosial innovasjon



En bok der vi har som målsetting å bidra til å skape meningsinnhold!

Det er ikke gitt hva innovasjon er!

Offentlig sektor vs privat sektor!

Fikk med oss sentrale norske forskere – innen innovasjon og ledelse

Eksempel – ny type innovasjon: Social innovation - EU

- Social innovation is about **new ideas** that work to address pressing **unmet needs**. We simply describe it as innovations that are both social in their ends and in their means. **Social innovations are new ideas** (products, services and models) that simultaneously meet social needs (more effectively than alternatives) and create new social relationships or collaborations

(Open Book of Social Innovation)

Atles - 5 på topp!

(På bakgrunn av forskning og erfaring)

Brukeren er alltid viktigst

Relasjoner – kommunikasjon i alle ledd

God planlegging – på alle nivå

Tillit til hverandres bidrag

Ledelsesforankring!!

Takk for
oppmerksomheten

Noen sentrale referanser:

Murray, Calulier-Grice & Mulgan (2010). Open book of innovation.

<http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/policy/social-innovation/>

Willumsen, E. & Ødegård, A. (2015). Sosial innovasjon – frapolitikk til tjenesteutvikling

Ødegård, A. (2006). Exploring perceptions of interprofessional collaboration in child mental health care. *International Journal of Integrated Care*, 6(18 December), <http://www.ijic.org/>

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

<http://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/301338>

<https://nexusipe.org/resource-exchange/pincom-q-perception-interprofessional-collaboration-model-questionnaire>