

Utveckling av mångprofessionellt samarbete – ett projekt för Raseborgs stad

Pamela Eriksson

Masterarbete

Hälsofrämjande HYH

2019

MASTERARBETE	
Arcada	
Utbildning:	Hälsofrämjande (HYH)
Identifikationsnummer:	17342
Författare:	Pamela Eriksson
Arbetets namn:	Utveckling av mångprofessionellt samarbete – Ett projekt för Raseborgs stad
Handledare (Arcada):	Maria Forss
Uppdragsgivare:	Raseborgs stad, hälsovårdstjänster
<p>Sammandrag:</p> <p>Mångprofessionellt samarbete är ett viktigt arbetssätt inom vården. Samarbetspraxis kännetecknas av att olika yrkesgrupper samarbetar med en gemensam uppgift eller ett gemensamt projekt. Sektorövergripande arbete definieras som en delprincip för hälsofrämjande arbete enligt WHO:s Ottawa Charter. I staden Raseborg bereder man ett nytt handlingsprogram där man bland annat betonar sektorövergripande arbete. Masterarbetet görs som ett beställningsarbete för Raseborgs stad inom social- och hälsovårdstjänster, och fokuserar på hur man kan utveckla det mångprofessionella arbetet mellan olika professioner inom hälsovården. Syftet med masterarbetet är att presentera en fungerande och ändamålsenlig handlingsplan för ett lyckat mångprofessionellt samarbete i Raseborgs stad inom social- och hälsovård. Som datainsamlingsmetod används fokusgruppintervju. I intervjun deltog en överskötare och tre enhetschefer. Materialet analyseras och tematiseras genom abduktiv innehållsanalys. Kommunikation, samarbetsvilja och gemensamma mål samt klargörande av professionella roller framkommer ur intervjuretatsresultatet som de tre viktigaste temana för mångprofessionellt samarbete. Resultatet jämförs med tidigare forskning och teoretiska referensramen och en handlingsplan utarbetas. Handlingsplanen består av tre workshops och fungerar som ett verktyg och vägledning för utvecklande av mångprofessionellt samarbete för personal inom social- och hälsovården i Raseborg. Innehållen i workshoppen baserar sig på de i analysen framkomna temana: kommunikation, samarbetsvilja och gemensamma mål, klargörande av professionella roller samt ledarskap.</p>	
Nyckelord:	Mångprofessionellt samarbete, kommunikation, handlingsplan, fokusgruppintervju, Raseborgs stad
Sidantal:	41
Språk:	svenska
Datum för godkännande:	

MASTER'S THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Health Promotion (Master)
Identification number:	17342
Author:	
Title:	Development of multi-professional collaboration - A project for Raseborg's city
Supervisor (Arcada):	Maria Forss
Commissioned by:	The municipality of Raseborg
<p>Abstract:</p> <p>Multiprofessional cooperation is an important tool in health care. The practice of cooperation is characterised by different professions working together with a common problem or project. According to WHO Ottawa Charter, intersectorial work is defined as one of the principles for health promotional work. In the municipality of Raseborg a plan of action with regards to intersectorial work is being prepared. This master's thesis is done as collaboration with the municipality of Raseborg and their social and healthcare services. Therefore, the thesis focuses on how to develop the multiprofessional work within healthcare. The aim of the master's thesis is to present a plan of action for a successful and efficient multiprofessional cooperation in the municipality of Raseborg and its social and healthcare services. A focus group interview is used as a data collection method. The participants in the interview comprise a head nurse and three section directors. The material is analysed and defined in themes through a qualitative content analysis. The results from the interview show that the three most important themes of multiprofessional cooperation is communication, willingness to cooperate and common goals as well as clarification of the different professional roles. The results are compared and contrasted to earlier research and the theoretical framework, based on which a plan of action is created. The plan of action consists of three workshops and work as a tool and guide for the developing of multiprofessional cooperation for personal within social and healthcareservices in Raseborg. The content of the workshops will be based on the themes that arised in the abalysis, that is communication, willingness to cooperate and common goals, and clarification of the professional roles.</p>	
Keywords:	Multiprofessional work, cooperation, communication, plan of action, focus group interview, Municipality of Raseborg.
Number of pages:	41
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Terveyden edistäminen (YAMK)
Tunnistenumero:	17342
Tekijä:	Pamela Eriksson
Työn nimi:	Utveckling av mångprofessionellt samarbete – Ett projekt för Raseborgs stad
Työn ohjaaja (Arcada):	Maria Forss
Toimeksiantaja:	Raaseporin kaupunki
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Moniammatillinen yhteistyö on tärkeä työtapa hoitotyössä. Yhteistyön tunnusmerkkeihin kuuluu eri ammattiryhmien työskentely saman tehtävän tai projektin parissa. WHO:n Ottawa Charter on luokitellut työsektoreiden ylittävän työskentelyn osaperiaatteeksi terveyttä edistävässä työssä. Raaseporin kaupungissa valmistellaan uutta toimintaohjelmaa, jossa keskitytään sektoreiden yli tapahtuvaan työhön. Opinnäytetyö on tilaustyö Raaseporin kaupungin sosiaali- ja terveyspalveluilta ja se keskittyy moniammatillisen yhteistyön parantamiseen terveydenhuollon alalla. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on esittää toimiva ja tarkoituksenmukainen toimintasuunnitelma hyvälle moniammatillisella yhteistyöllä Raaseporin kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tietojen keräämiseen käytetään fokusryhmähaastattelua. Haastatteluun osallistui yksi ylihoitaja ja kolme yksikönjohtajaa. Tulokset analysoidaan ja tematisoidaan abduktiivisen sisällönanalyysin mukaan. Kommunikaatio, yhteistyöhalukkuus ja tavoitteet, sekä roolien selventäminen nousevat haastattelussa tärkeimmiksi tekijöiksi moniammatilliselle yhteistyölle. Tuloksia verrataan aikaisempiin tutkimuksiin sekä teoreettiseen viitekehykseen ja luodaan toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelma koostuu kolmesta workshopista ja toimii työkaluna sekä ohjaa moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen Raaseporin sosiaali- ja terveydenhoidossa. Workshoppien sisältö määräytyy haastattelujen perusteella tärkeiksi nousseiksi teemoiksi: kommunikaatio, yhteistyöhalukkuus ja yhteiset tavoitteet, ammatillisten roolien sekä johdajuuden selventäminen.</p>	
Avainsanat:	Moniammatillinen yhteistyö, kommunikaatio, toimintasuunnitelma, fokusryhmähaastattelu, Raaseporin kaupunki
Sivumäärä:	41
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

INNEHÅLL

Figurer	6
1 Inledning.....	7
1.1 Tidigare forskning	8
1.1.1 <i>Komponenter för fungerande mångprofessionalitet</i>	9
1.1.2 <i>Utmaningar för mångprofessionellt samarbete</i>	11
1.2 Syfte och frågeställningar	13
2 Det hälsofrämjande mångprofessionella arbetet	14
2.1 Mångprofessionellt samarbete	15
3 Metodik och arbetsprocess.....	16
3.1 Fokusgruppintervju som datainsamlingsmetod.....	18
3.2 Analysering av materialet	19
3.3 Produktutveckling	20
3.4 Etiska överväganden	21
4 Resultatredovisning	22
4.1 Mångprofessionellt samarbete	23
4.1.1 <i>Kommunikation</i>	24
4.1.2 <i>Samarbetsvilja och gemensamma mål</i>	25
4.1.3 <i>Klargöra professionella roller</i>	27
4.1.4 <i>Enhetliga handlingsprinciper</i>	28
4.1.5 <i>Ledarskap</i>	28
4.1.6 <i>Tidsaspekt</i>	29
4.1.7 <i>Sammanfattning av resultatet</i>	30
5 Produktpresentation.....	30
6 Diskussion	34
6.1 Resultatdiskussion.....	34
6.1.1 <i>Vad är viktigt för ett lyckat mångprofessionellt samarbete?</i>	35
6.1.2 <i>Hur kan mångprofessionella team arbeta för att förbättra mångprofessionell kommunikation?</i>	36
6.2 Metoddiskussion och kritisk granskning	37
6.2.1 <i>Arbetsprocessen och analysring av materialet</i>	38
6.2.2 <i>Validitet</i>	38
6.2.3 <i>Etiska aspekter</i>	40
6.3 Slutsats	40

Källor	42
Bilaga 1 - Samtycke till deltagande	46
Bilaga 2 - Informationsbrev till informanterna	47
Bilaga 3 - Intervjuguide	48
Bilaga 4 – Sammanställning över tidigare forskningar	49
Bilaga 5 – schema över Innehållsanalys	50

FIGURER

<i>Figur 1. Viktiga komponenter för ett lyckat mångprofessionellt samarbete</i>	<i>13</i>
<i>Figur 2. Masterarbetets process.....</i>	<i>17</i>
<i>Figur 3. Abduktiv design.</i>	<i>20</i>
<i>Figur 4. Förbättringsprocessen enligt Sörqvist 2004.</i>	<i>21</i>
<i>Figur 5. Teman för mångprofessionellt samarbete.</i>	<i>23</i>
<i>Figur 6. Handlingsplan.</i>	<i>33</i>

1 INLEDNING

Mångprofessionellt samarbete är ett viktigt, aktuellt och debatterat tema vilket framgår från ministeriernas arbete. År 2013 utgav justitieministeriet en utredning med anvisningar efter en händelse som ledde till ett 8-årigt barns död i Helsingfors. Utredningen visade att det fanns brister i det mångprofessionella samarbetet mellan myndigheter, skola och hälsovård. Det fanns inte en enhetlig sammanställning av de uppgifter som de olika aktörerna i fallet hade. Utöver det verkade det finnas oklarheter hos de olika aktörerna över vad som ingår i de egna uppgifterna i egenskap av stödaktörer inom barnskyddet. Justitieministeriet gav flera rekommendationer till följd av fallet, där det bland annat poängterades att informationsflödet och det mångprofessionella samarbetet bör utvecklas. (Justitieministeriet 2013)

I ett nyhetsbrev från 2016 från Social-och hälsovårdsministeriet (STM) betonas vikten av integration inom social- och hälsovården. Mångprofessionellt tänkande krävs för förverkligande av integration. Vidare sägs att utan samarbete uppnås inte målet om effektivt förebyggande eller tidigt ingripande i vårdssammanhang. Även i bedömning av servicebehoven behövs en kombination av olika professioners kunnande. (STM 2016) Enligt hälso- och sjukvårdslagen § 37 (1326/2010) skall hälsovårdscentralen på ett vederbörligt sätt se till att ordna för mångprofessionell forskning, utbildning och utvecklingsverksamhet. Kommunen skall därtill anslå tillräckliga resurser för detta.

Mångprofessionellt samarbete är viktigt, särskilt vid omstruktureringar och nya former av vårdleverantörer ökar behovet av samarbete mellan olika professioner och organisationer (Axelsson & Axelsson 2013 s. 21). I staden Raseborg bereder man ett nytt handlingsprogram där man bland annat betonar sektorövergripande arbete. Därav görs detta masterarbete som ett beställningsarbete för Raseborgs stad inom social- och hälsovårdstjänster. Masterarbetet fokuserar på hur man kan utveckla det mångprofessionella arbetet mellan olika professioner inom hälsovården. Intersektoriellt arbete som en del av de sju vägledande principerna för hälsofrämjande arbete står som teoretisk referensram för arbetet (Tillgren et al. 2014 s.27). Genom arbetet vill skribenten ta reda på hur ett mångprofessionellt arbete kan fungera på ett lyckat sätt för att göra samarbetet mellan olika enheter smidigt inom det hälsofrämjande arbetet. Resultatet av mastersarbetet blir en

handlingsplan som innehåller verktyg och vägledning inom mångprofessionellt samarbete för personal inom social- och hälsovården i Raseborg.

Som datainsamlingsmetod används fokusgruppintervjuer med enhetschefer för mental- och missbrukarvård, förebyggande hälsovård och rådgivning samt rehabiliterande verksamhet och en överskötare.

1.1 Tidigare forskning

Syftet med att läsa tidigare forskningar är att få förkunskap om problemområdet. Det finns ett flertal forskningar inom ämnet mångprofessionellt samarbete. Sökningen har avgränsats till material från Norden från tiden 2009–2019 och till ”peer reviewed” material. Material har sökts från Ebsco, Academic Search Elite och genom Google Scholar. Skribenten har även gjort manuella sökningar genom att läsa källförteckningar i relevanta forskningar och fördjupat sig i dem, dess teorier och resultat. Följande sökord har använts ”moniammatillinen yhteistyö”, ”interprofessional communication”, ”multiprofessional teamwork in healthcare”, ”interprofessional collaboration” och ”interprofessional teamwork”.

Vid genomgång av tidigare forskningar framkommer att flera insamlingsmetoder använts. I sin doktorsavhandling kartlägger Isoherranen (2012) genom fokusgruppintervjuer utmaningar och fenomen då en organisation utvecklar mångprofessionellt samarbete på ett sjukhus. Också Rautio (2014) undersökte genom intervjuer och dagboksanteckningar hälsovårdarnas och familjearbetarnas syn på samarbete såväl med klienter som med varandra. Den kvalitativa studie hon gjorde var en del av ett större forskningsprojekt om tidigt stöd vid familjearbete. Frykman et al. (2014) gjorde en jämförande fallstudie från två akutavdelningar över hur mångprofessionellt teamarbete kan implementeras i arbetsprocesserna. Collin et al. (2012) utförde en studie med kvalitativ ansats baserat på ett omfattande projekt, åren 2010–2012 om det mångprofessionella samarbetets former och utmaningar på en jourpoliklinik i Mellersta Finland.

Både Blomqvist & Engström (2012) och Thylefors (2011) använde sig av observationsstudier med en kvantitativ ansats i sina studier. Utöver observationer fick informanterna i Thylefors forskning svara på ett frågeformulär. I forskningen undersöktes

statuskillnader i mångprofessionella team och deras koppling till effektivitet, medan Blomqvist & Engström fokuserade på hur olika professioner medverkar mångprofessionellt i patientsamtal inom den psykiatriska vården. Även Willumsen från Norge har publicerat mycket inom sociala sektorn om mångprofessionellt samarbete. En sökning över vad Willumsen publicerat har därför gjorts och en artikel om utvecklande av en modell för forskning av mångprofessionellt samarbete av Willumsen et al. (2012) har granskats. Nummenmaa (2011) behandlar mångprofessionellt samarbete och de karakteristiska begreppen kring ämnet.

1.1.1 Komponenter för fungerande mångprofessionalitet

Ett fungerande mångprofessionellt samarbete har enligt Isoherranen (2012) visat sig vara en viktig resurs i hälsovården. I ett fungerande team är trivseln hög och personalomsättningen är låg. I ett mångprofessionellt team har man en lyssnande och stödjande kultur och värdesätter allas sakkunskap. Mångprofessionellt arbete konstateras av Rautio (2014) att i bästa fall gagna alla parter, såväl anställda som klienter. Genom att utbyta kunskap och information i team och mångprofessionellt arbete skapas nya arbetssätt, tanke- och handlingsmetoder. Ett önskat resultat av mångprofessionellt samarbete är att klienter får stöd i ett tidigt skede och tack vare det minskar behovet av eventuellt korrigerande arbete. (Rautio 2014)

Betydande komponenter för fungerande mångprofessionellt arbete som identifierats i tidigare forskningar är tydligt ledarskap, gemensamma mål och spelregler, utbildning, stödjande organisation och kommunikation, medan problem med informationsflödet och tidsbrist i ett flertal studier räknas upp som utmaningar för mångprofessionalitet. Enligt Collin et al. (2012) behövs inte alltid en strävan efter mångprofessionellt samarbete, men för att arbetstagarna skall få en ökad förståelse för speciellt koordinering av vårdprocessen behövs en utveckling mot mångprofessionalitet. Enhetliga instruktioner, koordinering och effektivt informationsutbyte stöder hela arbetsgemenskapen, speciellt för nya arbetstagare. För att undvika huvudbry vid koordinering av vårdssammanhang finns det ett tydligt behov av ledande av vårdprocessen i mångprofessionellt arbete.

Frykman et al. (2014) tar upp ledande feedback som en viktig del för att motivera teamarbetet och belyser ledarskapets betydelse för möjliggörande av mångprofessionellt samarbete. I Isoherranens (2012) avhandling nämns avdelningsskötarens motivation, sociala färdigheter och reflekterande som betydande faktorer för hur mångprofessionellt samarbete fungerar på en sjukhusavdelning. Avdelningsskötaren ses som en möjliggörare, utvecklare och den som skapar stämning på avdelningen. Särskilt då personalomsättningen är hög är avdelningsskötarens roll viktig. Även Willumsen et al. (2012) har diskuterat ledarskapets roll som en väsentlig aspekt för utvecklande av organisatorisk samverkan och mångprofessionellt samarbete. Thylefors (2012) menar att gruppmöten i allmänhet gynnas av ett strukturerat, aktivt och integrerande ledarskap. Ledarskap och processer som är anpassade till olika typer av problem har positiv inverkan på mångprofessionellt samarbete. Organisationsforskarna Bolman och Deal (2015) har gjort upp en ram av fyra olika perspektiv på ledarskap. Att som förman reflektera och fundera över sitt eget ledarskapsperspektiv kan hjälpa att öka förståelse för varandra och till sina anställda. Bolman har skapat ett test för att göra sig bekant med sitt eget ledarskapsperspektiv. (Bolman Lee 2010)

Enligt Blomqvist & Engström (2012) garanterar mångprofessionell sammansättning inte i sig att klientvården blir av mångprofessionell art. Isoherranen (2012) menar att ökad kunskap om faktorer som är av betydelse för mångprofessionalitet därför är viktig. Att få utbildning i teamarbete och samarbete redan under studietiden konstateras vara centralt för att i arbetslivet ha kunskaper att idka och kunna utveckla mångprofessionellt arbete. Nummenmaa (2011), som skriver om mångprofessionell handledning, tillägger att mångprofessionellt samarbete förutsätter gemensam strävan och vilja att arbeta tillsammans. Om detta saknas är förutsättningarna för att uppnå det gemensamma målet svaga. (Nummenmaa 2011) På grund av många aktörer i ett mångprofessionellt arbete är det viktigt med standardiserade system där gemensamma spelregler fastställs. Att klargöra de professionella rollerna räknas upp som en central faktor i mångprofessionellt samarbete. (Blomqvist & Engström 2012, Isoherranen 2012)

Kommunikationsförmåga lyfts fram som en viktig faktor vid hantering av gemensam kunskap. Kommunikationsförmåga kräver kunnande att presentera och motivera sina egna förslag och att lyssna på andras åsikter och argument. (Isoherranen 2012) Öppenhet

i informationsflödet av gemensamma klienter bidrar till smidigt arbete enligt de intervjuade i forskningen där man undersökte hälsovårdarnas och familjearbetarnas syn på samarbete med klienter och med varandra. I ett fungerande team är kontakten lätt och naturlig. Bekantskap, regelbundna träffar, god diskussionskontakt och förtroende mellan de anställda underlättar arbetet. (Rautio 2014)

1.1.2 Utmaningar för mångprofessionellt samarbete

Mångprofessionellt arbete är en krävande arbetsorientering ur både organisationers och enskilda aktörers perspektiv. Det mångprofessionella arbetet måste sträcka sig utöver både individuella och organisatoriska gränser. Gränserna är ofta det största hindret för förverkligandet av mångprofessionellt samarbete. Gränser som korrelerar till den enskilda individen har att göra med hur individen upplever begreppet samarbete, oförmåga att hitta ett gemensamt språk, obundenhet, eller oförmåga eller ovilja att samarbeta med andra parter. (Nummenmaa 2011) Tidsanvändning, resursfrågor och att få smidighet i samarbete tas i Rautios (2014) studie upp som utmaningar för mångprofessionellt samarbete. För fungerande mångprofessionalitet krävs gemensamma spelregler, dialog och en kommunicerande kultur. Var och ens egen professionella kunskap och kunnande borde så tydligt som möjligt tas fram och användas. (Rautio 2014) Tidsbristen är utan allmänt tvivel diskuterat (jfr Thylefors 2012). Tidsbrist kan inverka på att ett problem kanske egentligen inte löses utan som ett resultat av en problemhantering fås en lång lista med förslag och rekommendationer. Detta kan vid tillfället spara tid men på lång sikt kommer mera strukturerade förfaranden för förhandlingar, beslutsfattande och konflikthantering att främja effektiv teamanda.

Organisationens uppbyggnad möjliggör inte alltid skapande av gemensam kunskap och utveckling av gemensam strategi. I organisationen och hela dess ledning behövs gemensamma visioner och mål. Ständigt stöd då förändring sker av organisationens gamla handlingsmönster, uppbyggnad och gränser behövs också. Organisationerna sätter sina egna mål, strategier, visioner, normer, riktlinjer och förutsättningar för mångprofessionellt samarbete. Speciellt inom offentliga sektorn påverkar politikens beslut, städernas egna strategier, visioner, direktiv och normer till hur patientinriktade aktiviteter kan genomföras. (Isoherranen 2012)

Den skriftliga informationen tas upp som en ytterligare utmaning. Nuförtiden är information ofta i elektronisk form men kan ändå vara svår och arbetsdryg att hitta. Hur man dokumenterar har likaså betydelse. Dokumentationen skall vara fokuserad på det väsentligaste så att alla inom alla områden förstår texten. Även informellt informationsbyte anses vara en viktig del av det snabba och flexibla skapandet av gemensam kunskap. (Isoherranen 2012) Problem med informationsflödet, inkonsekventa handlingsprinciper och problem gällande informationssystemen betyder antingen ospecifik eller fullständig brist på information. Dessa problem bidrar till att samma jobb görs av flera personer utan att man vet om det, samtidigt som arbetskraft behövs i ett annat sammanhang. Vid överföring av patientdata uppges tidsbrist, personalomsättning, individuella attityder, organisatoriska förändringar samt inkonsekventa handlings principer uppges som problem. Även trånga utrymmen med dålig ljudisolering gör det svårt vid rapportering på grund av behovet av att kunna garantera en klients integritetsskydd. (Collin et al. 2012)

Viktiga komponenter för lyckat mångprofessionellt samarbete illustreras sammanfattningsvis i figur 1 sid 13. Komponenterna är baserade på de granskade tidigare forskningarna och relaterar till stycke 1.1.1 och 1.1.2.



Figur 1. Viktiga komponenter för ett lyckat mångprofessionellt samarbete

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med masterarbetet är att presentera en fungerande och ändamålsenlig handlingsplan för ett lyckat mångprofessionellt samarbete i Raseborgs stad inom social-och hälsovård.

Utgående från arbetets syfte har följande frågeställningar formulerats:

1. Vad är viktigt för ett lyckat mångprofessionellt samarbete?
2. Hur kan mångprofessionella team arbeta för att förbättra mångprofessionell kommunikation?

Målet är att en handlingsplan som resultat av masterarbetet skall fungera som ett arbetsredskap för utvecklande av mångprofessionellt samarbete i Raseborg inom social-och

hälsovård. Det mångprofessionella samarbetet granskas i detta masterarbete från ett professionellt perspektiv.

2 DET HÄLSOFRÄMJANDE MÅNGPROFESSIONELLA ARBETET

Detta masterarbete är baserat på tidigare forskningar och fokuserar på intersektoriellt arbete som en del av sju vägledande principer för hälsofrämjande arbete. Hälsofrämjande arbete definieras enligt Tillgren et al. (2014 s. 27) av olika principer som tillsammans bildar en referensram för en hälsofrämjande ansats. Principerna utgår från grundläggande värderingar och förhållningssätt för området och skapar förutsättningar för tillämpning i folkhälsoarbetets praktik och hälsopolitik. Här presenteras de sju vägledande principerna, citerat av Rootman (2001) utgående från Ottawa Charter, (ett manifest i hälsofrämjande arbete): maktgörande (empowerment), deltagande (participatory), holistisk hälsosyn (holistic), jämlikhet i hälsa (equitable), intersektoriell (intersectorial), hållbar utveckling (sustainable) och flera strategier (multistrategy). (Se Tillgren et al. 2014 s. 27) Det intersektoriella arbetet som en del av de sju hälsofrämjande principerna utgör tillsammans med bakgrundsinformation om mångprofessionellt samarbete en teoretisk referensram i detta masterarbete.

Världshälsoorganisationen (WHO) med sina samarbetspartners anser att mångprofessionellt samarbete inom utbildning och praktik är en viktig strategi för att lindra den globala arbetskrisen inom hälsovård. Samarbetspraxis sker enligt WHO när vårdpersonal med olika yrkesbakgrunder jobbar tillsammans med familjer, patienter, vårdare och samfund för att få fram bästa kvalitet på vården. Mångprofessionell utbildning sker då studerande från två eller flera yrkesgrupper lär sig om, av och med varandra för att möjliggöra ett effektivt samarbete och förbättra hälsoarbetet. Genom att utbilda studerande inom mångprofessionellt samarbete har studerande som färdig vårdpersonal bättre färdigheter i att utöva samarbete mellan olika professioner. En studiegrupp från WHO har gjort upp en handlingsram för mångprofessionell utbildning och samarbete. Handlingsramen erbjuder politiker idéer om hur implementera mångprofessionell utbildning och samarbete i sin

nuvarande kontext. Det finns ett stort intresse av att utveckla och satsa på det mångprofessionella samarbetet för att bemästra allvarliga kriser såsom HIV/AIDS, tuberkulos, vårdkostnader, naturkatastrofer, en åldrande befolkning och andra globala hälsoproblem. WHO räknar upp följande faktorer för att skapa effektiv mångprofessionell utbildning och arbete:

- Stödjande ledarskapspraxis
- Identifiera och stödja mästare
- Hitta lösningar för att förändra vårdpersonalens kultur och attityder
- En vilja att uppdatera, förnya och ompröva befintlig läroplan
- En ändamålsenlig lagstiftning för att minska utgörande hinder för mångprofessionellt samarbete

(WHO 2010 s. 7,14)

Tyngdpunkten i detta masterarbete handlar om mångprofessionalitet och samarbete. Begreppen definieras under kommande rubriker.

2.1 Mångprofessionellt samarbete

I tidigare forskningar som presenteras i kapitel 1.1 framkommer mångprofessionellt arbete i olika termer. Intersektoriellt, tvärsektoriellt, multiprofessionellt, interprofessionell, gränsöverskridande och sektorövergripande arbete har påträffats. I detta masterarbete används begreppet mångprofessionellt arbete och samarbete. Det mångprofessionella samarbetet granskas från de anställdas perspektiv.

Mångprofessionellt samarbete kännetecknas av att olika yrkesgrupper samarbetar med en gemensam uppgift eller ett gemensamt projekt. De är engagerade i gemensamma beslut, vilket innebär en integration av andra yrkesgruppers kunskaper och färdigheter.

Tillsammans skapar deltagarna/samarbetsparterna ny kunskap som ett resultat av de olika samarbetsparternas/deltagarnas kunskapsområden, en kunskap som man inte hade kunnat uppnå självständigt. En ökad kunskap utvecklas således gemensamt genom diskussioner och reflektioner mellan deltagarna om olika aspekter av patientens eller klientens

komplexa behov och hur tjänster kan utformas för att möta de behoven som finns. (Wil-lumsen 2017 s. 39)

Orden samarbete, samverkan och samordning används ofta som synonymer och är be-grepp som framkommer vid mångprofessionellt arbete. Ordet samverkan handlar om att verka tillsammans dvs., att åstadkomma eller uträtta något gemensamt. För ett gemensamt handlande inom välfärdssystemet är det nödvändigt att överskrida olika gränser. Gränsö-verskridan kan vara mellan olika samhällssektorer, organisatoriska, disciplinära, eller professionella. (Axelsson & Axelsson 2013 s. 18) Eriksson & Delve (2013 s. 103) belyser betydelsen av gemensamma värden i samverkan. Samverkan riskerar bli utan resultat om gemensamma värden eller en medvetenhet om de värden som motiverar och driver vård-arbetet saknas.

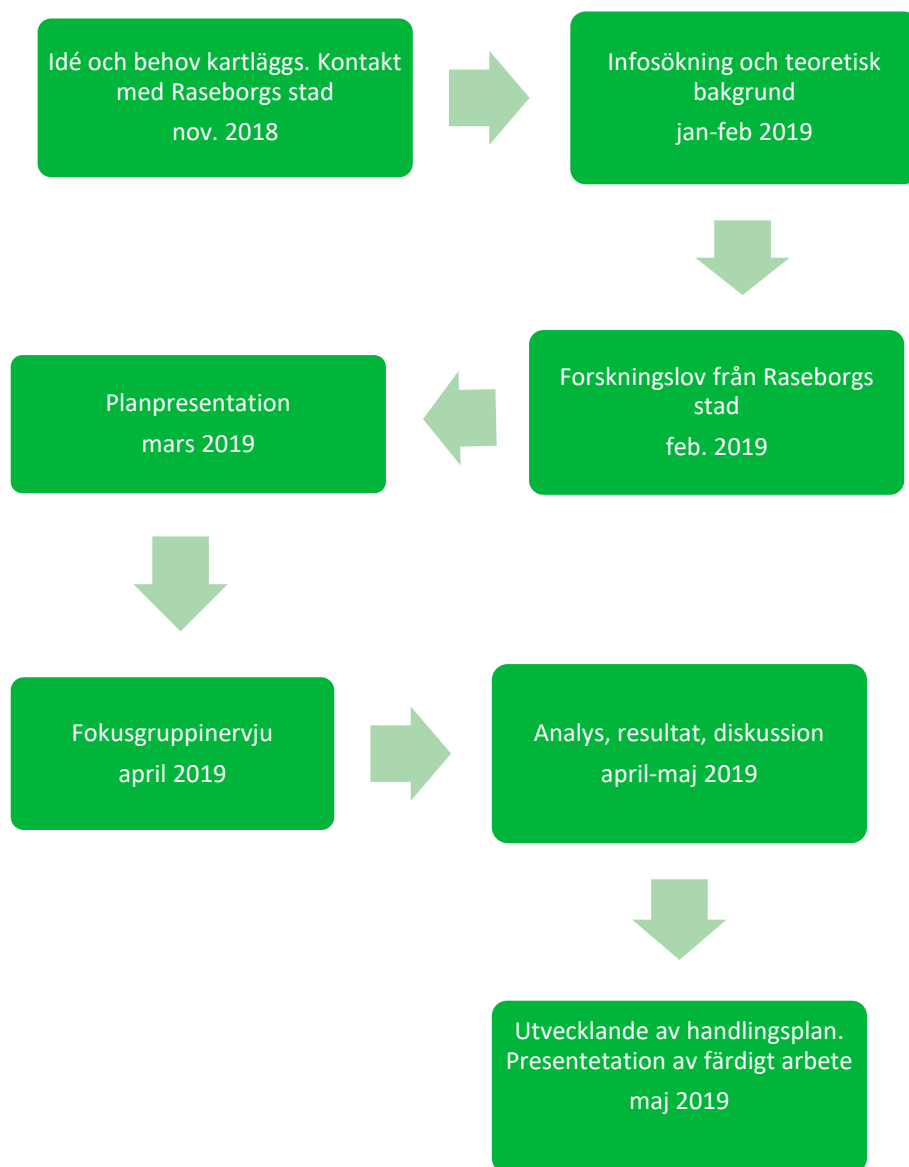
Parallellt till ordet ”samverkan” används i många studier ordet ”integration”. Ordet integ-ration definieras enligt svenska Akademiens ordlista (SAOL 2015) som: ”sammansmält-ning av olikartade delar till en helhet”.

3 METODIK OCH ARBETSPROCESS

Sökning av tidigare forskningar och artiklar kring mångprofessionellt samarbete har gjorts för att få en förhandskunskap om området. Litteraturöversikten har avgränsats till skrifter från Norden. Vissa sökord gav många träffar och då har artiklar som verkat ha högst relevans och lämpat sig bäst för att få svar på syfte och frågeställning till detta arbete använts.

Problemställning och frågeställning i en studie avgör långt hurudan metod som lämpar sig bäst att användas (Bryman & Bell 2017 s. 63). Utgående från masterarbetes syfte och frågeställningar är det relevant att göra en fokusgruppintervju med kvalitativ ansats. Fo-kusgruppintervjun görs med tre enhetschefer och en överskötare från Raseborgs stad. En intervjumetod förväntas ge en bra precision av hur mångprofessionellt samarbete fungerar mellan olika serviceenheter. Urvalet av informanter har föreslagits av uppdragsgivaren. Gemensamt för de valda enheterna är att de jobbar med barn, med hälsofrämjande insatser

och att de enheterna ofta har ett mångprofessionellt samarbete sinsemellan. I figur 2, sid 17, ses en beskrivning över masterarbetets arbetsprocess.



Figur 2. Masterarbetets process.

3.1 Fokusgruppintervju som datainsamlingsmetod

En öppen forskningsstrategi och att tonvikten under insamling och analys oftare bygger på ord än siffror är kännetecknande för en kvalitativ studie (Bryman & Bell 2017 s. 372). Den kvalitativa intervjun kan ses som en lärande process för både intervjuaren och intervjupersonen/personerna. Vid en gruppintervju samlas flera personer för att diskutera ett eller flera teman. Fokusgruppintervjuer lämpar sig väl då man vill ha en diskussion till stånd av ett eller flera ämnen. Ett mycket omfattande och stort tema har en tendens att spåra ur. Under intervjuens gång utbyts tankar och deltagarna får perspektiv och skapar mening medan processen pågår. Resultatet av intervjun är en produkt som deltagarna kommit fram till tillsammans. (Jacobsen 2012 s. 99–100) Målet med fokusgruppintervjuer är inte att nå samförstånd om ämnet som diskuteras utan att föra fram olika uppfattningar i en fråga (Kvale & Brinkman 2014 s. 191).

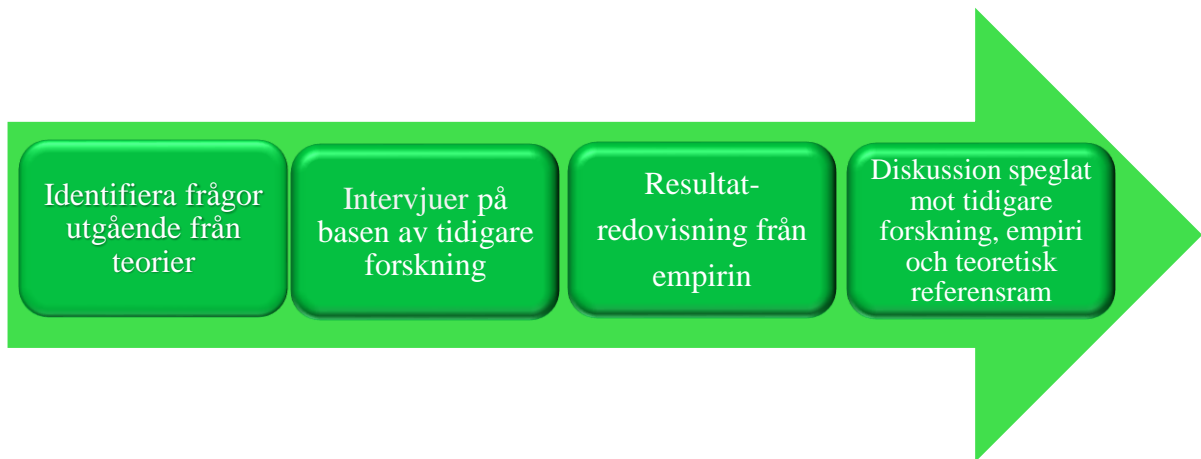
Ledaren för fokusgruppen kan kallas för moderator, facilitator, gruppleddare eller samtalsledare. Gruppleddarens uppgift är att hålla i trådarna för intervjun utan att vara alltför styrande. (Bryman & Bell 2017 s. 481–482) Gruppleddaren presenterar diskussionsämnen och försöker få alla deltagare att ge personliga åsikter i ämnet. Gruppleddaren är inte enbart den som ställer frågor, även deltagarna kan ställa frågor till varandra och föra fram åsikter. Intervjun kan liknas vid ett vardagssamtal, men i forskningsändamål har den ett syfte och en viss teknik. En halvstrukturerad intervju är varken ett öppet vardagssamtal eller ett slutet frågeformulär. (Kvale & Brinkman 2014 s. 45, 191) Fokus mot ämnet riktas med öppna frågor. Graden av öppenhet varierar, men vanligen är intervjun strukturerad till en viss grad. Enligt Jacobsen (2012 s.100–101) bör den kvalitativa intervjun inte vara helt ostrukturerad men inte heller så strukturerad att den består av på förhand bestämda svarsalternativ. Därför rekommenderas en intervjuguide över de tema som skall diskuteras. Guiden innehåller en översikt över de ämnen som kommer att behandlas.

3.2 Analysering av materialet

Analysering av den empiriska delen görs genom innehållsanalys med en abduktiv ansats. En figur på sid 20, har åskådliggjorts för att beskriva den abduktiva designen för detta arbete.

Analys av intervjudata börjar genom att skriva ut, det vill säga transkribera intervjun. Kvalitativ innehållsanalys fokuserar på tolkning av texter (Lundman & Hällgren Graneheim 2012 s. 187). Det är därför till fördel och stöd för bearbetning av texten ifall intervjuaren själv utför transkribering för att kunna höra till exempel pauser eller otydliga ord. I en studie med kvalitativ innehållsanalys krävs att det finns ett syfte med frågeställning, en studiedesign med planering för metoder av datainsamling, val av analysform samt utförande av analysen. (Danielson 2017 s.297) Kvalitativ innehållsanalys är till sin form beskrivande oberoende av tolkningsdjup. Dessutom är resultaten lätta att använda i olika kontexter. Ett analyschema eller en mall på dator underlättar kodande och kategoriserande av det utskrivna intervjumaterialet. (Danielson 2017 s. 292) Vid beskrivande av analysprocessen är analysenhet, domän, meningsenhet, kondensering, abstraktion, kod, kategori och tema centrala begrepp (Lundman & Hällgren Graneheim 2012 s. 189–190).

Den metodologiska ansatsen i kvalitativ innehållsanalys kan vara deduktiv och induktiv. Induktiv ansats innebär en förutsättningslös analys av texter baserad på intervjuer, medan deduktiv ansats utgår ifrån på förväg utarbetad modell eller teori (Lundman & Hällgren Graneheim 2012 s. 189–190). Induktion och deduktion är likväl inte uteslutande alternativ utan även en tredje ansats, abduktion, är möjlig. Abduktionen har en del drag av såväl induktion och deduktion, men är ändå inte en regelrätt kombination av dessa eftersom den tillför nya och helt egna moment. Liksom induktionen utgår abduktionen från empiriska fakta men beaktar även teoretiska förföresällningar som vid den deduktiva ansatsen. Under studieprocessens gång utvecklas dels det empiriska tillämpningsområdet stegvis och varvas dels med teorin. Det sker följaktligen en omväxling av teori och empiri där båda omtolkas stegvis i skenet av varandra. (Alvesson & Sköldberg 2008 s. 54–56)



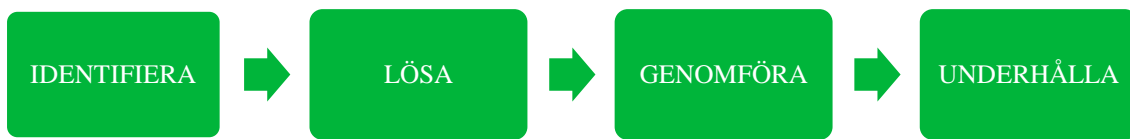
Figur 3. *Abduktiv design.*

Analyseringsprocessen förbereddes genom att lyssna på materialet flera gånger, därefter transkriberades intervjun. Det transkriberade materialet lästes igenom flera gånger varefter kodandet inleddes. Ett schema för att åskådliggöra hur det insamlade materialet har bearbetats och kategoriserats finns som bilaga 5.

3.3 Produktutveckling

Syftet med masterarbetet är att utveckla en handlingsplan för att förbättra mångprofessionellt samarbete. Handlingsplanen kan ses som en produkt eller ett förbättringsarbete.

Vid utveckling av en tjänst för att uppnå en produkt bör själva processen noteras. Tjänster tillkommer genom en process. Processen att bilda en tjänst kan ses som ett produktionssystem eller en produkt. (Ljungberg & Larsson 2001 s. 30) I detta masterarbete är produkten man vill uppnå en plan på ett förbättringsarbete. En förbättringsprocess beskrivs därav i figur 4 sid 21.



Figur 4. Förbättringsprocessen enligt Sörqvist 2004.

För att nå framgång i ett förbättringsarbete i en verksamhet är en av de viktigaste faktorerna att ha en tydlig förbättringsprocess. Figur 4 visualiserar en förbättringsprocess baserad på fyra processteg, identifiera, lösa, genomföra och underhålla. I fasen identifiera inhämtas information om verksamheten med avsikt att få en uppfattning om förbättringsmöjligheter. I följande fas är avsikten att lösa problem och fastställa en lösning. Efter att problemet är identifierat påbörjas genomföringsfasen där meningen är att implementera lösningen i verksamheten. Sista fasen, underhålla, går ut på att säkra och bevara förbättringarna. (Sörqvist 2004 s. 121–122)

För att lyckas med en förbättringsprocess poängteras attityder och kunskaper hos ledning och medarbetare. Likaså bör förbättringsprocessen anknytas till verksamhetens övergripande strategier och mål (Sörqvist 2004 s. 141).

3.4 Etiska överväganden

Målet med forskningsarbete är att få fram kunskap som är så trovärdig som möjlig samt att arbetet håller hög kvalitet och inriktar sig på de väsentligaste frågorna (Patel & Davidson 2011 s.62). Hela detta masterarbete eftersträvar att följa Arcadas etiska principer (2014) och Forskningsetiska delegationens föreskrifter för god vetenskaplig praxis (TENK 2009). Enligt Forskningsetiska delegationens anvisningar (2009 s. 5, 10–11) bör respekt för informantens självbestämmanderätt, undvikande av skador och personlig integritet och dataskydd följas.

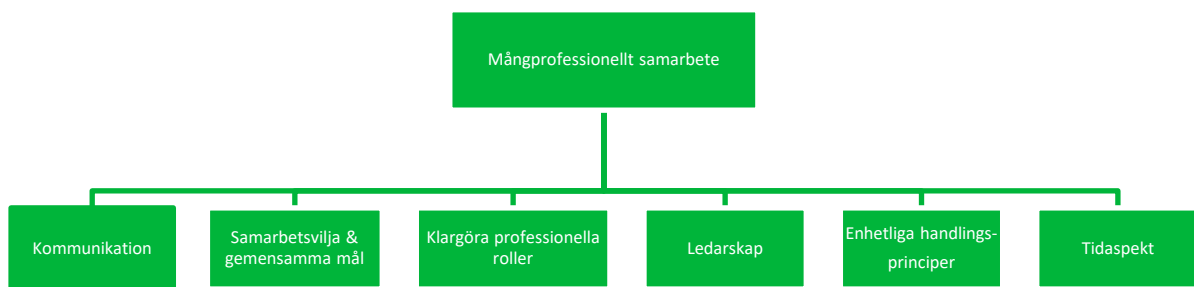
Planen för mastersarbete har genomgått en etisk förhandsgranskning av handledaren. Ett forskningslov har erhållits från Raseborgs stad, samt en anhållan om att få intervjua

personal. En träff har ordnats med enhetscheferna och överskötare som i detta arbete är informanter. Informanterna har fått ta del av arbetets syfte och muntligt blivit tillfrågade om de vill delta i studien. De har även blivit upplysta om frivilligt deltagande och att ett informationsbrev och informerat samtycke skickas till dem innan intervjutillfället. Genom ett informerat samtycke får informanterna i gruppintervjun veta arbetets huvudsyfte, vad den information de ger kommer att användas till och att medverkan är frivillig (Jacobsen 2012 s. 32–33, 103). Utöver samtycke, framkommer i informationsbrevet konfidentialitet, integritet och att insamlad data kommer att behandlas så att obehöriga inte kan ta del av den. Med konfidentialitet menas att privat data som kan identifiera informanterna inte kommer att tas upp (Kvale & Brinkman 2014 s. 109). Risken att kunna identifiera informanterna kan vara ett problem vid kvalitativa studier då man har ett litet urval (Jacobsen 2012 s. 35). I detta arbete kommer intervjun att bestå av tre enhetschefer och en överskötare det vill säga att det kan vara praktiskt möjligt att identifiera enskilda personer. Skribenten garanterar att personuppgifter inte kommer att spridas och vid presentation av resultatet vidtas åtgärder så att utomstående inte kan identifiera enskilda individer. Intervjumaterialet kommer att behandlas omsorgsfullt och sparas så att endast skribenten har tillgång till det. Intervjumaterialet förstörs då arbetet är färdigt. Resultaten och en presentation av arbetet när det är klart i sin helhet kommer att hållas för de intervjuade.

4 RESULTATREDOVISNING

I det här kapitlet redogörs resultaten från fokusgruppdiskussionen med en abduktiv kvalitativ innehållsanalys. Informanterna i diskussionsgruppen fick inledningsvis diskutera och svara på frågor enligt intervjuguiden, se bilaga 3. Informanterna fick en kort presentation av de väsentligaste komponenterna för mångprofessionellt samarbete som skribenten sammanställt på basen av tidigare studier, se figur 1 sid 13. I slutet av intervjun fick informanterna plocka ut bland komponenterna de tre teman de anser som viktigast, först enskilt och sedan tillsammans. De teman de enades om tillsammans var kommunikation, samarbetsvilja och gemensamma mål samt klargörande av de professionella rollerna. Informanterna uppgav att de hade svårigheter att välja enbart tre komponenter, de hade även velat ha med stödjande organisation, enhetliga handlingsprinciper och ledarskap.

Resultatet av hela intervjun presenteras nedan enligt teman. Intervjun har transkriberats och därefter analyserats med hjälp av ett schema (bilaga 5) innefattande kondenserad meningsenhet, kod och tema. Utöver kommunikation, samarbetsvilja och gemensamma mål, och klargörande av de professionella rollerna har följande teman bildats: ledarskap, enhetliga handlingsprinciper och tidsaspekt. Dessa teman åskådliggörs nedan i figur 5.



Figur 5. Teman för mångprofessionellt samarbete.

4.1 Mångprofessionellt samarbete

Gruppen inleder med att få diskutera hurdan samarbete de har mellan enheterna för tillfället. På basen av informanternas diskussion framgår att vissa yrkesgrupper kräver och är beroende av ett mångprofessionellt samarbete. *”Jag tycker att vi har ett ganska bra samarbete. Vi är beroende av ett mångprofessionellt samarbete.”* Däremot varierar djupheten i samarbetet mellan olika enheter. *”När vi pratar om mångprofessionellt samarbete, så har vi ju det nog egentligen med alla, sen hur nära vi har det är en annan sak. Men vi är liksom beroende av varandra.”*

”När vi lediganslår en befattning så lyfter vi oftast upp det mångprofessionella och vi har också haft det som frågor i intervjuerna. De flesta som söker lyfter upp det mångprofessionella som en intressant sak. Vissa yrkesgrupper kräver att det skall finnas

mångprofessionalitet.” Inom ramen för de representerade enheterna jobbar man aktivt för mångprofessionellt samarbete och har det som ett naturligt arbetssätt. ”*Inom vår egen administrativa låda som är hälsovårdstjänster så jobbar vi ganska målmedvetet på samarbete med individen i fokus, i det här fallet barn, och plockar in den expertis man behöver. Vi gör det på daglig basis så det är ett naturligt arbetssätt. Och det är ett jätteviktigt arbetssätt.*” Alla deltagare framhäver på olika sätt att det mångprofessionella arbetssättet är viktigt. ”*Man kan inte vara expert på alla områden och det är ju därför det finns olika professioner, att man kan hjälpa varandra.*” En annan informant fortsätter:

”Allt börjar vara så komplext i dagens värld och vi behöver få inputs från flera professioner för att få ett bra resultat eller beslut.”

Under diskussionens gång framkommer att man lagt märke till att mångprofessionellt samarbete poängteras mera i utbildningarna än tidigare. ”*Det som är positivt är att även om mångprofessionellt arbete har funnits så betonas det nu mera i utbildningarna. Man märker det hos studeranden och också i ledarskapsutbildningarna så är det mera det mångprofessionella synsättet.*” En annan informant håller med. ”*Det är arbetslivets ansvar att ta emot det här arbetssättet och låta det växa och gro.*”

4.1.1 Kommunikation

Kommunikation var ett tema alla i gruppen enhälligt valde. Kommunikation och öppen diskussion var begrepp som regelbundet kom upp under hela intervjuens gång. Här följer några citat som kan anknytas till temat kommunikation.

”En bra regel för samarbete är det att inte en dikterar vad och hur man skall göra utan att man diskuterar och kommer till en koncensus tillsammans. Fastän man kanske inte godkänner alla delar men det är ju liksom kommunikation och man kommer fram till nånting. [...] i ett gott samarbete kompromissar man.”

Gruppen diskuterar samstämmigt att det är lättare att jobba med vissa än med andra.

”Vissa är det lättare att samarbeta med än med andra, så brukar det vara, men jag upplever nog att det är ganska lätt att samarbeta.” Vidare framhålls och får medhåll av de

övriga att samarbete inte alltid går som man vill och att det kan accepteras bara man får en motivering varför. ”Jag förväntar mig inte alltid att få ett ja-svar heller, men jag vill ha en motivering nog.” En annan uttrycker såhär: ”Det att alla inte alltid är av samma åsikt är inte heller utvecklande på något sätt, om alla alltid tycker lika för då kommer man inte vidare...”

”Det är viktigt att vi sprider och tar emot kunskande för det kan bara berika.”

Öppenheten i kommunikation och respekt betonas flera gånger. ”Det finns många olika referensramar hur man jobbar och att mötas och det kräver nog en ganska öppen dialog”. En annan informant fortsätter ”Om man istället kunde sträva mot öppenhet och respekt.”

”Direkt kommunikation är viktigt, inte per e-post.” Varefter skratt hörs bland informanterna. En annan fortsätter: ”Nej, absolut inte per e-post, utan rak och tydlig kommunikation med en respekt mot den andras kunskande och mot sitt eget.” Informanterna tillfrågades om de har erfarenhet av kommunikation per e-post, varav ett svävande och mera allmänt svar fås. ”När människor har mycket att fundera på så kan saker och ting missuppfattas.” En annan informant säger: ”Det har lite med tidsanvändningen att göra, man knappas iväg e-post hastigt och så blir det långa radramsor som ingen egentligen till slut vet vad handlar om.”

4.1.2 Samarbetsvilja och gemensamma mål

Samarbetsvilja och gemensamma mål var ett annat tema som alla informanter i diskussionsgruppen valde. En informant motiverar valet samarbetsvilja och gemensamma mål som ett av de tre temana så här: ”Det är nog härifrån som samarbetet till stora delar startar det vill säga att man vill samarbeta och att man har gemensamma mål.”

I gruppen talades det också om samarbetsvilja och gemensamma mål enligt följande:

”För det är ju alltid viktigt att komma ihåg att vi alla samarbetar för samma mål, till exempel. en välmående mamma, förälder eller ett välmående barn, studerande eller skolbarn.

”Jag tänker att det inte kan vara fast i några vissa personer för hurdan vård eller hjälp en enskild individ får. Att hur den samarbetar och hur den är beredd att samarbeta. Utan det måste vara ett arbetssätt som alla arbetar och funderar efter.”

I gruppdiskussionen uppges att mångprofessionellt samarbete är något man jobbar på och att det fungerar lättare med vissa, ändå ser man att det finns behov av att utveckla samsarbetsfrågan. Så här diskuterade man om den saken:

”Jag tänker att dom man har ett naturligt samarbete med i frågor så är det lätt att bygga samarbete men jag hävdar fortfarande att det finns utmaningar. Man prioriterar kanske inte alltid samarbete alla gånger och ger det inte den tid som det skulle behövas för att plocka fram de personer som behövs kring ett enskilt fall eller hitta rätt arbetssätt för att utveckla samarbete vidare.”

”Men samarbetet med till exempel bildningen och i synnerhet småbarnspedagogiken och social sidan behöver vi nog jobba på, där skulle jag säga att det inte är optimalt nu.”

Därtill uppger informanterna att det finns gränsområden och brist på förståelse. *”Det finns gränsområden man borde utveckla och få substans i olika saker...”*

”Det är någon slags brist på förståelse som är ett hinder för samarbete och det blir istället frustrationer...” Att respektera andras yrkesgrupper tas också upp. *”Det optimala i ett mångprofessionellt arbete är att man kan komplettera varandra och komma till en konsensus. Jag tycker att det fungerar bra, det är andra yrkesgrupper som mera borde börja respektera varandra lite mera.”*

4.1.3 Klargöra professionella roller

Att klargöra de professionella rollerna var ett tema som inte alla informanter valt ut som en av de tre viktigaste tema, utan här diskuterade de sig fram till temat genom motiveringar. Två i gruppen hade klargörande av professionella roller. Tre i gruppen enades snabbt om att ha med klargörande av professionella roller medan den fjärde informanten gärna skulle ha haft med stödjande organisation och det motiverades med att om man inte har en stödjande organisation så går det inte att ha ett samarbete. En annan instämde att stödjande organisation är mycket viktigt men att den informanten ser det som att samarbetsvilja och gemensamma mål innefattar också att organisationen har samarbetsvilja.

Att känna till varandra och veta var ens samarbetspartners sitter uppger informanterna som en faktor som underlättar mångprofessionellt samarbete. *”Det är en fördel att jobba i samma hus. Sen är det också en fördel att veta vem det är och vara alla finns, det underlättar samarbetet.”* Inom ramen för professionella roller diskuteras ovetskap om den andras yrke som ett hinder för samarbete. *”Jag skulle säga att ett av de största hindren är att vi inte vet vad den andra gör och då blir det ju ett hinder för samarbete.”* De andra instämmer och säger:

”Gällande samarbete tror jag det är viktigt att man vet vad den andra gör och vad den andras kompetens är, annars blir det lätt en massa överlappningar och du vet inte riktigt vad kaveri håller på med och så gör du kanske något liknande.”

”Man har en uppfattning om vad den andra gör men inte kan du alltid säga vad gör den människan helt enkelt, vad är den andras arbetsuppgifter.”

Det diskuteras vidare att det bör finnas en kartläggning över allas arbetsuppgifter så att det inte blir så att man ser snett på varandra. *”Det måste diskuteras så att man skall kunna se skillnader och satsa rätt så att det inte blir så att man tittar snett på varandra och tycka att du är inne på mitt område.”* Det argumentet får medhåll av en annan och efter det kommer resursering på tal. *”Det är den stora kartläggningen på något sätt som alla borde ha klar för sig, vem gör vad och i vilket skede kopplas var och en in.”* ..

”Där kommer vi in på en annan fråga som förman och det handlar om hur resursering, hur vi använder våra resurser på bästa sätt. Att man har behoven klargjort och här kommer vi till arbetsfördelning.”

Därtill att känna till vad behoven är. *”Det är en viktig sak, att vad är behovet och kan någon annan erbjuda det.”*

4.1.4 Enhetliga handlingsprinciper

Att ha enhetliga handlingsprinciper anses vara viktigt, men alla är överens om att en viss sorts individualitet ändå bör finnas. En i gruppen hade valt enhetliga handlingsprinciper som ett av de tre teman de ombads välja ut. På följande sätt diskuterade man om den saken:

”När det gäller mångprofessionellt samarbete tycker jag det är extremt viktigt med enhetliga spelregler. Att det inte blir så att ena dagen gör vi så och den andra dagen så.”

”Att man har klara riktlinjer och eventuellt kriterier som alla ger ett mångprofessionellt godkännande.” Här kontrasteras med klara riktlinjer och individualiteten betonas, något alla i gruppen håller med om.

”Jag tycker det i all ära är jätte viktigt med enhetliga handlingsprinciper men det måste alltid vara individuellt i alla fall.”

”Vi kan inte ha all round principer som tillämpas på alla. Utan det måste finnas en viss flexibilitet.” Gruppen är överens om att riktlinjer kan man ändå alltid ha.

4.1.5 Ledarskap

Gruppen fick en fråga om ledarskapets och organisationens betydelse för mångprofessionellt samarbete. Ledarskapskategorin skulle några ha velat ha med på fjärde och femte plats inom ramen för de viktigaste temana för ett lyckat mångprofessionellt samarbete.

Ledaren anses vara den som har en helhetsblick och att det är viktigt att som förman ge möjligheter. *”Jag tänker nog att det är ledarens ansvar att möjliggöra och kanske se till att det finns forum för samarbete och öppna upp det.”* Ledaren är också den som ses som en rollmodell. *”Och så måste vi komma ihåg att förmannen är en rollmodell för att visa hurudan arbetskulturen i gruppen är.”* Ledarskapet anses komma från ledningsgrupper nedåt. *”När vi tänker på ledarskapets roll så det kommer nog från toppen riktigt och så fortplantar det sig nedåt.”* Varefter det betonas från arbetsgivarhåll att ge de anställda möjligheter. *”Jag tycker att det är viktigt att man som förman från arbetsgivarhåll och ledarskapssidan att ge människor möjlighet och får jobba på ett sätt som liknar dem själva och som dom ser att är nyttigt. Att inte allt styrs heller. Man måste våga ge grönt ljus.”*

4.1.6 Tidsaspekt

Tidsaspekten påtalas på olika sätt under intervjuens gång. Att ha färdigt utsatta tider för mångprofessionella träffar och regelbundenhet anses viktigt. Här följer några citat.

”Gällande rehabiliteringsklienter har vi har mångprofessionella samarbetsmöten månatligen. Vi som träffas är en sammansättning av olika professioner och till vissa möten kan man sammankalla andra professioner som kanske inte alltid är med.”

Speciellt vid enheter där man redan inom den egna enheten samarbetar mycket lyfts det upp att det kan vara en stor utmaning att hitta tider för mångprofessionella möten. *”Tidsaspekten är den stora utmaningen när man har många olika kontakter. Vi har nyligen diskuterat att det borde finnas färdigt insatta tider i kalender så att det blir en regelbundenhet för att få det och fungera, annars blir det lätt så att det går väldigt lång tid fram innan man kan träffas.”*

En annan informant kontrar med att man inte alltid kan ha tiden som en ursäkt och lyfter fram resursfrågan. *”Det är kanske inte alltid en ursäkt att man har jätte bråttom hela tiden, för man får inte mindre bråttom med att stanna upp och fundera på vad man gör och använda sina resurser på rätt sätt och det är inte bara sina egna resurser utan det är också andras resurser som jobbar kring samma frågor.”*

I slutet av intervjun avslutar en informant med en slutkläm för att sammanfatta det centralaste med mångprofessionellt samarbete. ”Vi har alla olika kunskap och det är lika viktigt. Man måste se den andras kunskap som en rikedom och inte som ett hot. Ingens kunskap är viktigare än någons annans utan samlar man ihop allas kunskap får man en ganska bred palett. För ensam kan man inte allt.”

4.1.7 Sammanfattning av resultatet

Informanterna för de representerade enheterna uppger att man aktivt jobbar för mångprofessionellt arbete och ser det som viktigt. Mångprofessionellt samarbete förlöper smidigt med de enheter som har det som ett naturligt arbetssätt. Man ser dock att det finns gränsområden och ett behov av förbättringar, i synnerhet med vissa enheter som inte var representerade i denna fokusgrupp. Förståelse och respekt för varandras kunnande anses vara viktigt, likaså att ge tid för samarbete och att fundera på resursering och arbetsfördelning. Informanterna kom tillsammans fram om kommunikation, samarbetsvilja och gemensamma mål samt klargörande av professionella roller som de tre viktigaste temana. Ledarskap och enhetliga handlingsprinciper togs också upp inom ramen för de mest centrala teman för ett lyckat mångprofessionellt samarbete.

5 PRODUKTPRESENTATION

En handlingsplan för utvecklande av mångprofessionellt samarbete inom social-och hälsovård i Raseborg har sammanställts på basis av resultatet i masterarbetet. Målet är att handlingsplanen skall fungera som ett arbetsredskap för utvecklande av mångprofessionellt samarbete. Handlingsplanen som finns illustrerad på sid 33, figur 6, består av workshops baserat på de viktigaste teman som framkommit av informanterna i fokusgruppintervjun.

Handlingsplanen har arbetats fram genom en process som kan liknas vid Sörqvists (2004) förbättringsprocess, dvs. identifiera, lösa, genomföra och underhålla, se figur 4 sid 21.

Processen inleddes med att söka information och att få en förståelse för mångprofessionellt samarbete. Vid nästa skede som kan liknas vid fasen lösa, genomfördes en fokusgruppintervju med enhetschefer från Raseborgs stads hälsovårdstjänster i avsikt att få veta vad de anser är viktigast med mångprofessionellt arbete och vad som möjligen kan förbättras. Genom fas tre har en handlingsplan kunnat genomföras och utvecklas som ett resultat av tidigare forskning, teoretisk referensram och resultat av fokusgruppintervju. Handlingsplanen kommer att presenteras för uppdragsgivaren. Den sista fasen underhålla, ligger i uppdragsgivarens intresse huruvida de vill ta del av och upprätthålla det förslag för att förbättra mångprofessionellt samarbete den utvecklade handlingsplanen ger.

I handlingsplanen föreslås tre olika workshops med olika teman. Informanterna i fokusgruppintervjun ombads i slutet av intervjun välja de tre viktigaste teman för mångprofessionellt samarbete. De valda temana blev kommunikation, samarbetsvilja och gemensamma mål samt klargörande av professionella roller. Informanterna ansåg att det var svårt att välja enbart tre komponenter och hade även velat ta med ledarskap och stödjande organisation. Vidare tyckte en informant att samarbetsvilja och gemensamma mål och klargörande av professionella roller mycket går in i varandra.

Workshop ett, som har som målgrupp såväl anställda som förmän, har temat kommunikation. Den workshopen föreslås bestå av gästande föreläsare om ämnet. Isoherranens (2012) avhandling om utvecklande av mångprofessionellt samarbete föreslås som förhandsmaterial.

Workshop två består av såväl samarbetsvilja och gemensamma mål samt klargörande av professionella roller och riktar sig till anställda och förmän över enhetsgränserna. Tanken i workshop två är att genom interaktiva övningar med andra enheter lära känna varandra och få en förståelse för varandras arbetsuppgifter. Rautios (2014) forskning om hälsovårdarnas och familjearbetarnas syn på samarbete rekommenderas som förhandsmaterial. Genom att slå ihop komponenterna samarbetsvilja och gemensamma mål med klargörande av professionella roller fås plats för ledarskapstemat i workshop tre.

Workshop tre fokuserar på ledarskap. Ledarskapet har kommit upp som en viktig komponent av informanter, via tidigare forskning (Collin et al., Frykman et al., Willumsen

et al. & Thylefors), och stärks dessutom genom att det i WHO:s (WHO 2010) strategier för fungerande mångprofessionellt samarbete räknas upp stödjande ledarskapspraxis. Workshop tre är riktad till de som jobbar i en förmansposition. Till förhandsuppgift rekommenderas att göra Bolmans (2010) test för att bekanta sig med sitt eget ledarskapsperspektiv. Att som förman känna till att det finns olika perspektiv och ledarskapsstilar kan bidra till en bättre förståelse för hur leda och bemöta sina anställda.

HANDLINGSPLAN FÖR MÅNGPROFESSIONELLT SAMARBETE

Raseborgs stad, Hälso-och sjukvård

Syftet med workshopparna är att öka medvetenheten om vikten av ett fungerande mångprofessionellt samarbete. Målet är att förbättra mångprofessionellt samarbete och kommunikation, utifrån de viktigaste temana som uppkommit i en fokusgruppintervju 1.4.2019.

Workshop 1

Tema: Förstår du inte vad jag säger?

- En gästföreläsning om kommunikation

-Målgrupp: anställda och förmän

-Förhandsmaterial:

- Isoherranen K., 2012. *Unka vai mahdollisuus- moniammatilista yhteistyötä kehittämässä*

-Diskussion i grupp och reflektion

Workshop 2

Tema: Vem är du och vad gör du ?

- En interaktiv övning för klargöra roller, samarbetsvilja & gemensamma mål

-Målgrupp: anställda och förmän över de egna enhetsgränserna

-Förhandsmaterial:

- Rautio, S., 2014 *Kumppanuus ja moniammatillinen yhteistyö neuvolan perhetyössä*

-Interaktiva övningar och reflektion

Workshop 3

Tema: Ledandets olika perspektiv

- En föreläsning om ledarskapets betydelse för ett lyckat mångprofessionellt samarbete

-Målgrupp: Förmän

-Förhandsuppgift:

- Bolmans test: Frames Quick Self-Rating Scale
http://www.leebolman.com/frames_selfrating_scale.htm

-Diskussion och reflektion

Figur 6. Handlingsplan.

6 DISKUSSION

I detta kapitel diskuteras masterarbetets metodval och resultat innefattande styrkor och svagheter. En handlingsplan för utvecklande av mångprofessionellt samarbete presenteras åt uppdragsgivaren, Raseborgs stads hälsovårdstjänster. Resultaten från intervjun delas upp och diskuteras i två kapitel enligt masterarbetets forskningsfrågor. Diskussionsdelen avslutas med en sammanfattning av masterarbetet med förslag till fortsatta studier inom området.

6.1 Resultatdiskussion

I detta kapitel diskuteras den empiriska delen av arbetet, det vill säga resultaten från intervjun, med den teoretiska referensramen och med fynd från tidigare forskningar. Forskningsfrågorna: *Vad är viktigt för ett lyckat mångprofessionellt samarbete* och *Hur kan mångprofessionella team arbeta för att förbättra mångprofessionell kommunikation?* är utarbetade för att besvara masterarbetets syfte, att presentera en handlingsplan för mångprofessionellt samarbete i Raseborgs stads hälsovårdstjänster.

Mångprofessionellt samarbete är ett viktigt tema och får belägg från många. Informanterna i fokusgruppen anser att mångprofessionellt samarbete är ett ämne som man aktivt jobbar med och håller på att förbättra men att utmaningar ännu finns. Att mångprofessionellt arbete är ett aktuellt tema påtalas även från WHO (2010) som ser mångprofessionellt arbete som en förutsättning att rå på kriser globalt så som HIV/AIDS, tuberkulos, vårdkostnader, en åldrande befolkning och andra globala hälsoproblem. Utöver det står det sektorövergripande arbetet som en delprincip för hälsofrämjande arbete (Tillgren et al. (2014 s. 27).

Ur den empiriska delens analyserade material framkom, utöver en allmän beskrivning av mångprofessionellt samarbete, följande tema: kommunikation, samarbetsvilja och gemensamma mål, klargörande av professionella roller, enhetliga spelregler, ledarskap och tidsaspekt som klart betydande för ett mångprofessionellt samarbete. Tre teman, kommunikation, samarbetsvilja och gemensamma mål samt klargörande av professionella roller

föreföll sig som givna teman i och med att det var de teman informanterna tillsammans valde ut som de viktigaste temana för lyckat mångprofessionellt samarbete. Resultaten från fokusgruppintervjun korrelerade till stor utsträckning med vad som framkommit ur tidigare forskningar. Utöver de nyss nämnda temana för mångprofessionellt samarbete, så framkommer ur tidigare forskningar även teman som stödjande organisation (Isoheranen 2012), information och dokumentation av patientdata samt utbildning och handledning i teamarbete (till exempel Nummenmaa 2011), vilka inte fick någon större uppmärksamhet i intervjun. Dokumentationens betydelse har konstaterats i bland annat Isoheranens avhandling. Därtill framkommer det om samma ämne, i forskningen gjord av Collin et al. (2012) att problem med informationsflödet, inkonsekventa handlingsprinciper och problem med patientdatasystemet leder till ofullständig information.

6.1.1 Vad är viktigt för ett lyckat mångprofessionellt samarbete?

Till följande diskuteras vad som är viktigt för ett mångprofessionellt samarbete. Det konstaterades i fokusgruppintervjun att samarbetet med de enheter man har ett naturligt samarbete förlöper bra, och att man vet vem man skall kontakta och jobba med underlättar för ett samarbete. Att bekantskap bidrar till att kontakten är lätt och naturlig i mångprofessionellt arbete stöds av Rautio (2014). Vidare, att man vet vad den andra gör lyfts upp både i intervjun och i tidigare forskningar, därav har temat klagande av professionella roller formats. I intervjun diskuteras man kring tidsanvändningen, där en informant menar att tidsbrist utgör en utmaning att hitta tider för mångprofessionella träffar. En annan informant hävdar däremot att även om man har tidsbrist, så kan man inte konstant ha tidsbrist som en ursäkt utan istället bör man tänka på hur man använder sig av sina resurser. Tidsbristen har Collin et al. (2012) tagit upp i sin forskning men kopplar den till att tidsbristen bland annat kan utgöra ett hinder vid överföring av patientdata. Det är aningen förvånande att ämnet om patientdata och dataöverföring inte togs upp och diskuterades av informanterna under intervjuens gång. Ingen av informanterna lyfte uttryckligen fram något om patientdata och informationsflödet. En möjlig orsak till det kan vara att frågeställningen i intervjun var uppbyggd så att det ämnet inte direkt var aktuellt.

Att ha en stödjande organisation hade en informant gärna valt då de ombads välja ut tre viktigaste komponenter för mångprofessionellt arbete. Tillsammans nådde ändå informanterna en koncensus där man debatterade kring att stödjande organisation kan tänkas ingå i samarbetsvilja och gemensamma mål. Man resonerade att utan en stödjande organisation är det svårt att ha samarbetsvilja och gemensamma mål. Motsvarande resultat framhålls av Isoherranen (2012) att ständigt stöd av organisationen behövs, särskilt då det sker omändringar av handlingsprinciper och organisatoriska förändringar. I samband med diskussionen kring stödjande organisation diskuterades även ledarskapets roll för ett lyckat mångprofessionellt samarbete. Bland annat Frykman et al. (2014) konstaterar att för möjliggörande av ett mångprofessionellt samarbete är ledarskapets betydelse viktig.

6.1.2 Hur kan mångprofessionella team arbeta för att förbättra mångprofessionell kommunikation?

Att kommunikation är en väsentlig del kommer upp såväl ur tidigare forskning som av informanterna. Av resultatet ur fokusgruppintervjun poängteras direkt och tydlig konversation framom e-post för att undvika missförstånd samt en eftersträvan av öppenhet och respekt för varandra. Även Rautio (2014) skriver om att öppenhet i informationsflödet bidrar till smidigt arbete. En informant påtalar att det är viktigt att man kompromissar, även om man inte godkänner alla delar men det att man kommer fram till en koncensus tillsammans ses som en god kommunikation. Enhetliga handlingsprinciper uppmärksammas också i intervjun, så att man inte gör på ett visst sätt ena dagen o en annan dag på ett annat sätt. Samma aspekter betonas av såväl Blomqvist och Engström (2012) och Isoherranen (2012). De menar att det är viktigt med standardiserade system där gemensamma spelregler bestäms. Collin et al. (2012) konstaterar likaså att enhetliga instruktioner stöder hela arbetsgemenskapen och underlättar speciellt för nya arbetstagare.

Informanterna anser att samarbetsvilja och gemensamma mål är ett viktigt tema för fungerande mångprofessionellt samarbete. Samtidigt konstaterar de att det finns gränsområden till andra enheter som behöver utvecklas. Även Nummenmaa (2011) belyser problematiken kring gränser och ovilja att samarbeta med andra parter inom förvekligande av mångprofessionellt samarbete.

Vid WHO (2010) belyser man utbildning åt studerande inom mångprofessionellt samarbete och att det bidrar till färdigheter att utöva samarbete mellan olika professioner i arbetslivet. Motsvarande resultat framkommer i Isoherranens avhandling där det konstateras att det är viktigt att få utbildning i teamarbete och samarbete redan under studietiden för att i arbetslivet ha kunskaper att arbeta mångprofessionellt. Detta tema diskuterades endast i en liten grad i fokusgruppintervjun men det kom upp att man tyckte att det märks bland studeranden att det numera betonas i utbildningarna och att det är arbetslivets ansvar att ta emot det arbetssättet.

6.2 Metoddiskussion och kritisk granskning

Valet av fokusgruppintervju som metod var från första början ett naturligt val till den här typen av masterarbete. Syftet med masterarbetet var att utveckla en handlingsplan för Raseborgs stad. En fokusgruppstudie lämpade sig bra eftersom resultatet baserar sig på vad informanterna kommit fram till tillsammans och handlingsplanen blir därmed specifikt utarbetad för uppdragsgivaren. Meningen med fokusgruppintervjuer är som känt inte nödvändigtvis att nå samförstånd utan att få fram olika uppfattningar i en fråga (Kvale & Brinkman 2014 s. 191). Observationsstudier eller frågor via enkäter kunde möjligen ha använts som metoder till detta arbete. Alternativt hade observationsstudier kunnat användas som en komplettering till fokusgruppintervjun.

Forskningsfrågorna och syftet i masterarbetet har besvarats med hjälp av tidigare forskning av området samt av fokusgruppintervjun. För att få ett större djup i studien och kunna jämföra resultat skulle det ha varit intressant att intervjua flera fokusgrupper och från olika enheter. Resultat från tidigare studier och fokusgruppintervju var i detta masterarbete väldigt överensstämmande, i synnerhet kommunikation, samarbetsvilja och gemensamma mål och klagörande av professionella roller. Utöver det nåddes eniga resultat om ledarskapets betydelse, tidsaspekten och enhetliga handlingsprinciper.

Mångprofessionellt samarbete poängteras från tidigare forskning, WHO (2010) och informanter. Informanterna konstaterar att även om mångprofessionellt samarbete är en

naturlig del av nuvarande arbetssätt finns det ett behov av utveckling. Därmed kan det konstateras att arbetslivsrelevansen är påtaglig.

6.2.1 Arbetsprocessen och analysering av materialet

Arbetsprocessen har följt ett logiskt förlopp med en kvalitativ ansats. En beskrivning av masterarbetets process har illustrerats på sid 17, figur 2. Citat har tagits med i resultatredovisningen och ett analyschema finns med som bilaga 5 för att tydliggöra kategoriserandet av resultatet. Tidtabellen för hela arbetsprocessen bör nämnas att var lite onödigt kort. En längre tidsperiod hade eventuellt möjliggjort att intervjua flera fokusgrupper. Urvalet av informanter var emellertid något som beslöts i samråd med uppdragsgivaren.

Resultatet har tillkommit såväl från tidigare studier och fokusgruppintervju. En abduktiv design valdes eftersom materialet har analyserats och varvats med varandra. Intervjun har dels byggts upp av tidigare forskning i och med att informanterna i fokusgruppen ombads välja ut tre teman av de komponenter för mångprofessionellt samarbete, som framställts ur tidigare forskningar. Dels har analyserandet av intervjun haft ett inslag av ett induktivt inslag, se bilaga 5. Den valda designen, abduktiv design, lämpar sig eftersom analyserandet i detta masterarbete har inslag av såväl induktiv design som deduktiv. Vid abduktiv design utgår man från empiriska fakta med en förutsättningslös inställning men tänker även på teoretiska förföreställningar, det sker sålunda en tolkning i en växling av teori och empiri (Alvesson & Sköldberg 2008).

6.2.2 Validitet

Under denna rubrik diskuteras validiteten, det vill säga trovärdigheten i masterarbetet. Att få fram kunskap som är så trovärdig som möjligt samt att arbetet håller hög kvalitet och fokuserar på de viktigaste frågorna är målet med forskningsarbete (Patel & Davidson 2011 s.62).

En handlingsplan för utvecklande av mångprofessionellt samarbete har sammanställts och åskådliggjorts i figur 6 sid 33, sålunda kan konstateras att syftet med masterarbetet har nåtts. Även forskningsfrågorna *Vad är viktigt för ett lyckat mångprofessionellt samarbete?* och *Hur kan mångprofessionella team arbeta för att förbättra mångprofessionell kommunikation?* anses som besvarade. Djupet i masterarbetet kan diskuteras. I masterarbetet intervjuades endast en fokusgrupp. Flera fokusgrupper kan tänkas ha gett ett större djup och mervärde. Ett större urval hade inneburit att ta med även andra enheter vilket möjligen skulle ha medfört en större reliabilitet. Å andra sidan skulle de andra enheterna inte nödvändigtvis arbeta med barn vilket var gemensamt för de valda enheterna i detta masterarbete. Ett alternativ hade varit att även plocka med till exempel barnskyddssidan och familjecenter verksamheten som informanter. Till detta arbetet gjordes en avgränsning i samråd med uppdragsgivaren att enhetschefer för rehabiliterande verksamhet, förebyggande vård, mental- och missbrukarvård samt en överskötare valdes att ta med. Samtliga tillfrågade ställde upp på fokusgruppintervjun.

Diskussionen under fokusgruppintervjun och resultatet av den var i hög grad samstämmig. Det kan bero på flera orsaker men att urvalet av informanterna är en grupp som har mångprofessionellt samarbete som ett naturligt arbetssätt kan vara en bidragande faktor. Dessa enheter är vana att arbeta mångprofessionellt både internt inom egna enheter men även sektoröverskridande med andra enheter. Likaså var dessa informanter bekanta med varandra, vilket kommit upp som en betydande faktor för lyckat mångprofessionellt samarbete ur både fokusgruppintervjun och bland annat i Rautios (2014) forskning. Hade man haft med andra enheter är det möjligt att resultatet blivit något annat.

Kvaliteten av intervjun kan diskuteras på grund av att det var första gången skribenten genomförde en intervjustudie. En erfaren intervjuare hade möjligen kunnat få ut mera av intervjun genom upplägget på intervjun, samt genom att ställa oförberedda följdfrågor. Till urvalet av tidigare studier valdes att avgränsa forskningarna från Norden mellan åren 2009–2010. Avgränsningen föranledde inga problem eftersom det fanns mycket forskat inom området mångprofessionellt samarbete. En avgränsning till Norden kändes logisk då detta masterarbete görs som ett beställningsarbete för Raseborgs stad, det vill säga en finländsk kommun.

6.2.3 Etiska aspekter

En god vetenskaplig praxis enligt Arcadas etiska principer (2014) och Forskningsetiska delegationens föreskrifter (2009) har eftersträvats längs hela masterarbetet. Masterarbetet är ett beställningsarbete från Raseborgs stad där skribenten själv inte arbetar. Skribenten kan därmed betraktas som helt objektiv gentemot informanterna.

Ämnet mångprofessionellt samarbete ur professionellas perspektiv inbegriper inte in på en djup personlig sfär. Temat har diskuterats på ett professionellt plan och torde därmed inte ha förorsakat någon harm eller skada åt informanterna. Informanterna har delgetts information om syftet med masterarbetet både muntligt och skriftligt genom ett informationsbrev. Ett samtycke till deltagande delades ut och skrevs under av samtliga informanter där informanten intygar att hon/han bekantat sig med innehållet i informationsbrevet, att deltagande i studien är frivillig, att intervjun bandas in och att insamlad data behandlas konfidentiellt.

Diskussionen mellan informanterna som kom fram var mycket samstämmig, enbart då de ombads välja ut de tre viktigaste komponenterna för ett mångprofessionellt samarbete uttryckte de olikheter. Ett antagande är att gruppen genuint tänkte i samma banor gällande mångprofessionellt samarbete men det måste poängteras att överskötaren var med i fokusgruppintervjun som en informant. Överskötaren fungerar som de övriga informanternas förman vilket kan påverka hur de väljer och vågar delge sina åsikter.

6.3 Slutsats

Masterarbetets syfte var att presentera en handlingsplan för ett lyckat mångprofessionellt samarbete i Raseborgs stad. Handlingsplanen är ett resultat av tidigare forskning och fokusgruppintervjun. Handlingsplanen består av tre olika workshop tillfällen med temana kommunikation, ledarskap, samarbetsvilja och gemensamma mål samt klargörande av professionella roller. Utöver det har enhetliga handlingsprinciper, tid, stödjande organisation, utbildning och patientdata kommit upp som viktiga faktorer för ett mångprofessionellt samarbete. Att arbetslivsrelevansen är märkbar framkommer från såväl tidigare forskningar, uppdragsgivare och informanter. Den utvecklade handlingsplanen kan

användas som ett konkret verktyg för förbättrande av mångprofessionellt arbete och kommer förhoppningsvis till nytta åt uppdragsgivaren. Det här masterarbetet fokuserar på mångprofessionellt arbete ur anställdas perspektiv. Eftersom ledarskapets betydelse har kommit fram som en så viktig del för möjliggörande av mångprofessionellt samarbete, så vore det intressant att ytterligare fördjupa sig i ledarskapets roll för mångprofessionellt arbete. En annan intressant studie vore att göra en jämförande studie med andra enheter kring mångprofessionellt samarbete.

KÄLLOR

Alvesson, M. & Sköldbberg, K., 2008, *Tolkning och reflektion, Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*, 2 uppl., Studentlitteratur.

Arcada, *God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada*, 2014. Tillgänglig: https://start.arcada.fi/sites/default/files/dokument/ovriga%20dokument/god_vetenskaplig_praxis_i_studier_vid_arcada_2014.pdf Hämtad 22.1.2019

Axelsson, R. & Axelson, S., 2013, *Om samverkan – för utveckling av hälsa och välfärd*, Studentlitteratur AB, Lund.

Blomqvist, S. & Engström I., 2012, Interprofessional psychiatric teams: Is multidimensionality evident in treatment conferences?, *Journal of Interprofessional Care*, nr 26, s. 289-296. Tillgänglig: EBSCO, Academic Search Elite. Hämtad: 25.2.2019.

Bolman, L., 2010, *Frames Quick Self-rating Scale*. Tillgänglig: http://www.leebolman.com/frames_selfrating_scale.htm Hämtad 20.4.2019.

Bolman Lee G. & Deal Terrence E., 2015, *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*, 5 uppl., Studentlitteratur AB, Lund.

Bryman, A. & Bell E., 2017, *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, 3 uppl., Liber, Stockholm.

Collin K., Valleala U.M., Herranen S., Paloniemi S. & Pyhälä-Liljeström P., 2012, Moniammatillisen yhteistyön muodot ja haasteet päivystystyön hoitoprosessissa, *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* nr 49 s. 31-43. Tillgänglig: Google scholar. Hämtad: 10.5.2018.

Danielson, E., 2017, Kvalitativ innehållsanalys. I: Henricson, M.(red.), *Vetenskaplig teori och metod – från idé till examination inom omvårdnad*, 2 uppl., Studentlitteratur AB, Lund, s. 292, 297.

Eriksson, A. & Delve L., 2013, Samverkan i förbättringsarbete inom sjukvården. I: Axelsson R. & Bihari Axelsson S.(red.), *Om samverkan- för utveckling av hälsa och välfärd*, Studentlitteratur AB, Lund, s.103.

Hälso- och sjukvårdslag, 1326/2010. Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2010/20101326>. Hämtad: 19.1.2019.

Forskningsetiska delegationen, 2009, Etiska principer för humanistisk, samhällsvetenskaplig och beteendevetenskaplig forskning och förslag om ordnande av etikprövning, s. 5, 10-11. Tillgänglig: <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/etiskaprinciper.pdf>
Hämtad 29.1.2019.

Frykman, M., Hasson H., Muntlin, Athlin Å. & von Thiele Schwarz, U., 2014, Functions of behavior change interventions when implementing multi-professional teamwork at an emergency department: a comparative case study, *BMC Health Services Research*, nr 14:218. Tillgänglig: EBSCO. Hämtad: 25.2.2019.

Isoherranen, K., 2012, *Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä*, Akateeminen väitöskirja, Sosiaalitieteiden laitos, Helsingin yliopisto, 200 s. Tillgänglig: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Hämtad: 16.1.2019.

Jacobsen, D., 2012, *Förståelse, Beskrivning och förklaring -Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*, 2 uppl., Studentlitteratur AB, Lund.

Justitieministeriet, 2013, 8-vuotiaan kuolemaan johtaneet tapahtumat, *Oikeusministeriön julkaisu 32/2013*. Tillgänglig: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-300-9> Hämtad: 10.3.2019.

Kvale, S. & Brinkman, S., 2014, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 3 uppl., Studentlitteratur, Lund.

Ljungberg, A. & Larsson E., 2001, *Processbaserad verksamhetsutveckling*, Studentlitteratur, Lund.

Lundman, B. & Hällgren Graneheim, U., 2012, Kvalitativ innehållsanalys. I: Granskär, M. & Höglund-Nielsen, B.(red.), *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*, 2 uppl., Studentlitteratur AB, Lund, s. 187–190.

Nummenmaa, A., 2011, *Moniammatillinen ohjaus jaettuna osaamisensa*, Tampere University Press. Tillgänglig: <http://urn.fi/urn:nbn:uta-3-941> Hämtad: 16.1.2019.

Patel, R. & Davidson, B., 2011, *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 4 uppl., Studentlitteratur AB, Lund.

Rautio, S., 2014, Kumppanus ja moniammatillinen yhteistyö neuvolan perhetyössä, *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* nr 51 s. 191-202. Tillgänglig: <https://journal.fi/sla/article/view/48321> Hämtad: 16.1.2019.

Ringsberg, K., Olander E., Tillgren P., 2014, *Health literacy- Teori och praktik i hälsofrämjande arbete*, Studentlitteratur AB, Lund.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Tiedote 02/2016, Rehula: *Muutos sosiaali- ja terveydenhuollossa edellyttää yhteistyötä*. Tillgänglig: https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ministeri-rehula-muutos-sosiaali-ja-terveydenhuollossa-edellyttaa-yhteistyota Hämtad: 5.2.2019.

Svenska Akademiens ordlista (SAOL), 2015, Svenska Akademien. Tillgänglig: <https://svenska.se/om/om-ordbockerna/> Hämtad: 20.2.2019.

Sörqvist, L., 2004, *Ständiga förbättringar*, Studentlitteratur, Lund.

Tillgren, P., Ringsberg, Karin C. & Olander, E. 2014, Det moderna folkhälsoarbetet och dess utmaningar. I: Ringsberg, K., Olander E., Tillgren P. (red.), *Health literacy - Teori och praktik i hälsofrämjande arbete*, Studentlitteratur AB, Lund.

Thylefors, I., 2012, All professionals are equal but some professionals are more equal than others? Dominance, status and efficiency in Swedish interprofessional teams,

Scandinavian Journal of Caring Sciences, nr 26 s. 505-512. Tillgänglig: EBSCO, Academic Search Elite Hämtad: 25.2.2019.

World Health Organization, 2010, *Framework for Action on Interprofessional Education & Collaborative Practice*. Tillgänglig: https://www.who.int/hrh/resources/framework_action/en/ Hämtad: 28.11.2018

Willumsen, E., Ahgren B. & Ødegård A., 2012, A conceptual framework for assessing interorganizational integration and interprofessional collaboration, *Journal of Interprofessional Care* nr 26 s. 198–204. Tillgänglig: EBSCO. Hämtad: 10.5.2018.

Willumsen, E., 2017, Tverrprofesjonelt samarbeid i utdanning og praksis i helse- og velferdssektoren. I: Willumsen E., & Ødegård A. (red.), *Tverrprofesjonelt samarbeid et samfunnsoppdrag*, 2 uppl., Universitetsforlaget, Oslo, s. 39.

BILAGA 1 - SAMTYCKE TILL DELTAGANDE

Samtycke till deltagande i masterarbetet ”Utveckling av mångprofessionellt samarbete – ett projekt för Raseborgs stad”

Härmed intygar jag att jag har bekantat mig med innehållet i informationsbrevet. Jag förstår att jag deltar frivilligt i studien, att intervjun bandas in och att insamlad data kommer att behandlas konfidentiellt.

Jag godkänner att Pamela Eriksson får använda materialet från intervjun till sitt masterarbete. Materialet från intervjun förstörs efter att resultaten publicerats i det färdiga masterarbetet i maj 2019.

Datum och ort:

Underskrift:

Namnförtydligande:

BILAGA 2 - INFORMATIONSBREV TILL INFORMANTERNA

20.3.2019

Bästa personal inom Raseborgs stad.

Härmed tillfrågas du om att delta i masterarbetet "Utveckling av mångprofessionellt samarbete - ett projekt för Raseborgs stad". Masterarbetet görs av Pamela Eriksson, studerande på Arcada, som ett projekterat arbete för Raseborgs stads hälsovårdstjänster. Syftet med masterarbetet är att presentera en handlingsplan för ett lyckat mångprofessionellt samarbete.

Du tillfrågas om att delta i fokusgruppdiskussionen som består av en överskötare och av enhetschefer från förebyggande hälsovård och rådgivning, rehabiliterande verksamhet och mental -och missbrukarvård. Fokusgruppvintervjun sker måndagen 1.4.2019 kl. 14-16 på Raseborgsvägen 37. I gruppdiskussionen kommer du att få möjlighet att diskutera dina synpunkter och vad du tycker att den egna yrkesgruppen kan bidra med. Givetvis är deltagandet frivilligt och det är upp till var och en hur mycket man vill dela med sig av sina åsikter. Diskussionsgruppen kommer att ledas av Pamela Eriksson. Diskussionen kommer att pågå i cirka 60 till 120 minuter inklusive kaffe. För att inte missa några kommentarer och för att underlätta analysarbetet ber jag om ditt tillstånd att få spela in diskussionen på band. Resultatet av diskussionen kommer förhoppningsvis att ge verktyg för ett välfungerande mångprofessionellt samarbete. Resultatet presenteras när masterarbetet är klart i sin helhet. Intervjumaterialet kommer att behandlas omsorgsfullt och så att inte obehöriga kan ta del av det. Inga uppgifter eller synpunkter kommer att kunna spåras till en enskild individ då resultatet presenteras.

Jag önskar att du kan delta i diskussionen för detta masterarbete, eftersom din medverkan behövs för att få omfattande information.

Tack på förhand!

Om du har några frågor är du välkommen att kontakta nedanstående.

Pamela Eriksson

Handledare Maria Forss

BILAGA 3 - INTERVJUGUIDE

Intervjun inleds med att gruppen allmänt får diskutera om samarbete.

1. Hurudant samarbete har ni nu?
2. När anser ni/ i vilka fall behövs mångprofessionellt samarbete?
1. Hurudana kunskaper behövs för ett fungerande mångprofessionellt samarbete?
2. Hurudan kommunikation fungerar bäst?
3. Ledarens/organisationens betydelse för mångprofessionellt samarbete?

Tidigare forskningar presenteras kortfattat där teman för lyckat mångprofessionellt samarbete tas upp. Gruppen får fundera och plocka ut de 3 viktigaste teman för Raseborgs stad.

BILAGA 4 – SAMMANSTÄLLNING ÖVER TIDIGARE FORSKNINGAR

Effektivt informations-utbyte Dokumentation av patientdata	Ledande av vårdprocessen Ledarskapets betydelse & feedback	Utbildning & handledning i teamarbete	Enhetliga handlingsprinciper
-Collin et al. -Rautio -Isoherranen	-Collin et al. -Frykman et al. -Willumsen et al. -Thylefors	-Isoherranen -Nummenmaa	-Isoherranen -Blomqvist & Engström -Collin et al.

Klargöra de professionella rollerna	Kommunikation	Stödjande organisation	Tidsanvändning & resurser	Samarbetsvilja & Gemensamma mål
-Blomqvist & Engström -Isoherranen -Rautio	-Isoherranen -Rautio	-Isoherranen	-Collin et al.	-Nummenmaa -Isoherranen

BILAGA 5 – SCHEMA ÖVER INNEHÅLLSANALYS

Kondenserad meningsenhet	Kod	Tema
Vi är beroende av mångprofessionellt samarbete		
Jobbar målmedvetet på samarbete	Målmedvetet jobb	
Individen i fokus		
Naturligt arbetssätt		
Vissa lättare att samarbeta med		
Vissa yrkesgrupper kräver mångprofession- alitet		
Samarbete går inte alltid som man vill		
Inte alltid av samma åsikt		
Det optimala är att komplettera varandra		Mångprofessionellt samarbete
Andra yrkesgrupper borde respektera varandra lite mera		
Kan inte vara expert på alla områden		
Hjälpa varandra		
Inputs från flera professioner för att få ett bra resultat eller beslut		
Se andras kunskap som en rikedom, inte som ett hot		
Samla allas kunskap		
Samarbete med bildningen och småbarnspeda- gogiken behöver jobbas på		
Gränsområden som borde utvecklas	Gränsområden	
Man prioriterar inte alltid samarbete	Prioritering	
Ger inte tid	Tidsaspekt	
Satsa på tidigt ingripande	Förståelse	
Brist på förståelse som är ett hinder		
Jobba i samma hus		

Veta vem den andra är	Bekantskap	
Månatliga mångprofessionella samarbetsmöten En sammansättning av olika professioner Tidsaspekten är en stor utmaning Borde finnas insatta tider för regelbundenhet Inte en ursäkt att man har bråttom Använda sina resurser på rätt sätt	Regelbundenhet Tiden Resursering/ arbetsfördelning	Tidsaspekt
Viktigt med enhetliga spelregler Klara riktlinjer och kriterier Alla ger ett mångprofessionellt godkännande Individualitet Måste finnas en viss flexibilitet Riktlinjer kan man ha	Enhetliga spelregler Riktlinjer och kriterier	Enhetliga spelregler
Ledarens ansvar att möjliggöra Ledaren har helhetsblicken Förmanen är en rollmodell för att visa hurdan arbetskultur Ledarskapet kommer från toppen Viktig som förman att ge möjlighet Man måste våga ge grönt ljus	Möjliggöra Helhetsblick Rollmodell	Ledarskap
Kräver en öppen dialog En del väggar finns Sprida och ta emot andras kunskaper Sträva mot öppenhet och respekt Direkt kommunikation Rak och tydlig kommunikation med respekt mot den andras och eget kunnande	Öppen diskussion Direkt, rak, tydlig kommunikation Respekt	

<p>Diskuterar</p> <p>Kommer till en koncensus</p> <p>I ett gott samarbete kompromissar man</p>	<p>Kompromissa</p>	<p>Kommunikation</p>
<p>Vi alla samarbetar för samma mål</p> <p>Kan inte vara fast i några vissa personer</p> <p>Måste vara ett arbetssätt som alla arbetar och funderar efter</p>	<p>Samma mål</p>	<p>Samarbetsvilja och gemensamma mål</p>
<p>Ett av de största hindren är att inte veta vad den andra gör</p> <p>Den stora kartläggningen över vem gör vad</p> <p>Det måste diskuteras så att man inte tittar snett på varandra</p> <p>Det är viktigt att man vet vad den andra gör och den andras kompetens</p> <p>Ovetskap</p> <p>Klargöra roller</p> <p>Man har en uppfattning men man vet inte vad den andras arbetsuppgifter är</p> <p>Hur vi använder våra resurser på bästa sätt</p> <p>Ha behoven klargjort</p>	<p>Kartlägga</p> <p>Diskutera</p> <p>Rollfördelning</p> <p>Ovetskap</p> <p>Resursering</p> <p>Arbetsfördelning</p>	<p>Klargöra de professionella rollerna</p>